

RÉSUMÉ

En 2012, selon l'Organisation internationale du travail, le taux d'emploi des femmes était de 23,7 % au Maroc, 27,2 % en Tunisie et 26,3 % en Turquie. Dans les trois pays, les femmes assurent plus de cinq heures par jour de travail domestique et de « soins » non rémunérés. Une grande partie de ce travail dit « reproductif » est informel, non valorisé et dénué de toute protection sociale. Le taux réel d'activité des femmes est donc supérieur aux statistiques officielles ; son invisibilité va de pair avec sa grande précarité. Soutenir l'accès et le maintien des femmes à des emplois décents et de qualité n'est souhaitable que si le travail devient un facteur d'autonomisation. Pour cela, différentes options sont envisageables afin d'appuyer des politiques publiques favorables au travail de qualité pour les femmes, qui tiennent compte des réalités de genre, des spécificités régionales et des paramètres socioéconomiques et culturels propres à chaque pays.

LANGUE ORIGINALE

Français

ISSN

2492-2838

DÉPÔT LÉGAL

2nd trimestre 2017

AVERTISSEMENT

Les analyses et conclusions de ce document ne reflètent en aucun cas le point de vue de l'Agence Française de Développement ou de ses tutelles institutionnelles.

Les *Notes techniques* sont téléchargeables sur le site des publications de l'AFD : <http://librairie.afd.fr>

Sommaire

Sommaire	1
Remerciements des auteurs	4
Liste des abréviations	5
Liste des tableaux	7
Liste des graphiques	9
Liste des cartes	10
Lexique	11
Introduction	12
I. Problématique	12
II. Concepts et notions clés.....	14
III. Méthodologie.....	20
Etat des lieux : malgré des niveaux d'éducation élevés et un cadre juridique favorable, les taux d'activité des femmes au Maroc, en Tunisie et en Turquie sont très bas	22
I. Les cadres juridiques des trois pays sont favorables à l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail	22
II. Les taux d'activité des femmes sont très inférieurs à ceux des hommes : état des lieux statistiques.....	25
Les femmes marocaines, tunisiennes et turques font face à de multiples obstacles et freins dans l'accès et le maintien au marché du travail	55
I. Les freins à l'accès des femmes au marché du travail.....	55
II. Les freins au maintien des femmes dans l'emploi : les pratiques discriminatoires de l'entreprise ont un effet dissuasif sur le maintien des femmes dans l'emploi	66
III. Les freins à l'accès et au maintien des femmes dans l'emploi décent.....	72
Les solutions mises en œuvre par l'Etat et les bailleurs de fonds pour favoriser l'emploi des femmes sont insuffisantes et ne répondent pas à tous les freins de l'accès et du maintien des femmes dans l'emploi décent	85
I. Les politiques libérales précarisent l'emploi des femmes et prennent insuffisamment en compte les inégalités de genre	85
II. Le système de garde d'enfant et de préscolaire est extrêmement peu développé et le recours à des femmes aides-domestiques pose la question du statut de ces travailleuses	95
III. Les projets d'orientation scolaire et professionnelle ne permettent pas aux femmes d'aller vers les filières porteuses.....	97
IV. L'insuffisance des contrôles favorise les discriminations de genre dans le monde du travail	99
V. Les programmes de promotion de l'entrepreneuriat peinent à mettre en place des activités économiques durables.....	101
VI. Les coopératives permettent une certaine formalisation du travail des femmes mais sans accès à de véritables rémunérations et sans remettre en cause la répartition traditionnelle des tâches.....	105
Hypothèses de départ et résultats de recherche	113

<i>Leviers d'action et recommandations</i>	116
<i>Conclusion</i>	125
<i>Bibliographie</i>	127
<i>Précédentes publications de la collection</i>	134
<i>Qu'est-ce que l'AFD ?</i>	137

Remerciements des auteurs

Le présent rapport n'aurait pu être mené à bien sans l'engagement total des différents services de l'AFD, tant au siège à Paris que dans les trois délégations locales en Tunisie, en Turquie et au Maroc. Audrey Seon, Mathieu Vasseur en Tunisie ; Laetitia Dufay, Bertrand Willocquet en Turquie ; Joel Daligault et Hervé Dubreuil au Maroc, ainsi que leur équipe. Bien des problèmes de logistique ont été levés, et ce dans une atmosphère de travail à la fois sérieuse et conviviale.

Virginie Diaz, par la qualité de son suivi, nous a permis de tirer le maximum d'informations des ressources qui étaient à notre disposition. Céline Gratadour nous a invités à prendre de la hauteur théorique vis à vis des questions directement opérationnelles.

Les participants aux comités de pilotage qui ont rythmé et accompagné le processus ont posé des questions stimulantes qui ont fait mûrir notre réflexion.

Ce rapport repose sur des partenaires très nombreux dans les trois pays qui ont toujours été à la fois bien disposés et généreux de leur temps.

Nous tenons à remercier aussi les partenaires qui nous ont accompagnés et qui ont participé à ce rapport par des échanges d'informations, des conseils, des contacts. Nos remerciements vont aussi à Vildan Dogan qui a accompagné la mission en Turquie et joué le rôle d'interprète lorsque c'était nécessaire. Elle a pu participer à la mission grâce à l'autorisation de Jérôme Lombard, Directeur de l'UMR Prodig qui l'a libérée de ses obligations professionnelles à l'IRD.

Nous voulons remercier aussi Jean Marcou, spécialiste de la Turquie, pour ses conseils ainsi que les traducteurs mobilisés sur le terrain en Tunisie et au Maroc. Zoubida Reghay, à travers le réseau d'associations « Espace Associatif » à Rabat et son directeur Saïd Tabl, nous a permis de rencontrer des acteurs importants du milieu syndical ainsi que d'identifier des coopératives et d'approcher des ouvrières du milieu agricole.

Liste des abréviations

AFEM :	Association des femmes cheffes d'entreprise au Maroc
AFD :	Agence Française de développement
AFTURD :	Association des femmes tunisiennes pour la recherche et le développement
AGR	Activités génératrices de revenus
AMO :	Assurance Maladie Obligatoire
ANMO :	Afrique du Nord et Moyen Orient
ANAM :	Agence Nationale de l'Assurance Maladie AMO
ANAPEC :	Agence marocaine pour l'emploi
ANETI :	Agence tunisienne pour l'emploi
AMSSF :	Association marocaine de microcrédit sans frontières
BAD :	Banque africaine de développement
BIT	Bureau international du travail
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAWTAR :	Center of Arab Women for training and research
CEDEF :	Convention pour l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes
CNAM :	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CNOPS :	Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale et ceux du régime privé
CNSS :	Caisse nationale de sécurité sociale
CNRPS :	Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale
CT :	Code du travail
FAO :	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FNUAP :	Fonds des Nations Unies pour la Population
FTDES :	Forum tunisien pour les droits économiques et sociaux
GIZ :	Coopération allemande
INDH :	Initiative nationale de développement humain
INSEE :	Institut national de la statistique et des études économiques
INS :	Institut nationale de la statistique tunisien
ISKUR :	Agence turque pour l'emploi
ITAN:	Integrated Territory Analysis of the Neighbourhood (programme européen)
NTIC :	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OADA :	Organisation arabe pour le développement agricole
OCDE :	Organisation pour la coopération et le développement économique
ODCO :	Office du développement et de la coopération

OIT :	Organisation internationale du travail
ORSE :	Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises
PAS :	Plans d'ajustements structurels
PIB :	Produit intérieur brut
PME :	Petites et moyennes entreprises
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le développement
PSEM :	Pays du Sud et de l'Est de la Méditerranée
RAMED :	Régime d'Assistance Médicale
RSE :	Responsabilité sociale et environnementale
SIDA :	Coopération suédoise
TAMSS :	Tunisian Association for Management and Social Stability
TPE :	Très petites entreprises
TUSIAD :	Organisation patronale turque
UMT :	Union marocaine du travail
UTICA :	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
UTSS :	Union tunisienne de solidarité sociale
WVS :	World Value Survey

Liste des tableaux

Tableau 1 : Part de la population de moins de 25 ans par zones géographiques (en pourcentage).....	26
Tableau 2 : Taux de chômage des diplômé-e-s de l'enseignement supérieur selon le genre en Tunisie (pourcentage).....	27
Tableau 3 : Taux de féminisation de l'emploi (en %) selon les branches d'activités économiques : niveau national, Maroc	42
Tableau 4 : Emploi par secteur, par sexe et macro-régions.....	47
Tableau 5 : Part de la population féminine et masculine par type d'emploi en Turquie en milieu rural.....	48
Tableau 6 : Taux de féminisation de l'emploi (en %) selon la situation dans la profession principale : niveau national, Maroc	50
Tableau 7 : Emploi selon le statut et l'activité économique, 2009-2010, Turquie	52
Tableau 8 : V45.- « Lorsque l'emploi est rare, les hommes devraient avoir la priorité sur les femmes dans la recherche d'emploi » (pourcentage)	56
Tableau 9 : V47.- « Si une femme gagne plus que son mari cela va certainement causer de problèmes » (pourcentage)	56
Tableau 10 : V48.- « Avoir un travail est le meilleur moyen pour une femme de devenir indépendante » (pourcentage).....	57
Tableau 11 : V51.- « De façon générale, les hommes sont de meilleurs leaders politiques que les femmes » (pourcentage)	57
Tableau 12 : V53.- « Pensez-vous que les hommes font de meilleurs dirigeants d'entreprises que les femmes ? » (pourcentage)	58
Tableau 13 : V52.- « L'éducation supérieure est plus importante pour un garçon que pour une fille » (pourcentage).....	58
Tableau 14 : V54.- « Etre une femme au foyer est aussi épanouissant que de travailler » (pourcentage).....	58
Tableau 15 : V80 « Quels sont les problèmes les plus importants dans le monde » (pourcentage).....	59
Tableau 16 : Budgets temps en Turquie, Maroc, Tunisie selon le sexe, pour le travail rémunéré et non rémunéré.....	60
Tableau 17 : Analyse textuelle des entretiens au Maroc selon le mot et leur fréquence	61
Tableau 18 : Distribution des entreprises selon la source principale de financement initial, selon le sexe (en%).....	65

Tableau 19 : Moyen utilisé par les femmes ayant permis d'accéder au poste actuel, Maroc	68
Tableau 20 : Taux de participation des femmes dans les postes de direction, selon le secteur d'activité (en %), Tunisie	70
Tableau 21 : Ecart salarial entre hommes et femmes au Maroc, en Turquie, en Tunisie et en France.....	71
Tableau 22 : Structure de la population active de plus de 15 ans, selon le niveau de diplômée (Maroc)	72
Tableau 23 : Congés maternité et paternité en Turquie, Maroc et Tunisie.....	95
Tableau 24 : Répartition des Coopératives de femmes par secteur en (Juillet-2013)	106

Liste des graphiques

Graphique 1 : Comparaison internationale des taux d'activité féminins	26
Graphique 2 : Nombre de diplômés au chômage en Tunisie par type de diplômes.....	27
Graphique 3 : Evolution des taux d'activité féminins (Turquie, Tunisie, Maroc)	29
Graphique 4 : Corrélation entre taux d'activité et âge - modèle traditionnel vs modèle moderne.....	30
Graphique 5 : Taux d'activité des femmes par âge en 2000 et 2012	31
Graphique 6 : Taux d'activité rural et urbain par âge au Maroc en 2000 et 2012	31
Graphique 7 : Taux d'activité féminin en 2012 par niveau de qualification (Maroc).....	32
Graphique 8 : Population active ayant un emploi, selon l'âge et le genre, par gouvernorats tunisiens (2010).....	33
Graphique 9 : Taux d'activité d'une génération en Tunisie, selon le gouvernorat	34
Graphique 10 : Evolution de la répartition de l'emploi par sexe entre les différents secteurs économiques en Turquie	35
Graphique 11 : Les mots pour dire la famille	62
Graphique 12 : Les coopératives de femmes par secteur au Maroc	106

Liste des cartes

Carte 1 : Chômage et inégalités de genre	28
Carte 2 : Différences régionales des taux d'activité féminin : Turquie, Maroc, Tunisie.....	36
Carte 3 : Inégalités régionales de genre et écarts des taux d'activité masculin et féminin	37
Carte 4 : Les femmes et l'illettrisme en Turquie, 2010	38
Carte 5 : Les femmes et l'éducation en Tunisie, 2010	39
Carte 6 : Les femmes et l'éducation au Maroc, 2004.....	39
Carte 7 : Education et inégalités de genre en Tunisie, 2010.....	40
Carte 8 : Education et inégalités de genre au Maroc, 2004	41
Carte 9 : Illettrisme et inégalités de genre en Turquie, 2010.....	41

Lexique

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux d'emploi : le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (15-64 ans).

Taux de fécondité : rapport du nombre de naissances vivantes de l'année à l'ensemble de la population féminine en âge de procréer (nombre moyen des femmes de 15 à 50 ans sur l'année).

Travail productif : selon Adam Smith, il s'agit du « travail qui s'échange directement contre le capital ». Dans cet échange, les conditions de production du travail et de la valeur en général, argent et marchandise se transforment en capital et le travail se transforme en travail salarié. Par extension, le travail productif permet de produire des biens ou des services destinés à la consommation ou au commerce, que cette activité soit rémunérée (notamment salariée) ou non.

Travail reproductif : au sens des théories féministes marxistes, il s'agit d'un travail non payé presté par les femmes dans l'espace domestique. Le travail reproductif comprend l'ensemble des tâches d'entretien du ménage (ménage, préparation des repas, collecte de l'eau, achats courants) et des soins apportés aux membres de la famille (soins des enfants, soins de santé). Les femmes vivent ici une double oppression sous l'effet du capitalisme et du patriarcat.

Introduction

Cette note rend compte des conclusions d'une étude menée en 2014 par un groupe d'expert-e-s dans le cadre d'une commande de l'Agence Française de Développement sur le thème : « Améliorer l'accès et le maintien des femmes à des emplois de qualité en région Méditerranée ». A partir d'une approche comparative entre le Maroc, la Tunisie et la Turquie, cette publication remaniée vise, d'une part, à dresser un état des lieux de la situation des femmes sur le marché du travail dans les trois pays considérés et, d'autre part, à comprendre les conditions dans lesquelles « la marchandisation du travail des femmes » peut devenir un vecteur d'*empowerment* (autonomisation/émancipation) en conduisant à un travail décent ou de qualité pour les femmes.

Ce travail conjugue une approche théorique relative aux questions de genre¹ et aux dynamiques sociales en cours dans ces pays et une approche opérationnelle visant à répondre aux besoins spécifiques de l'Agence Française de Développement (AFD). Cette double approche permet ainsi de formuler des recommandations pratiques tenant compte des débats académiques en cours sur le lien entre « emploi » et « autonomisation » des femmes.

I. Problématique

La question du travail des femmes se pose dans les trois pays dans le contexte de la mondialisation néolibérale et du développement du secteur privé au détriment du secteur public, toujours affaibli par des Etats peu interventionnistes. La littérature distingue des périodes différentes de la structuration du marché du travail et de l'emploi des femmes dans les trois pays considérés. Au cours des décennies développementalistes et interventionnistes (1960-1980), le dynamisme des secteurs publics a soutenu la croissance de l'activité économique des femmes à travers l'éducation massive, la demande croissante d'emploi dans le secteur public et une certaine protection sociale (Destremau 2009 ; Catusse et Destremau 2010). Avec les Plans d'ajustement structurel (PAS), l'offre d'emploi public s'est ensuite tarie. Le secteur privé ne créant pas suffisamment d'emplois, les taux de chômage ont augmenté, notamment chez les jeunes diplômé-e-s. D'après la Banque Mondiale (2007), les femmes les plus diplômées sont aujourd'hui celles qui ont le plus de mal à accéder au marché du travail. Pour les femmes de plus faibles qualifications, certaines branches d'emplois fortement féminisées et mondialisées se développent, telles que l'industrie du textile au Maroc qui emploie 69% des femmes (Mejjati Alami 2006). En Turquie, dans un contexte de réduction des impôts et de flexibilité de l'emploi, le travail domestique des femmes finit par remplacer la mise en place d'un système de protection sociale

¹ L'équipe fait référence à « l'approche genre » adoptée par les Nations Unies en 1995, lors de la conférence de Pékin. Cette approche prend en considération l'analyse des rapports sociaux de sexe et des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes en matière de droits, d'accès et de contrôle des ressources économiques, politiques et sociales.

(Dedeoglu 2012). Les Plans d'ajustement structurel, entraînant la sortie de la régulation étatique, ont souvent été interprétés comme des accélérateurs de la marchandisation de l'emploi des femmes. Mais ils ont aussi entraîné des dynamiques paradoxales et pas forcément favorables à l'emploi de qualité pour les femmes.

La question de l'ajustement structurel et des libéralisations économiques est liée aussi au changement du rôle de l'État dans la régulation économique et à l'échec de l'intégration par le travail. Face aux risques sociaux et à leurs éventuelles conséquences politiques, le Maroc a adopté un nouveau code du travail en 2003 et créé des institutions parapubliques pour organiser une prise en charge associative et privée de l'aide aux « démunis » (Catusse 2005). En Turquie, l'État apparaît désormais comme un appareil de gestion publique sensible aux exigences du « marché », ayant pour objectif d'assurer la flexibilisation de la législation du travail et de légaliser les pratiques de l'économie informelle (Öngün 2004). Le nouveau rôle de l'État peut ainsi engendrer des contradictions, comme en Turquie où la politique sociale est tiraillée entre l'objectif d'augmentation des emplois exigé par le marché et l'adhésion aux valeurs patriarcales traditionnelles qui poussent les femmes à rester à la maison (Bügra et Yakut-Cakar 2010 ; Bilgehan 2011).

Dans le secteur privé, l'entrée des femmes sur le marché du travail s'est faite dans des conditions de précarité importante, en particulier depuis la période des libéralisations. L'emploi féminin dans l'industrie textile se caractérise aujourd'hui par une concurrence et une flexibilité de plus en plus importantes qui induisent une précarisation grandissante : non-respect de la durée de travail, non-paiement des heures supplémentaires, salaire à la pièce, recours à des fillettes comme apprenties, non-paiement des cotisations sociales (Gana 2007). En Tunisie, des effets de concurrence se créent du fait de l'entrée sur le marché de femmes venant des régions les plus défavorisées prêtes à travailler dans les pires conditions (FTDES 2013).

En outre, **les trois pays (en particulier la Tunisie) sont aujourd'hui confrontés au chômage massif des jeunes diplômé-e-s** (Martín 2006). La scolarisation des filles devenant massive dans les dernières décennies (D. H. Gray 2006 ; Kateb 2011), l'entrée croissante des femmes diplômées sur le marché du travail ne s'est pas accompagnée de créations d'emplois adéquats.

Par conséquent, poser la question de la marchandisation du travail des femmes invite d'abord à poser un regard critique sur certaines approches de genre marquées par une dimension normative lorsqu'elles se font au nom du développement ou de la lutte contre les inégalités femmes-hommes. Sans remettre en cause l'intérêt de ces approches, il est indispensable de replacer les questions de genre dans les dynamiques socioéconomiques des pays considérés. Ce positionnement critique permet de montrer que l'accès des femmes à l'emploi ne se traduit pas nécessairement par une plus grande autonomisation. Il peut impliquer davantage d'aliénation pour les femmes et s'opposer à la notion d'emploi décent (telle que définie par le Bureau international du travail - BIT). Dans le même temps, il faut tenir compte des différences de perceptions ou d'exigences concernant la définition par les

femmes d'un travail décent. Il est possible que les conditions proposées dans les offres d'emploi soient perçues comme insuffisantes pour renoncer au statut de femme au foyer.

Alors que la doxa internationale pose le travail comme une condition de l'émancipation des femmes, notre étude reviendra sur cette approche en interrogeant les femmes, les institutions et les porteurs de projets sur la manière dont ils et elles perçoivent cette articulation. Autrement dit, est ce que les femmes travaillent pour s'autonomiser ? Si oui, quels sont leurs objectifs ? Comment peut-on les mesurer (notamment dans le cadre d'un projet de développement) ?

II. Concepts et notions clés

Afin de poser au mieux la problématique de l'autonomisation des femmes par le travail, cette étude s'appuie sur six notions clés : la division sexuelle du travail, la marchandisation du travail des femmes, l'autonomisation (*empowerment*), le travail décent, la protection sociale et les modèles d'économie domestique communautaire et d'économie fondée sur la famille nucléaire.

A : Division sexuelle du travail

La division sexuelle du travail fait référence à la répartition des tâches entre les femmes et les hommes dans une société donnée. Elle se fonde sur le principe de séparation (il y a des travaux pour les hommes, et des travaux pour les femmes) et le principe hiérarchique (le travail des hommes « vaut » plus que celui des femmes). Cette division sexuelle du travail est historiquement constitutive des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes (Kergoat 2011). Dans une division traditionnelle ou essentialiste des tâches, les femmes travaillent dans la sphère privée, dite reproductive, où elles assurent les travaux domestiques et de soin (le « care »), tandis que les hommes occupent la sphère productive et sont « pourvoyeurs de revenus » à la famille (*breadwinner*). Le travail des femmes dans la sphère privée n'est pas rémunéré et pas comptabilisé dans les statistiques économiques (PIB), alors que les hommes occupent dans la sphère publique les domaines rémunérateurs à plus fortes valeurs ajoutées, ainsi que les fonctions politiques.

Il existe de **nombreux freins à la participation des femmes au marché du travail, tant au niveau des situations économiques des pays, de la faiblesse des politiques publiques que de la prévalence de stéréotypes socioculturels conservateurs à l'égard des femmes** (Bilgehan, Būgra et Yakut-Cakar 2010 ; Salman, Al Abboubi et Henda 2012). En Turquie, le patriarcat a été conforté par la politique de protection sociale et par la législation en vigueur. L'absence de politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale a contribué à maintenir une « path dependance » des femmes, alimentée par un contexte politique et social conservateur. Les femmes issues de classes sociales basses et peu éduquées choisissent le « contrat patriarcal » plutôt que de faire face aux difficultés du marché du travail, alors qu'une majorité de femmes plus éduquées perçoivent l'entrée sur le marché du travail comme un moyen d'accéder à l'autonomie (Kiliç 2008). Enfin, les

mouvements islamistes ont exercé une pression énorme sur les femmes pour les inciter à rester à la maison, en réaction à la mondialisation et pour promouvoir un modèle traditionnel (Ilkkaracan 2012).

Mais ces mêmes facteurs socioculturels peuvent être aussi utilisés pour valoriser les femmes qui arrivent à créer leur entreprise ou à réaliser leur projet professionnel (Gana 2011 ; Laroussi 2009b). Selon P.N. Denieul (2005), le travail des femmes en Tunisie remet progressivement en cause leurs représentations de la séparation des sexes et crée dans la société de nouveaux espaces de mixité. La division sexuelle du travail est aujourd'hui remise en question par l'accès croissant des femmes aux sphères économiques et politiques. Pour autant, les inégalités persistent. Celles qui entrent sur le marché de l'emploi continuent souvent d'occuper des secteurs moins rémunérés et moins valorisés, notamment les activités de « soins » (infirmière, aide à la personne...). Les femmes occupent la majorité des temps partiels et voient leur carrière arrêtée ou ralentie dès la première grossesse.

En outre, de nombreux travaux soulignent les **écarts de salaires entre hommes et femmes**. Si dans le secteur public les écarts sont en baisse, le secteur privé présente encore des écarts significatifs. Ces écarts peuvent refléter une inégalité de représentation aux postes de responsabilité (« plafond de verre ») ou un écart « injustifié » (« Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity » 2013 ; Zouari 2011). Si le problème du plafond de verre persiste (Laufer 2004), des recherches sur les femmes cadres montrent qu'il peut être percé (Ben Hassin 2007). Néanmoins, la tolérance de quelques femmes à des postes de décision ne peut suffire à invisibiliser la majorité des autres reléguées à des échelons inférieurs (Mahfoudh 1997).

B : « Marchandisation du travail des femmes »

La question du travail des femmes se pose dans le contexte de la marchandisation des activités productives et reproductives. Tant qu'elles ne sont pas marchandes, les activités productives et reproductives sont invisibles et non-payées.

Augmenter les taux d'activité des femmes et leur permettre d'avoir accès à un travail décent suppose donc de **réduire le temps de travail consacré aux activités reproductives non-marchandes**. Cela passe par une quantification du travail reproductif, rendu possible par l'utilisation d'outils statistiques comme les « budgets temps » et par une prise de conscience collective. Une autre solution pour réduire ce temps de travail domestique est **d'augmenter la productivité du travail reproductif** en favorisant le capital du ménage. Cela passe par l'équipement ménager, ainsi que par des politiques publiques sectorielles (par exemple le développement des transports) qui permettent de réduire le temps consacré au travail reproductif. Une troisième possibilité consiste à **favoriser le développement d'un marché de l'emploi des services à la personne**, qui permet de transférer une partie des activités reproductives à la sphère marchande. Ainsi, le prêt-à-porter se substitue à la fabrication de vêtements, l'achat de pain, de couscous, de pâtes alimentaires se substitue à la fabrication domestique, l'achat de plats préparés se substitue à la transformation de la nourriture. Des dispositifs sociaux spécifiques peuvent aider cette transformation (comme les chèques

emploi-service avec déduction fiscale, les régimes « auto-entrepreneur », ou la structuration d'un marché de l'aide domestique). Il faut ajouter à cela un système de retraite ou de prise en charge collective du handicap et le développement de maisons de retraite qui libèrent les ménages de la prise en charge des personnes dépendantes. Un quatrième élément réside dans les **mesures favorisant ou accompagnant la réduction de la taille des ménages**, en particulier la baisse de la fécondité.

Cependant, **rien ne garantit que la marchandisation de la force de travail féminine débouche sur une véritable « autonomisation »**. Si la part des activités reproductives non-marchandes n'est pas réduite significativement, l'accès des femmes au marché du travail s'accompagne d'une charge supplémentaire (double journée de travail), voire de situations d'exploitation sur le lieu du travail qui s'ajoutent à une exploitation domestique. Selon B. Destremau (2009), pour les femmes l'accès à l'emploi est de moins en moins porteur de promesses d'émancipation et les expose de façon croissante à des risques. La libéralisation des marchés et la pauvreté les « met au travail » pour compenser la baisse de revenus des ménages, avec pour contrepartie une dégradation des conditions d'emploi et des risques accrus. D'un côté, l'appauvrissement d'une large partie de la population détermine la nécessité d'avoir un revenu complémentaire au sein des ménages et, donc, l'entrée des femmes sur le marché du travail (Mejjati Alami 2006 ; Paterno, Gabrielli, et D'Addato 2008). De l'autre, la baisse de la création d'emploi et les dynamiques néolibérales exposent les femmes à la vulnérabilité de l'emploi, aux chocs économiques et à la concurrence.

Par ailleurs, l'entrée des femmes dans le secteur privé s'est accompagnée d'une précarisation des conditions de travail, même si une enquête réalisée par G. Gillot auprès des ouvrières du textile au Maroc souligne que malgré des conditions de travail particulièrement précaires, les ouvrières gagnent des espaces d'autonomie et de liberté qu'elles souhaitent aujourd'hui conserver.

De nombreux travaux se sont développés sur l'entrepreneuriat individuel et l'auto-emploi, du fait du développement des politiques publiques de promotion de la microentreprise comme moyen d'absorber la demande d'emploi additionnelle, notamment en Tunisie (Gana 2007). Dans un contexte international d'ajustements structurels, d'augmentation du chômage et de pauvreté dans les pays dits en développement, le petit entrepreneuriat semble érigé en « solution miracle ». Pourtant beaucoup critiquent la **vision simpliste qui voit dans le micro-entrepreneuriat un modèle de développement responsable, autonome, accessible à tous et susceptible de répondre positivement à la crise de l'emploi et du salariat** (Denieuil 2007 ; B'chir 2011). Entre un marché du travail difficilement accessible et la défaillance de l'État-providence, la création d'entreprise est un moyen « de s'en sortir » en mobilisant la solidarité familiale et communautaire (Denieuil et Madoui 2011). Les mécanismes d'insertion des femmes sur le marché de l'emploi sont donc issus du réseautage et dépendent des origines sociales (Mejjati Alami 2004).

Les projets entrepreneuriaux sont essentiellement « micros », créés pour subvenir à des besoins vitaux et plus dans un souci d'auto-emploi ou de formalisation d'une activité

informelle que dans le cadre d'un véritable projet d'investissement industriel. Ces projets sont souvent financés par des programmes de microcrédit (Laroussi 2009a), dans lesquels les femmes sont vues comme des actrices émergentes et centrales du changement social (Ben Salem 1998 ; Bchir 2008 ; Gana 2011). Plus largement, les analyses de ces programmes de microcrédit montrent que les bénéficiaires n'ont pas de mobilité sociale et sont souvent originaires de la petite classe moyenne (Laroussi 2009b). Enfin, les indicateurs de réussite utilisés par les institutions de microcrédits (taux de remboursement) ne permettent pas de savoir si ces activités engendrent une véritable autonomisation des femmes (Hoffman et Marius Gnanou 2003).

Par ailleurs, auto-emploi, **microcrédit et microentreprise sont souvent enchevêtrés aux activités informelles. Selon les données disponibles, au moins 40% de l'emploi des femmes au Maroc et en Tunisie est informel** (ILO 2002). Le sous-emploi, les petits boulots, les activités informelles, le travail indépendant ou à domicile progressent souvent accompagnés et financés par des programmes de microcrédits. Le travail à domicile des femmes semble se redéployer dans un contexte de crise économique, en se confondant avec l'activité informelle. Ce travail à domicile est mal évalué et non comptabilisé dans le PIB (Mejjati Alami 2004). L'emploi indépendant se confond souvent avec l'emploi à domicile informel notamment pour les artisanes (couture, tissage, broderie). Ce type d'emploi, qui concerne principalement les femmes des milieux ruraux peu éduquées, est faiblement rémunéré et peu protégé. Ces formes d'emplois précaires, informels, non qualifiés ou de sous-traitance correspondent pour une large part à des emplois salariés non déclarés (Gana 2007).

A l'issue des débats sur la comptabilisation du travail domestique dans les années 70, il a été décidé de n'intégrer à la comptabilité nationale et au calcul du PIB que la production domestique de biens en excluant les services et donc ce que l'on nomme travail domestique. On peut parler ainsi du « **dilemme du travail domestique** » : non reconnu dans le calcul du PIB, il est invisible mais sa valorisation économique reviendrait à légitimer l'assignation des femmes à ces tâches (Talahite 2013). D'après des travaux du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), si l'on attribuait la même valeur monétaire horaire aux travaux domestiques et qu'on l'intégrait dans la comptabilisation du PIB, il ferait doubler le PIB des pays développés et plus que doubler celui des pays en développement.

C : « Empowerment »/Autonomisation (économique)

Le concept d'« *empowerment* » (« autonomisation » en français) apparaît aux Etats Unis dans les années 60-70 avec le militantisme noir américain, avant d'être repris par les mouvements de femmes partout dans le monde. **Il désigne la capacité d'agir de façon autonome, de faire des choix et de promouvoir des changements.** Cette conception élargie de l'autonomisation va au-delà de la simple augmentation des revenus et de l'amélioration des conditions de vie matérielles. Le concept s'appuie ainsi sur quatre types de pouvoir : **le pouvoir intérieur** (estime de soi, identité par rapport au groupe) ; **le pouvoir de** (capacité de prendre des décisions, d'avoir de l'autorité, de résoudre des problèmes) ; **le**

pouvoir avec (capacité de solidarité et de défense du groupe pour faire évoluer les droits collectifs) ; **le pouvoir sur**. **Des chercheurs comme Amartya Sen (1989) ont élargi la définition du concept**, en soulignant que les inégalités entre les individus ne s'appréciaient pas seulement au regard de leurs dotations en ressources mais également de leurs capacités ou plutôt « **capabilités** » à les convertir en libertés réelles.

L'exercice d'une activité professionnelle, en confortant leur pouvoir de négociation, a parfois incité les mères à renégocier avec leur conjoint les modalités de prise en charge des enfants. En Tunisie, l'organisation des tâches au sein du couple tend vers un certain partage, tout en restant marqué par le caractère sexué de la division entre tâches « extérieures » et tâches « intérieures » au foyer (Araïssia 2013). Des enquêtes menées dans les zones rurales marocaines soulignent encore une fois ce lien entre sortie de l'économie domestique et entrée des femmes sur le marché du travail. La participation féminine au marché du travail marocain reste liée, surtout en milieu rural, à des modèles familiaux traditionnels dans lesquels le rôle des femmes est limité à des fonctions secondaires, souvent en dehors du travail rémunéré (Paterno, Gabrielli, et D'Addato 2008). En outre, selon L. Bouasria (2013), les ouvrières marocaines, tout en aspirant et atteignant une autonomie grandissante, ne se sentent pas gratifiées par leur position de cheffe de foyer et cherchent à emprunter des chemins qui leur permettent de se sentir, ou de paraître, conformes au modèle de l'homme pourvoyeur/femme ménagère.

Le concept d'*empowerment* connaît une évolution significative **vers une définition de plus en plus individualiste et libérale** à mesure qu'il est récupéré par les institutions internationales et le secteur privé (Banque mondiale ou autres). Cette vision cible exclusivement les femmes « leaders » (notamment entrepreneur-e-s) et leurs capacités individuelles de réussite. Certains travaux se sont justement focalisés sur la situation des femmes cheffes d'entreprise dans les trois pays. S'intéressant à la figure de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie, P-N Denieuil (2005) a construit une typologie des interactions hommes/femmes mettant ainsi en évidence une culture spécifique du travail féminin. En effet, la femme entrepreneure se situe dans une position de risque culturel et sur une ligne de fracture. Son engagement individuel, sa participation active en tant que sujet iraient à l'encontre d'un devoir d'obéissance face à l'organisation hiérarchique de la société et à l'organisation taylorienne de l'entreprise.

D : Travail décent

Cette étude se base sur la définition donnée par l'Organisation internationale du travail, à savoir la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne ainsi aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence.

Néanmoins, **cette définition ne correspond pas nécessairement aux préoccupations des travailleur-se-s**. L'enquête de l'Office de coopération économique pour la Méditerranée

et l'Orient (OCEMO) sur les attentes de la « jeunesse », réalisée dans la région de Marrakech en 2013, fait ressortir qu'un « travail décent » correspond à un travail assorti d'une couverture sociale pour la santé, voire le chômage et la retraite. Différentes interprétations existent également selon les pays et les zones géographiques-économiques. Il est possible parfois que certaines conditions comme la mixité, l'exposition des femmes dans les lieux publics ou les conditions de transport pèsent dans l'idée que se font les femmes d'un travail décent.

Il convient également **d'analyser les conditions réelles dans lesquelles s'effectuent les relations de travail et d'emploi**, en tenant compte des « arrangements » formels et informels dans lesquels sont conclus les contrats de travail. Il arrive que des règles formelles (comme l'existence d'un contrat de travail), même respectées en apparence, s'accompagnent de règles informelles, d'« accommodements » internes, d'arrangements d'emploi du temps mais aussi de relations hiérarchiques, voire de violences à l'égard des femmes (harcèlement sexuel, chantage à la promotion).

E : Protection sociale

La protection sociale est une composante du travail décent défendue par l'Organisation internationale du travail (OIT). On parle de protection sociale pour désigner des conditions de travail décentes (salaires, temps de travail, sécurité, santé au travail) ; la protection des familles et des femmes enceintes par le congé maternité, parental et les mesures d'accompagnement (garde d'enfants) ; l'existence d'une couverture du risque maladie, d'une assurance chômage, d'un système de retraites ; la prise en compte de la situation spécifique des travailleur-se-s migrantes et domestiques.

Dans un modèle socioéconomique dit traditionnel, la protection sociale est essentiellement assurée par la famille et le capital social du ménage. Dans le modèle de famille nucléaire, le nombre limité d'enfants nécessite une **couverture sociale prise en charge par des organismes publics ou privés.** En raison de la forte dépendance du ménage vis à vis du marché, un besoin de couverture maladie couvrant le risque de perte d'emploi se fait sentir. Dans les trois pays étudiés, les mesures de protection sociale ne couvrent que le secteur public et une petite partie du secteur privé salarié, elles peinent ainsi à couvrir les femmes qui se consacrent à des activités informelles marchandes ou agricoles (Destremau 2009).

F : Economie domestique communautaire/modèle de famille nucléaire

Deux modèles socioéconomiques peuvent être envisagés :

- **Un modèle d'économie domestique communautaire :** l'économie domestique est peu intégrée au marché. L'essentiel de la production de nourriture, par exemple, repose sur le travail des femmes qui assurent une grande partie des transformations de biens alimentaires. Les modes de consommation sont modestes. Les besoins d'encaisses monétaires sont limités. L'emploi de l'homme peut suffire. Les femmes

sont essentiellement mobilisées pour le travail domestique, la garde des enfants et des personnes âgées. La famille est élargie. Dans ce modèle, les revenus du ménage sont faibles, mais le mode de consommation assure une certaine résilience face aux changements conjoncturels.

- **Un modèle de famille nucléaire** : l'économie domestique est réduite. L'essentiel des biens de consommation sont achetés sur le marché et faiblement transformés. La nécessité de ressources financières est plus importante pour couvrir les besoins familiaux. Les tâches ménagères ne sont pas nécessairement partagées dans le couple mais suffisamment limitées pour que l'économie domestique n'épuise pas tout le temps disponible des femmes et leur permette donc d'exercer un emploi. La charge des enfants en bas âge et des personnes âgées doit être assurée soit par des aides internes à la famille (conjoint, parents, etc.), soit par des systèmes de garde d'enfants. Les revenus du ménage sont plus importants mais la vulnérabilité en cas de chômage est plus grande.

Ces deux modèles sont des idéaux types entre lesquels balancent nombre de situations concrètes des ménages. Par ailleurs, il faut tenir compte de la situation des femmes cheffes de familles monoparentales et des femmes célibataires qui n'entrent pas nécessairement dans l'un des deux schémas.

III. Méthodologie

La réalisation de cette étude s'est faite à partir de différentes sources et méthodes de recherche tant quantitatives que qualitatives : une revue de la littérature scientifique et institutionnelle, un recensement et une analyse de quelques projets d'aide, une analyse des politiques nationales et régionales de l'emploi, l'exploitation des données statistiques et l'utilisation de la base de données infrarégionales issues du programme européen ITAN (*Integrated Territory Analysis of the Neighbourhood*).

Une série d'entretiens a également été conduite entre février et mars 2014 auprès des acteurs-actrices pertinent-e-s dans chacun des pays concernés (ministères, institutions en charge de l'emploi, des droits des femmes et des statistiques, chercheur-e-s, ONG, travailleuses, etc.). Les échantillons ne visaient pas l'exhaustivité, mais plutôt l'enrichissement et l'illustration de données statistiques récoltées par ailleurs. Visibiliser la parole des femmes travailleuses, y compris dans des environnements précaires et marginalisés, nous est apparu essentiel dans un projet de recherche visant à identifier des leviers d'action en faveur de l'emploi décent des femmes. En ce sens, la part du subjectif et donc de l'expérience personnelle est essentielle pour envisager la complexité de la relation entre « travail » et « autonomisation/émancipation » des femmes.

Le présent rapport repose donc à la fois sur une étude documentaire et sur trois missions de terrain de cinq jours effectuées en Tunisie, au Maroc, en Turquie (avec le soutien des agences locales de l'Agence Française de Développement). Deux missions complémentaires ont été menées en Tunisie et au Maroc pour approfondir la question des

femmes rurales. Nous avons confronté les différents résultats d'enquête entre eux, et avec d'autres données statistiques officielles, pour confirmer ou infirmer les informations recueillies. Ces études de terrains ont nourri notre réflexion et ont servi d'illustration sous forme d'extraits de citations.

Cette étude se structure en cinq parties. La première partie fait d'abord un état des lieux de l'activité féminine dans les trois pays considérés, tandis que la deuxième partie identifie les freins spécifiques à l'emploi des femmes. La troisième partie analyse les mécanismes mis en œuvre par les Etats pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et le travail décent des femmes. Enfin, la quatrième partie liste les principaux résultats de recherche (infirmant ou confirmant les hypothèses de départ), avant que la cinquième partie ne soit consacrée à des recommandations à l'attention de l'Agence Française de Développement et de sa politique d'aide en faveur du travail des femmes au Maroc, en Tunisie et en Turquie.

Etat des lieux : malgré des niveaux d'éducation élevés et un cadre juridique favorable, les taux d'activité des femmes au Maroc, en Tunisie et en Turquie sont très bas

I. Les cadres juridiques des trois pays sont favorables à l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail

1. Cadre normatif international

La première grande Convention internationale qui traite des droits des femmes est la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes** (CEDEF)², adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée Générale des Nations Unies et entrée en vigueur le 3 septembre 1981. Cette convention engage les États signataires ou adhérents à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes, et à favoriser leur plein développement dans l'ensemble des domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils.

Le Maroc a ratifié la CEDEF en 1983 en émettant des réserves sur la transmission de la nationalité (article 9 (2)) ainsi que sur le mariage, le divorce et la garde des enfants (article 16) qui ont été levées en juin 2011. La Tunisie, lors de la ratification en 1985, avait émis des réserves sur les articles 9, 15, 16 et 19 qui ont été levées en 2011. La Turquie a ratifié la Convention en 1985 sans réserve. Un Protocole Optionnel a été joint à la CEDEF en 1999 et est entré en vigueur en 2000. Ce protocole donne à la Commission sur l'élimination des discriminations à l'égard des femmes la compétence de recevoir des plaintes individuelles.

Les autres conventions internationales qui ont comme objectif la protection des droits des femmes et l'élimination des discriminations ont été adoptées au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT) : la Convention n°111 concernant les discriminations (Emploi et Occupation) adoptée en 1958 (les trois pays ici considérés ont ratifié cette Convention en 1963 pour le Maroc, en 1967 pour la Turquie et en 1968 pour la Tunisie) ; la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de 1951 (adoptée par les trois pays) ; la Convention n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 ; la Convention n°183 sur la protection de la maternité adoptée en 2000. La Convention n°156 précise que chaque État signataire doit permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales, qui occupent ou désirent occuper un emploi, d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discriminations et sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. La Convention n°183 prévoit un congé maternité de 14 semaines. A ce jour la Convention n°156 n'a été ratifiée par aucun des trois pays considérés,

² En anglais : *Convention on the Elimination of all forms of Discriminations Against Women* (CEDAW)

alors que la Convention n°183 a été ratifiée seulement par le Maroc où elle est entrée en vigueur en 2012.

2. Analyse des cadres juridiques nationaux

L'analyse des cadres juridiques nationaux met en avant trois aspects fondamentaux : le plan familial, le plan économique et le plan politique. **Sur le plan familial et personnel, la Turquie, le Maroc et la Tunisie présentent un cadre juridique égalitaire. Néanmoins, il n'en est pas de même concernant les droits d'héritage** car, si selon le code civil turc il n'existe aucune différence d'un point de vue légal, en Tunisie et au Maroc les femmes héritent la moitié de la part des hommes. **Du point de vue économique, les trois pays tentent de promouvoir l'égalité femmes-hommes.** Les codes du travail tunisien, marocain et turc interdisent la discrimination salariale et à l'accès à l'emploi fondée sur le sexe.

En Tunisie

L'analyse du cadre juridique tunisien sur l'état de l'égalité femmes-hommes a été faite à partir de la Constitution adoptée en janvier 2014, du code du statut personnel (CSP) de 1956 modifié en 1993, et du code du travail (CT) de 1996.

Après de longues négociations politiques au sein de l'Assemblée Constituante, la Tunisie a adopté sa **nouvelle Constitution en janvier 2014**. La Constitution tunisienne est, dans la région Afrique du Nord-Moyen-Orient, la loi fondamentale qui offre le plus de garanties pour les droits des femmes. L'article 20 dispose que « Tous les citoyens et les citoyennes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination aucune ». Dans son article 34, la Constitution oblige l'Etat à garantir la représentativité des femmes dans les assemblées élues. L'article 40 affirme que « tout citoyen et toute citoyenne ont le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable ». L'article 46, consacré plus particulièrement aux droits des femmes, inscrit dans la Constitution la protection des acquis des femmes, le principe de parité et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le code du statut personnel révisé promeut davantage l'égalité femmes-hommes. Il augmente l'âge minimum du mariage à 18 ans pour les deux sexes. Il abolit la polygamie et autorise les femmes à administrer leurs biens propres. Sur le plan légal, les femmes ne sont soumises à aucune contrainte dans l'accès aux ressources telles que la terre ou le crédit.

Le code du travail interdit les discriminations fondées sur le genre. Selon l'Article 5 bis (Ajouté par la loi n° 93-66 du 5 juillet 1993) « Il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent code et des textes pris pour son application ». En outre les modifications de 1993 ont permis aux femmes d'avoir accès au marché du travail sans la permission de leur mari. Le code du travail donne aux femmes un congé maternité de 30 jours avec une possibilité de le prolonger sur justification médicale.

Sur le plan politique l'Article 46 de la Constitution dispose que « L'État garantit l'égalité des chances entre hommes et femmes pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines. L'État œuvre à réaliser la parité entre hommes et femmes dans les conseils

élus ». En outre, selon l'Article 16 du décret 35 : « Les candidats déposent leurs demandes de candidature sur la base du principe de la parité entre les hommes et les femmes ».

Au Maroc

Comme dans le cas tunisien, l'analyse juridique prend en compte les dispositions de la Constitution, celles du code de la famille (*Moudawana* ou code du statut personnel) réformé en 2004, ainsi que celles du code du travail (2003). L'article 19 de la nouvelle Constitution, adoptée en juillet 2011, sauvegarde le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

La réforme du code de la famille en 2004 a permis de grandes avancées en faveur des droits des femmes en leur accordant l'égalité des droits au sein de la famille, même si une certaine discrimination existe toujours. Les maris et les épouses ont maintenant des droits réciproques sur un certain nombre de questions, y compris la gestion du ménage, l'éducation des enfants, la planification familiale et la cohabitation légale. L'âge minimum légal pour le mariage est de 18 ans pour les hommes et les femmes (alors qu'auparavant il était de 15 ans), le consentement libre des deux époux est exigé par la loi et les femmes n'ont plus besoin de la permission d'un tuteur masculin pour se marier. La répudiation est interdite et depuis la réforme de 2004 les femmes ont le droit de divorcer de la même manière que les hommes. Cependant, la polygamie reste autorisée, même si elle est très contrôlée. Enfin, la réforme de 2004 n'a pas supprimé les inégalités en matière de droits de succession. Les filles, comme en Tunisie, héritent encore de la moitié de la part transmise aux fils.

Sur le plan économique, l'article 346 du code du travail ordonne « l'interdiction de la discrimination salariale fondée sur le sexe pour un travail de valeur égale ». Le Maroc, ayant ratifié la Convention OIT n°183 sur la protection de la maternité, le code du travail offre d'un côté un congé maternité d'une durée de 14 semaines payées à 100%, et de l'autre côté un congé paternité d'une durée de 3 jours payés à 100% du salaire. **Sur le plan politique**, la Chambre des représentants réserve 60 sièges aux femmes (Article 23(2) de la loi organique n°27-11 Chambre des représentants).

En Turquie

La Constitution établit le principe de l'égalité entre les conjoints comme une base pour la famille. Le **nouveau code civil turc**, approuvé par le Parlement en novembre 2001, renforce l'égalité entre les conjoints, en abolissant la clause sur la suprématie de l'homme, et protège les femmes considérées comme égales aux hommes dans la famille et la société. Le mariage civil est l'un des principes fondamentaux de la loi qui régit les mariages, loi adoptée lors de la création de la République turque en 1923. Le mariage est libre et requiert le libre et plein consentement des époux (Articles 126 et 127 du code civil). Le nouveau code civil a augmenté l'âge minimum du mariage de 15 à 17 ans (Article 124).

De plus le viol et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont considérés comme des crimes. **Sur le plan économique**, le « **New Labor Act** », adopté en 2003, interdit toutes discriminations basées sur le sexe dans le cadre de la relation entre l'employeur et l'employé. Dans ce contexte, la loi interdit les discriminations, directes et indirectes, contre une employée dans la conclusion, les conditions, l'exécution et la résiliation de son contrat

de travail en raison de son sexe ou de la maternité. La discrimination salariale est interdite et l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse et l'accouchement ne constituent pas un motif valable de résiliation du contrat. Par ailleurs, le Premier Ministre Recep Tayyip Erdogan a adopté la circulaire « Agir de manière à respecter le principe de l'égalité au moment du recrutement³ ». Enfin, avec la réforme du code civil, les dispositions interdisant aux femmes d'avoir accès au droit de propriété sur la terre ont été éliminées.

II. Les taux d'activité des femmes sont très inférieurs à ceux des hommes : état des lieux statistiques

1. Taux d'activité féminins et inégalités de genre

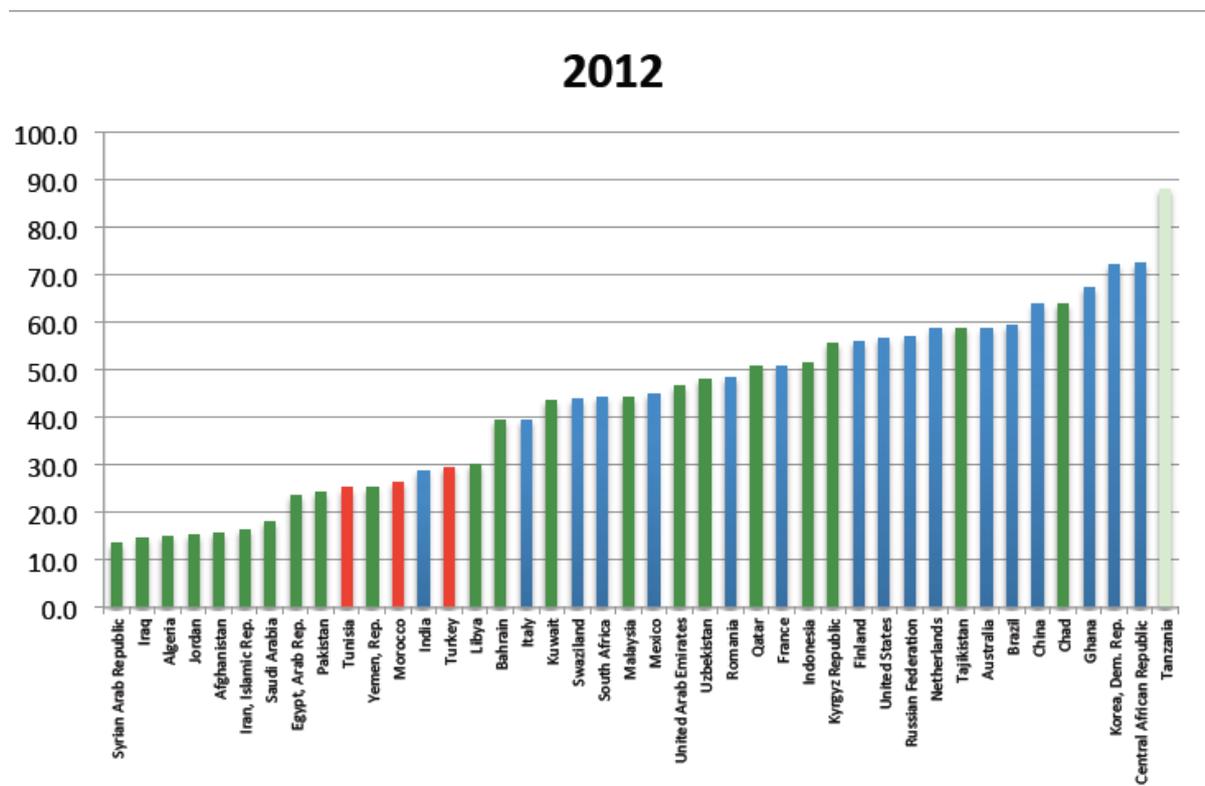
Un des indicateurs les plus utilisés pour estimer les dynamiques liées aux femmes sur le marché du travail est le taux d'activité. Il mesure la part de la population féminine disposant d'un emploi ou en recherche d'emploi par rapport à la population féminine en âge de travailler. En entrant dans les détails, on observe des taux d'activité des femmes différents selon les niveaux de qualification et les zones géographiques.

Les trois pays se caractérisent par des taux d'activité féminins très bas

La Tunisie, le Maroc et la Turquie ont des taux d'activité de 25,1, 26,3 et 29,4 % en 2012. Ni l'appartenance au monde arabe (pour le Maroc et la Tunisie), ni l'appartenance au monde musulman, ne peuvent être une explication univoque. En effet, un pays comme le Tchad connaît des taux d'activité bien plus élevés et des pays à majorité musulmane comme l'Indonésie ont des taux supérieurs à la France. Il faut donc chercher les causes des faibles taux d'activité dans une série de raisons qui relèvent des structures économiques et sociales, des représentations, des valeurs, du niveau de développement, de la répartition des secteurs économiques, etc.

³ En anglais : *Acting in Accordance with the Principle of Equality in Employee Recruitment*

Graphique 1 : Comparaison internationale des taux d'activité féminins



Source : Banque mondiale, 2012, data World Bank/Base de données en ligne consultée le 15 mai 2014

L'accès des femmes à l'emploi décent est contraint par la démographie et un modèle économique peu demandeur en emplois qualifiés

Par rapport à d'autres régions du monde, les Pays du Sud et de l'Est de la Méditerranée (PSEM) sont caractérisés par une transition démographique réalisée, mais plus récente qu'en Amérique Latine ou en Asie. En conséquence, il est comparativement nécessaire de **créer plus d'emplois car la part des moins de 25 ans dans la population totale est supérieure.**

Tableau 1 : Part de la population de moins de 25 ans par zones géographiques (en pourcentage)

	2000	2010	2015
PSEM	55,6	49,0	45,8
Amérique Latine	50,3	45,0	42,2
Asie Emergente	49,4	44,0	40,7

Source : MacroDev AFD, septembre 2013

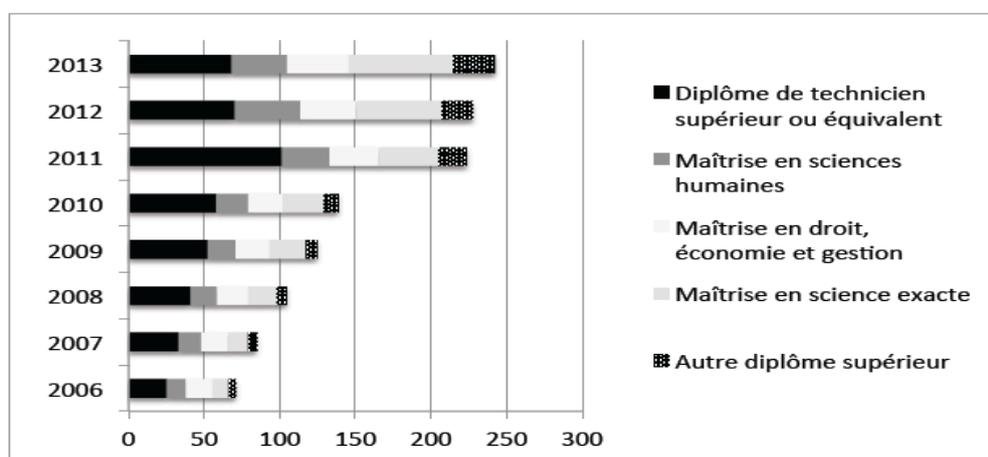
L'évolution démographique doit être mise en regard de **l'offre d'emploi, elle-même conditionnée par la nature du modèle économique de chaque pays.** Les PSEM sont

marqués par un modèle qui associe une croissance faible mais stable avec un chômage élevé, à la différence de l'Asie caractérisée par une croissance forte et un chômage faible, et de l'Amérique Latine qui connaît une croissance forte, mais instable, et un chômage faible.

Un faible développement du secteur privé, accompagné d'un modèle économique peu tourné vers les innovations, explique la préférence pour le secteur public exprimé par les jeunes diplômé-e-s. En raison d'une offre d'emplois publics plus limitée, les jeunes ont tendance à être surqualifiés pour obtenir des postes de plus en plus rares. Ce processus de cumul des qualifications pour obtenir un emploi public est finalement gaspillé dans le secteur privé qui offre peu d'emplois qualifiés.

Le chômage des jeunes et des jeunes femmes est important

Graphique 2 : Nombre de diplômés au chômage en Tunisie par type de diplômes



Source : Données en ligne de l'Institut National de la Statistique, Tunisie, 2014, consultées le 15 mai 2014

En Tunisie, le nombre de chômeurs diplômés est passé de 70 000 en 2006 à 240 000 en 2013, expliquant en partie la révolution tunisienne ainsi que la fin du modèle où le diplôme était le sésame de l'accès à l'emploi. Toutes les catégories de diplômes sont touchées.

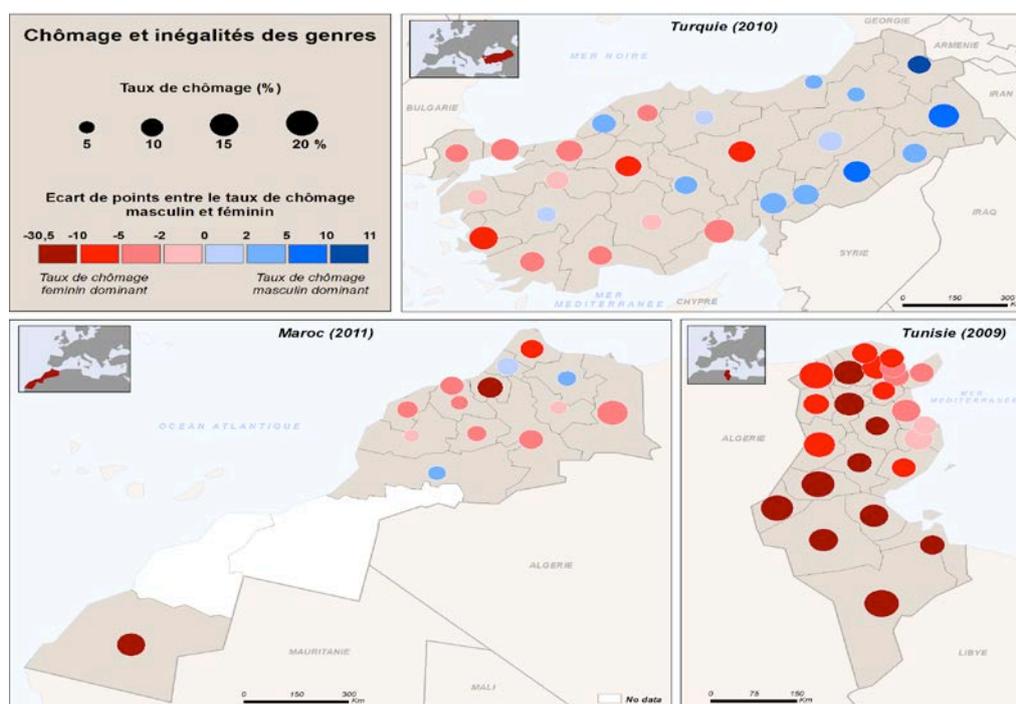
Tableau 2 : Taux de chômage des diplômé-e-s de l'enseignement supérieur selon le genre en Tunisie (pourcentage)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Masculin	11.3	12.9	13.9	14.6	15.8	22.6	20.6	21,7
Féminin	26.0	27.4	30.0	34.9	32.9	44.2	47.5	41,9
Total	17.0	18.7	20.6	23.4	23.3	33.1	33.2	31,9

Source : Institut National de la statistique, données en ligne consultées le 14 mai 2014

Ce contexte de fort chômage des jeunes est particulièrement défavorable aux femmes, y compris diplômées, mais des différences existent entre les pays et entre les différentes régions à l'intérieur des pays

Carte 1 : Chômage et inégalités de genre



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013)

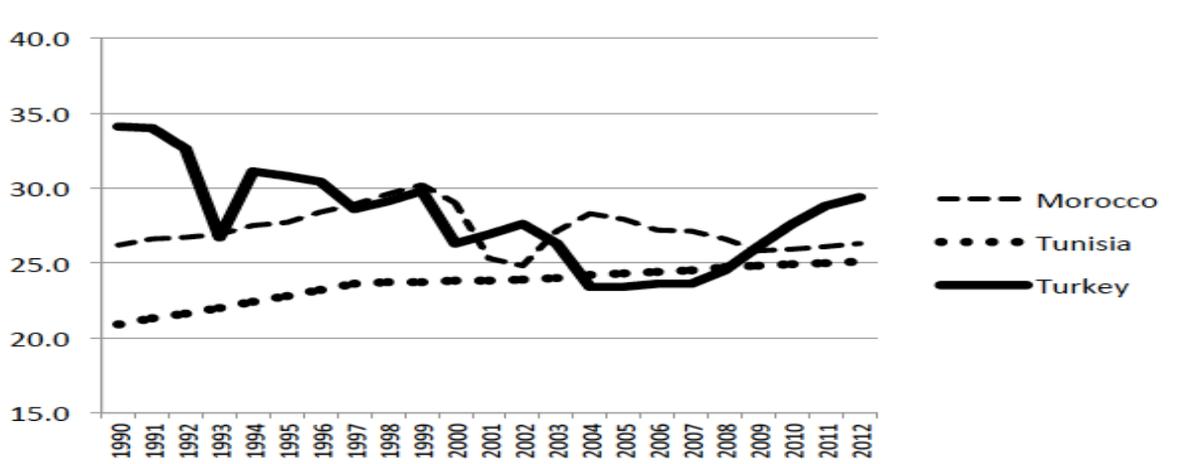
Parmi les trois pays considérés, on observe que la Tunisie est marquée par des inégalités de genre dans les taux de chômage quelle que soit la région. La situation est différente en Turquie où le taux de chômage des hommes semble plus élevé que ceux des femmes dans nombre de régions, notamment à l'est du pays. Néanmoins, dans cette région, le chômage des femmes est probablement sous-estimé. On note de fortes disparités en défaveur des femmes dans les régions très arides au sud du Maroc et au sud de la Tunisie.

L'insertion des femmes sur le marché du travail accroît la pression sur le marché mais aussi sur les décideurs politiques

Le marché du travail est particulièrement tendu, notamment pour les jeunes et les décideurs publics qui doivent se préoccuper de trouver des emplois à un nombre considérable de jeunes entrants sur le marché du travail. **Toute politique visant à promouvoir l'accès des femmes au marché du travail se traduit par une pression supplémentaire sur l'emploi.** Dans des périodes de forte pression socioéconomique, la volonté politique de favoriser les femmes peut être contredite par les conséquences qu'une telle politique pourrait avoir en termes de pression sociale et donc de risques de mobilisation populaire.

La compréhension des contraintes qui s'exercent sur les décideurs politiques doit s'inscrire dans l'évolution des taux d'activité féminins

Graphique 3 : Evolution des taux d'activité féminins (Turquie, Tunisie, Maroc)



Source : Banque mondiale, données en ligne consultées le 13 mai 2014

Les taux d'activité ont connu une évolution contrastée au cours des 20 dernières années. Ces taux n'ont pas augmenté sauf pour la Tunisie où le taux a progressé de manière continue mais à un rythme moins soutenu depuis 1997. Il atteint 25% en 2012 mais reste le plus faible des trois pays. L'évolution du Maroc est plus erratique. Parti d'un niveau assez élevé de 25% en 1990, il augmente jusqu'en 1999, remonte de 2002 à 2004 puis diminue ensuite. Le cas de la Turquie est plus singulier encore. Car avec un taux de 35%, soit équivalent en 1990 à celui de la Belgique, ce taux s'est dégradé jusqu'en 2004, puis est remonté rapidement en 2007. Cette remontée est contra-cyclique avec la crise économique. L'amélioration apparente de la situation des femmes ne correspond pas à une augmentation de la part du secteur primaire dans la population active. Si la baisse importante des taux d'activité des femmes en Turquie s'expliquait à la fois par l'urbanisation rapide et la faible participation des femmes urbaines non éduquées (Banque mondiale 2009), un double phénomène pourrait expliquer l'amélioration de la situation depuis 2007 : le ralentissement de l'exode rural et les effets positifs de l'amélioration de l'éducation en milieu urbain et ceci malgré la dégradation liée à la crise économique de 2008. Le gouvernement turc souhaitait atteindre un taux de 29,6% lors de la définition du 9^{ème} plan de développement adopté en 2007-2013. Il a donc atteint son objectif.

L'impact de la crise sur les taux d'activité est très contrasté et difficile à appréhender

La crise a des effets contradictoires sur le taux d'activité et le taux d'emploi des femmes. Plusieurs effets doivent être pris en compte :

- **Un effet « discrimination au licenciement »** : en cas de ralentissement de l'activité, les femmes seraient les premières victimes des licenciements économiques. Elles

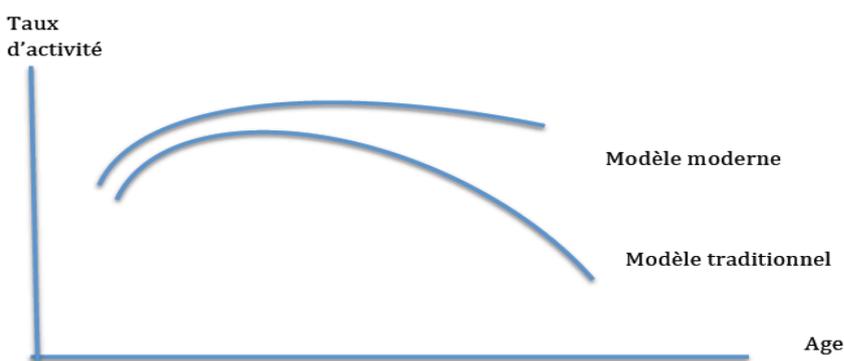
seraient une variable d'ajustement. Cet effet indique que la crise diminue les taux d'emploi des femmes et cela finit par se répercuter sur les taux d'activité. Avec le temps, les femmes se découragent et ne recherchent plus d'emploi.

- **Un effet « retour à la terre »** : la crise économique ralentit l'exode rural. Dans ce cas, la crise économique a un effet positif sur le taux d'activité féminin. En réalité, les mouvements de population entre les villages et la ville sont considérables. D'après les données turques, ils concerneraient un cinquième de la population entre deux recensements.
- **Un effet « recherche d'emploi »** : en faisant baisser les revenus du ménage, la crise impose aux membres qui n'étaient pas engagés sur le marché du travail de se mettre à chercher un emploi. Mais l'amélioration des taux d'activité peut cacher une stagnation des taux d'emploi et ne refléter qu'une simple augmentation des taux d'emploi.

Faute de disposer de données précises, il est difficile de distinguer la part des différents facteurs dans l'évolution des taux d'activité. La littérature a cependant établi que le taux d'activité des jeunes femmes est très sensible à la conjoncture économique (Fakher 2002). Les périodes de crise dissuadent les jeunes femmes d'entrer sur le marché du travail.

L'hypothèse du dépassement du modèle traditionnel du parcours de vie est-il en train de disparaître ?

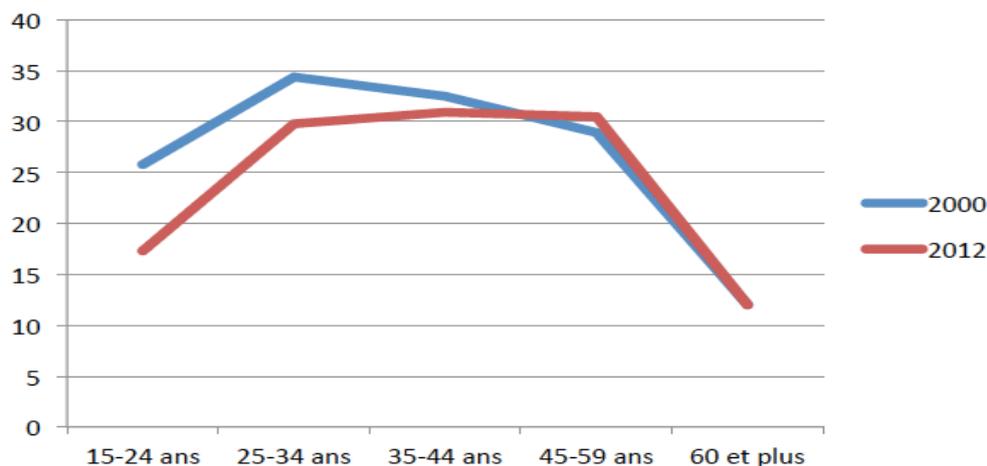
Graphique 4 : Corrélation entre taux d'activité et âge - modèle traditionnel vs modèle moderne



Le modèle « traditionnel » se traduit par une courbe du taux d'activité par âge en U inversé avec un pic rapidement atteint puis une lente décroissance. Les femmes entrent sur le marché du travail après l'obtention de leur diplôme, puis une grande partie d'entre elles le quittent après le mariage ou après le premier enfant. Le modèle que nous qualifions de « moderne » correspond à celui observé dans les pays développés : les femmes entrent sur le marché du travail mais n'en sortent que marginalement, parvenant à concilier, comme les hommes, leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Un des résultats de notre étude est que l'hypothèse de la persistance du modèle traditionnel reste confirmée dans les trois pays mais qu'elle évolue vers une forme « moderne » (les courbes continuant à avoir une forme en U inversé). On note cependant, pour le Maroc à partir de 2012, une stabilité des taux d'emploi par âge y compris après le premier enfant ou le mariage.

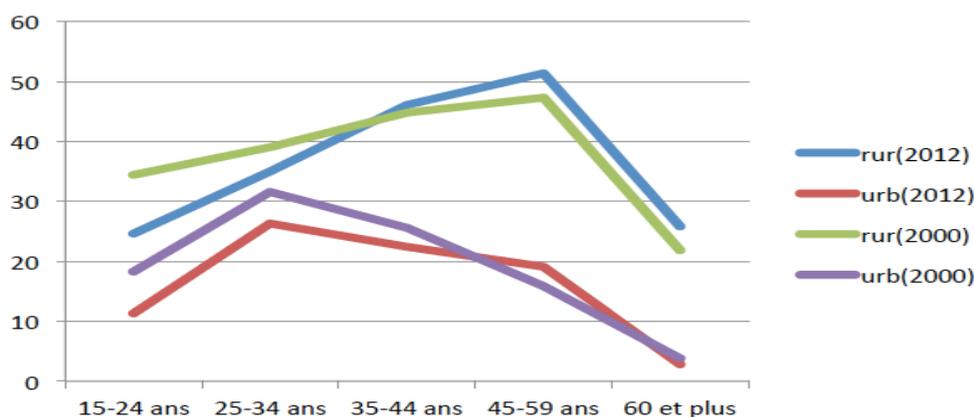
Graphique 5 : Taux d'activité des femmes par âge en 2000 et 2012



Source : Haut-Commissariat au Plan, *La femme marocaine en chiffres, 2013*

Des disparités entre le monde rural et le monde urbain

Graphique 6 : Taux d'activité rural et urbain par âge au Maroc en 2000 et 2012



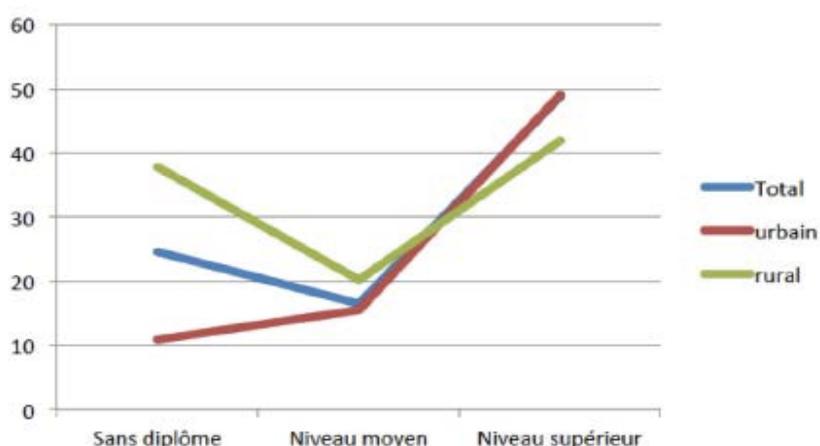
Source : Haut-Commissariat au Plan, *La femme marocaine en chiffres, 2013*

Le graphique 6 indique clairement les différences de profil des taux d'activité par âge qui sont similaires entre 2000 et 2012. Les deux courbes du haut concernent le profil rural. Fait notable, les taux d'activité augmentent avec l'âge, jusqu'à un âge avancé en milieu rural. Par rapport à 2000, la courbe de 2012 montre une évolution qui traduit des taux d'activité plus faibles pour les jeunes, ce qui est le signe d'une plus longue scolarisation. Mais on note que le profil rural ne correspond pas au modèle « traditionnel ».

Au Maroc, les courbes relatives au milieu urbain indiquent que le modèle « traditionnel » est toujours présent. Les données ne sont pas suffisamment précises pour savoir à quel âge s'opère le pic du taux d'activité. Mais les taux d'activité pour les femmes urbaines de 35 à 44 ans sont inférieurs à ceux de la tranche 25-34 ans. Après le mariage et le premier enfant, un nombre important de femmes quittent leur emploi ou cessent de chercher du travail en milieu urbain. Pour les deux périodes, en milieu urbain, seule une femme de plus de 45 ans sur quatre travaille. On observe cependant, que la courbe de 2012 est plus plate que celle de 2000 ce qui laisse penser que le modèle traditionnel est moins prégnant. C'est probablement dû à l'effet conjoint de la baisse de la fertilité et de l'élévation du niveau d'éducation.

Il faut aussi prendre en considération le niveau de qualification quand les données existent. Au Maroc, par exemple, l'influence du niveau de qualification est contrastée. Il est négatif dans un premier temps puis négatif en milieu rural, il est toujours positif en milieu urbain.

Graphique 7 : Taux d'activité féminin en 2012 par niveau de qualification (Maroc)

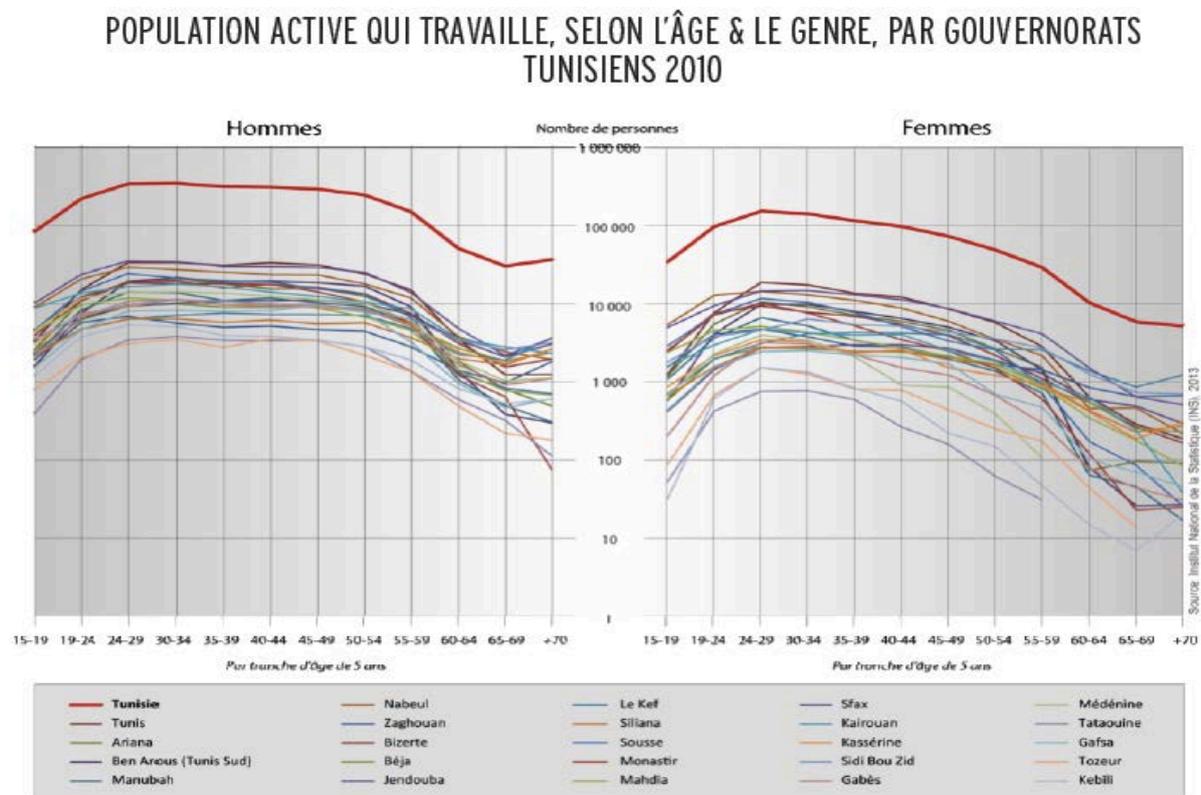


Source : Haut-Commissariat au Plan, *La femme marocaine en chiffres*, 2013

Le taux d'activité des femmes dans les zones rurales est très différent de celui des femmes dans les zones urbaines. Dans les zones rurales, les taux d'activité des femmes sans diplômes sont élevés, ils baissent avec un diplôme de niveau moyen et augmentent fortement pour les femmes plus qualifiées. Une meilleure formation ne signifie donc pas une amélioration des taux d'activité en milieu rural. On observe l'inverse en milieu urbain. Les moins qualifiées sont moins présentes sur le marché du travail mais les taux augmentent avec le niveau de qualification. C'est donc en milieu urbain que les efforts de formation sont les plus intéressants pour améliorer le taux d'activité des femmes. Un autre élément mérite d'être noté. Les migrations vers la ville concernent les différentes catégories de femmes selon leur niveau de qualification. Cependant, la migration des femmes les moins qualifiées se traduit par une baisse globale des taux d'activité. Les femmes urbaines non-diplômées constituent donc une cible de choix pour les politiques publiques.

Des disparités importantes des taux d'activité par âge selon les régions

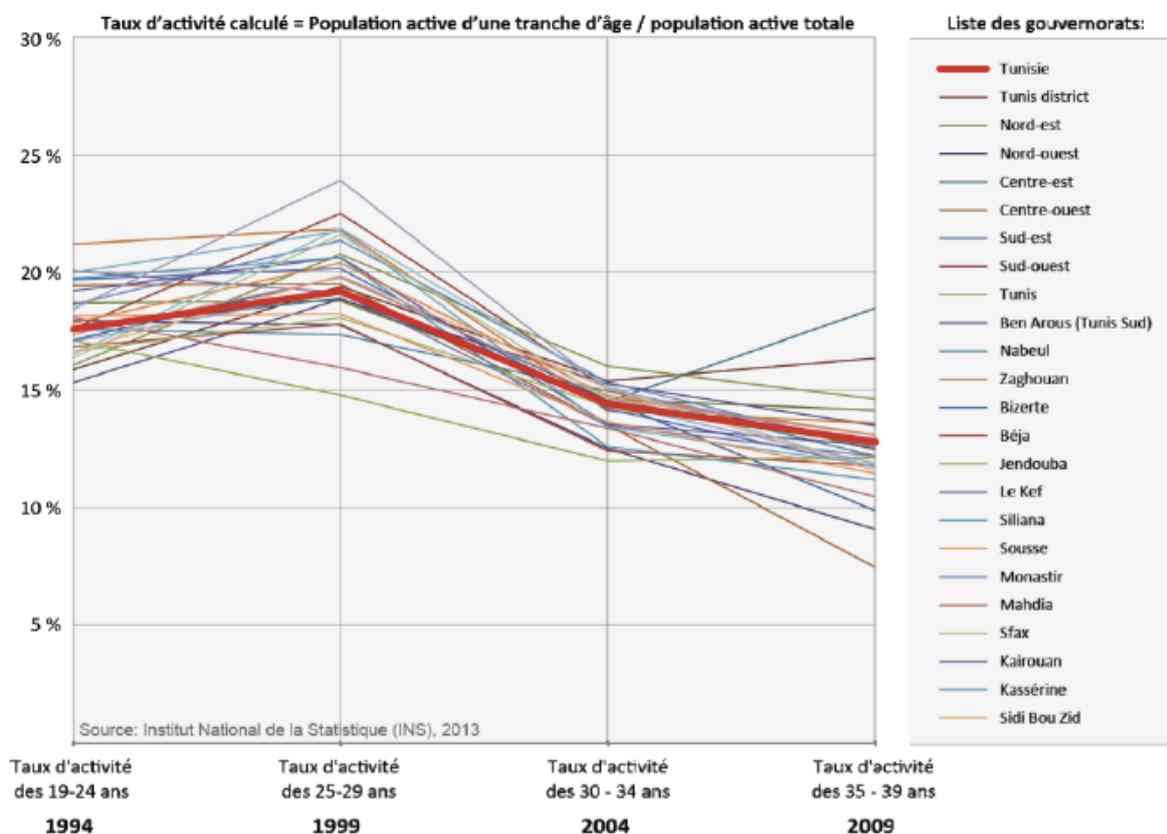
Graphique 8 : Population active ayant un emploi, selon l'âge et le genre, par gouvernorats tunisiens (2010)



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013).

La base ITAN nous livre les taux d'activité par âge et par région en Tunisie. Le modèle « traditionnel » est toujours présent mais tend à s'atténuer. Les courbes d'emploi montrent une relative convergence des courbes masculines et féminines. Les points d'inflexion sont identiques : 24-29 ans pour les effectifs maximums et 55-59 ans pour la baisse des actifs ayant un emploi. Les régions du centre et du sud conservent cependant un profil plus « traditionnel » (gouvernorat de Gafsa, Kebili, Tozeur). La génération des quadragénaires est particulièrement desservie en termes de taux d'activité en Tunisie, ce qui exprime un mal-être qui ne touche pas seulement les actifs les plus jeunes.

Graphique 9 : Taux d'activité d'une génération en Tunisie, selon le gouvernorat



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013).

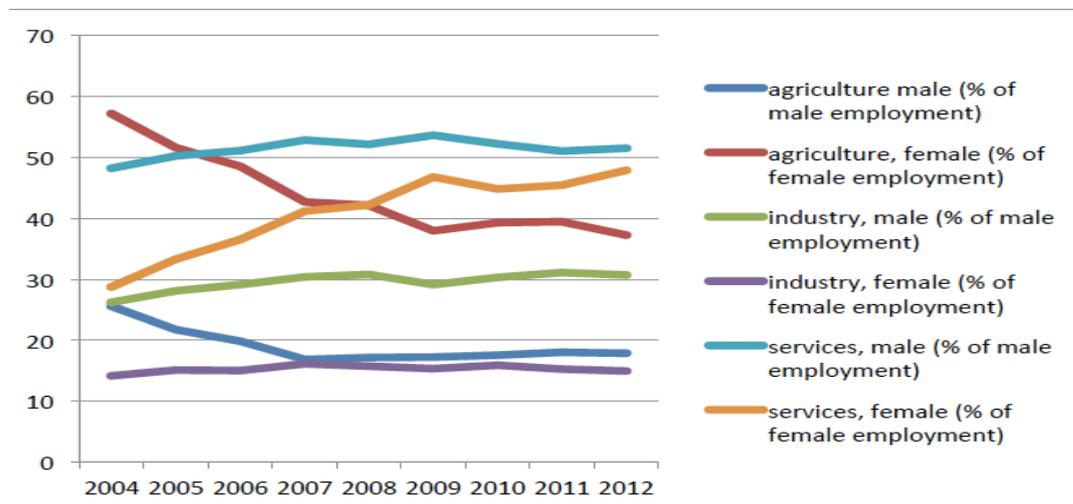
A partir des données disponibles, le tableau ci-dessus tente de reconstituer l'évolution du taux d'activité d'une même génération, celle qui avait entre 19 et 24 ans en 1994, soit celle qui est née entre 1970 et 1975. Même si ces résultats doivent être utilisés avec prudence car ils reposent sur un calcul opéré à partir des données collectées à différentes périodes, ils indiquent **un phénomène de diminution des taux d'activité globaux après 30 ans pour cette génération**. Le fait marquant est une relative convergence des différentes régions qui connaissent la même courbe à l'exception de Nabeul et de Tunis-District qui se caractérisent par une augmentation des taux d'activité dans la dernière période. Par contre, les régions du centre-Est, du centre-Ouest, du Nord-Ouest et de Béja présentent des taux plus faibles.

Le mariage est dés-incitatif pour les femmes et incitatif pour les hommes

Les femmes mariées ont des taux d'activité moindres que les femmes célibataires. Pour la Turquie, on observe que les femmes mariées et âgées de 25 à 29 ans n'ont un taux de participation que de 20%, alors qu'il est de 60% pour les femmes célibataires de la même tranche d'âge. (Banque mondiale 2009). Le mariage est donc dés-incitatif à l'activité des femmes. En outre, **l'effet du célibat sur le taux d'activité augmente avec l'âge** (Fakher 2002).

La répartition des femmes dans les différents secteurs économiques se modifie rapidement pour s'aligner sur celle des hommes

Graphique 10 : Evolution de la répartition de l'emploi par sexe entre les différents secteurs économiques en Turquie

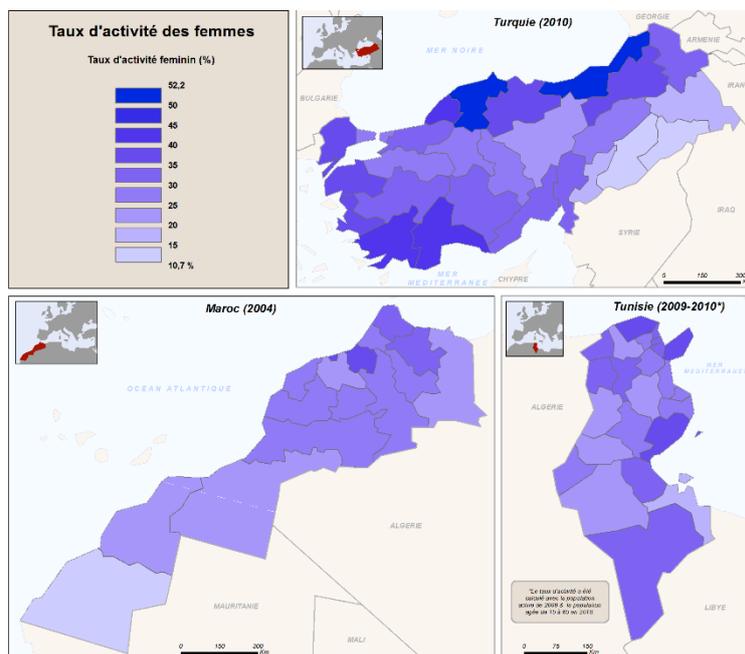


Source : Banque mondiale (2014)

Du fait des différences importantes entre les taux d'activité en zone rurale et en zone urbaine, l'évolution des secteurs économiques, en part du PIB ou en population totale, impacte l'évolution des taux d'activité des femmes. On peut d'ailleurs faire l'hypothèse d'une courbe en U si on lie le taux d'activité des femmes et le niveau de développement d'un pays. Ainsi dans une première phase, l'exode rural aurait un effet négatif sur le taux d'activité des femmes. Pendant un certain temps, le développement urbain n'est pas suffisant pour offrir des emplois aux femmes nouvellement arrivées, tandis que le développement du secteur tertiaire reste insuffisant. Dans une deuxième phase, le développement urbain conduit à une augmentation des besoins d'emplois dans le secteur des services. Avec l'augmentation des qualifications permises par un meilleur accès à l'école en milieu urbain, la main d'œuvre est plus qualifiée et plus à même d'occuper des emplois dans le secteur des services. On observe alors une convergence des parts respectives des hommes et des femmes par secteurs économiques.

Les taux d'activité des femmes sont très différents selon les régions et la dispersion est plus grande que pour les hommes

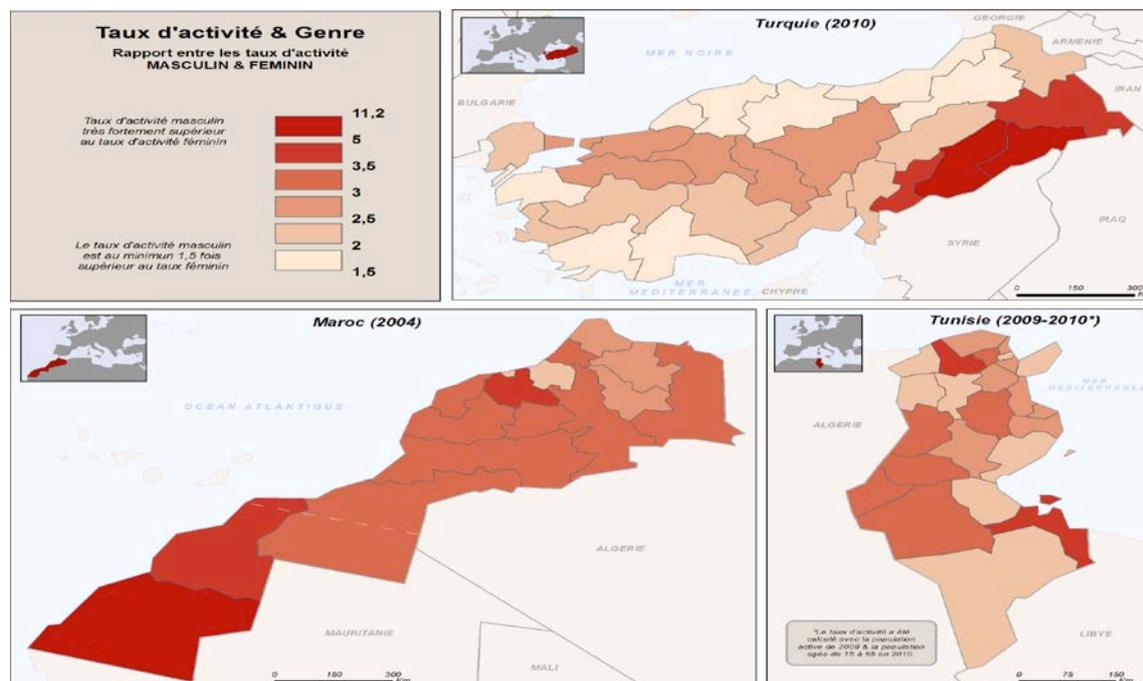
Carte 2 : Différences régionales des taux d'activité féminin : Turquie, Maroc, Tunisie



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013)

Les taux d'activité des femmes sont très différents selon les régions. Les zones littorales semblent plus favorables au travail féminin que les zones intérieures, certainement en raison de l'importance des secteurs des services et notamment du tourisme. C'est le cas de la zone méridionale et occidentale de la Turquie qui borde la Méditerranée et la mer Egée et qui concentre une grande partie du tourisme, mais aussi de la région de la mer Noire. C'est vrai aussi pour le littoral tunisien notamment le golfe de Gabes, le Cap bon et le grand Tunois, idem pour le Maroc avec la région de Tanger-Tétouan ainsi que de Rabat-Salé. Il s'agit toutefois de régions industrielles avec des villes importantes. On retrouve d'ailleurs un fort taux d'activité féminin à Casablanca. A l'inverse les zones intérieures sont moins favorables à l'activité des femmes d'autant plus qu'elles sont touchées par un climat semi-aride. C'est le cas, en Turquie, des régions anatoliennes (notamment Sud-Est anatolien). On observe la même chose dans le sud du Sahara Occidental et les régions intérieures de la Tunisie, notamment les gouvernorats de Kasserine, de Kébili et de Gafsa qui sont des régions semi-arides voire arides. Les activités économiques sont dominées par l'agriculture, l'arboriculture, le pastoralisme et des activités minières plutôt masculines.

Carte 3 : Inégalités régionales de genre et écarts des taux d'activité masculin et féminin



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013)

Au-delà des taux d'activité féminins, il est intéressant de comparer l'écart entre les taux d'activité des hommes et des femmes au niveau régional. Globalement, la Turquie semble plus égalitaire mais elle est aussi plus contrastée que d'autres pays. L'Anatolie centrale, et plus encore l'Anatolie sud-orientale, contraste avec la province de Marmara. Les zones littorales sont plus favorables au travail des femmes en Turquie et en Tunisie à l'exception du gouvernorat de Médenine au sud-est du pays. Malgré l'importance du secteur du tourisme, la région est aussi marquée par le poids de la pêche et du BTP qui demeurent des secteurs masculins. Le cas de la région de Chaouia-Ouardigha est particulièrement intéressant puisqu'il s'agit d'une des régions les plus riches du Maroc et l'une de celles qui ont connu les taux de croissance les plus élevés en 2012 (25% en 2011). Malgré tout, les écarts de taux d'activité entre hommes et femmes sont parmi les plus importants du Maroc. Il s'agit d'une région industrielle où les activités relatives aux mines, à la distribution d'électricité et d'eau ainsi que les BTP représentent plus de la moitié du PIB. Ces activités, sont faiblement féminisées. Par ailleurs, la préfecture de Casablanca, assez proche, draine la main d'œuvre féminine pour les besoins du textile, ce qui explique en partie le moindre écart des taux d'activité selon le sexe.

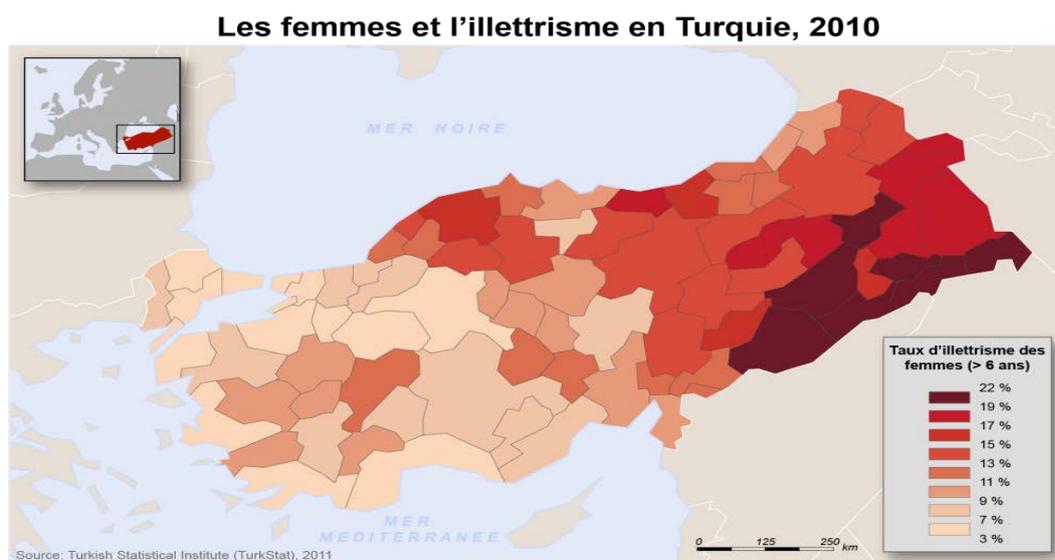
2. Les régions sont marquées par de fortes inégalités en termes d'accès à l'éducation

Les inégalités dans l'accès à l'éducation conditionnent les inégalités devant le travail et opèrent assez tôt dans les parcours de vie. Les conditions économiques, comme la possibilité pour la famille d'envoyer ses enfants à l'école et les représentations jouent un rôle

important. La transition démographique et le développement des pays tendent cependant à réduire considérablement les écarts entre les taux de scolarisation. Malgré ces éléments, **le choix des filières de formation et l'accès à la formation continue restent encore très fortement conditionnés par le genre.**

Les données ITAN indiquent une très forte disparité régionale des niveaux d'éducation. Les taux d'illettrisme varient de 3 à 22% pour la Turquie avec une augmentation à l'est du pays. La zone orientale et méridionale est la plus touchée avec des taux défavorables à l'est d'une ligne Andana-Ankara. La situation est plus inquiétante en Tunisie dans la région centrale (Gafsa, Kasserine, Siliana, Kairouan). Il faut noter que cette région inclut également le gouvernorat de Sidi Bou Zid, lieu emblématique de la révolution tunisienne. Dans cette zone, 40% des femmes de plus de 10 ans n'ont aucun niveau d'éducation. La situation du Maroc est encore plus contrastée puisque dans les zones de Marrakech, de Tadla et du Sousse, plus de 90% des femmes de plus de 25 ans sont sans éducation. Avec les zones les plus favorables de ce point de vue, qui dépassent 38%, le Maroc est très en retard par rapport à la Tunisie, où les taux minimums sont au moins de 15%.

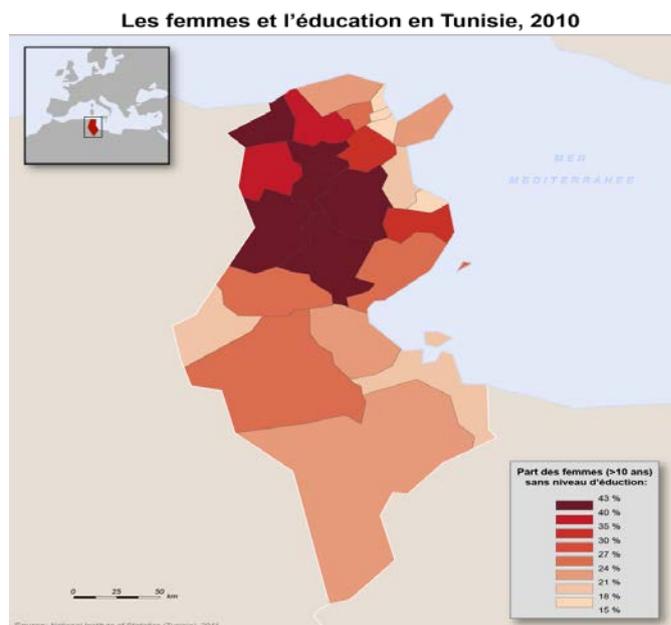
Carte 4 : Les femmes et l'illettrisme⁴ en Turquie, 2010



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013)

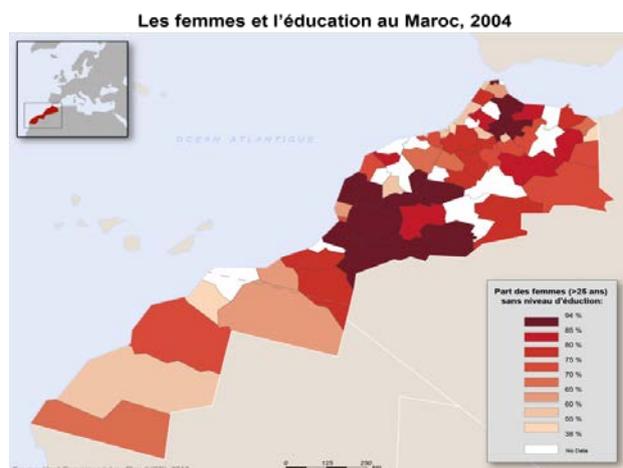
⁴ La Turquie ne disposant pas de données sur la part des femmes non éduquées, il nous est impossible de faire une comparaison entre les trois pays. Néanmoins la Turquie dispose de données sur l'illettrisme au niveau régional, ce qui permet d'avoir une vision sur le manque d'accès des femmes à l'éducation.

Carte 5 : Les femmes et l'éducation en Tunisie, 2010



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013)

Carte 6 : Les femmes et l'éducation au Maroc, 2004



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013)

Les inégalités d'accès à l'éducation observées au niveau régional concernent également les écarts entre hommes et femmes

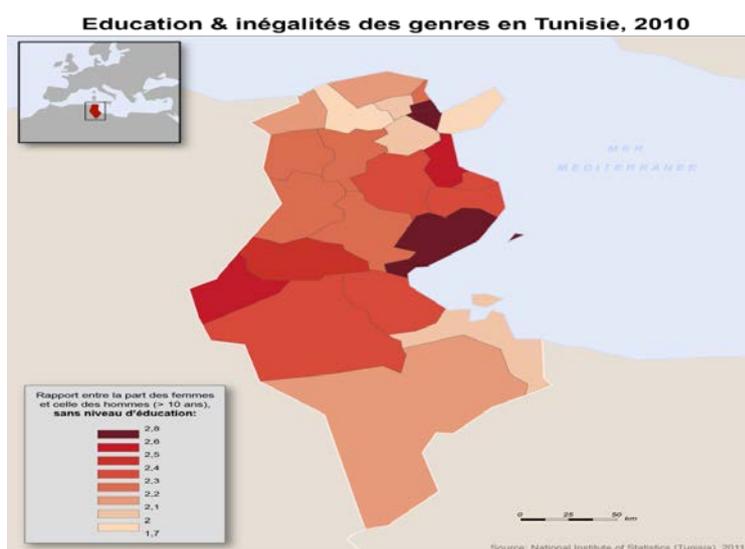
Pour la Tunisie, la carte des inégalités de genre est différente de la carte correspondant à la diversité des situations des femmes. En effet, la région centrale, qui était particulièrement défavorable aux femmes (forte proportion de femmes sans niveau d'éducation) est marquée par une inégalité de genre peu élevée. Par contre, les régions de Sfax et de Tunis se caractérisent par une très forte inégalité de genre, alors même que les

femmes sont plutôt plus éduquées. Cela tient probablement à l'attraction que représentent ces centres urbains pour une population féminine peu éduquée qui vient chercher du travail.

Au Maroc, la carte des inégalités femmes-hommes correspond à celle de la situation des femmes. Les deux cartes montrent que les régions du Souss et de Meknès, mais surtout la zone frontalière de l'Algérie, sont les plus défavorables aux femmes, avec un effet d'atténuation des inégalités vers la zone littorale. A celles-ci, il faut ajouter le sud de la région de Tanger. La cartographie traduit la faiblesse des niveaux d'éducation des femmes par rapport à la Turquie et à la Tunisie.

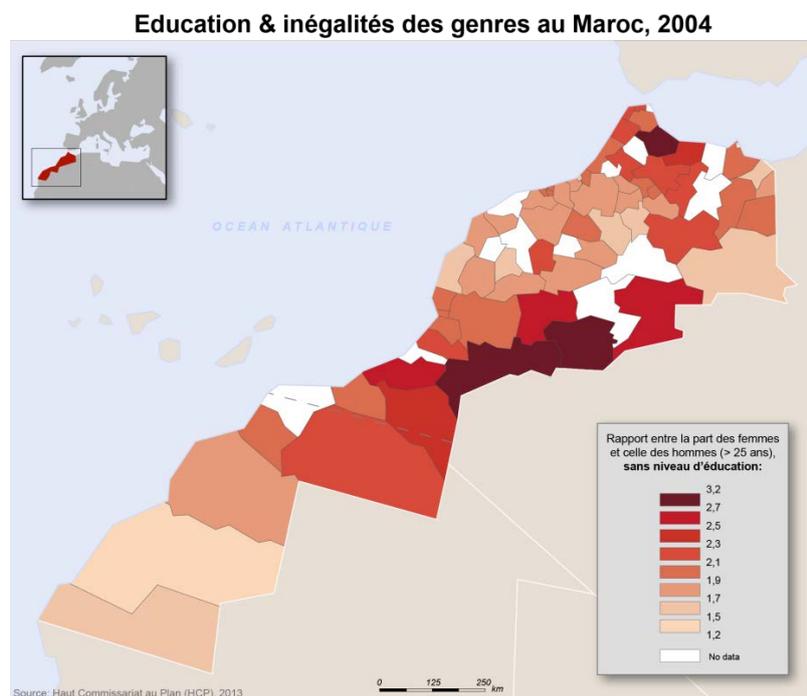
On retrouve enfin une divergence de cartographie en Turquie (entre la carte des écarts hommes-femmes et la carte traduisant uniquement la situation des femmes). Les zones les plus inégalitaires du point de vue du genre sont dans la région de l'Anatolie occidentale. L'Anatolie orientale quant à elle, est plutôt dans la moyenne en termes d'inégalités de genre. Néanmoins, dans cette région, une grande partie de la population est illettrée, femmes et hommes confondus. Les inégalités de genre peuvent donc exister mais ne sont pas « révélées » par les indicateurs d'éducation.

Carte 7 : Education et inégalités de genre en Tunisie, 2010



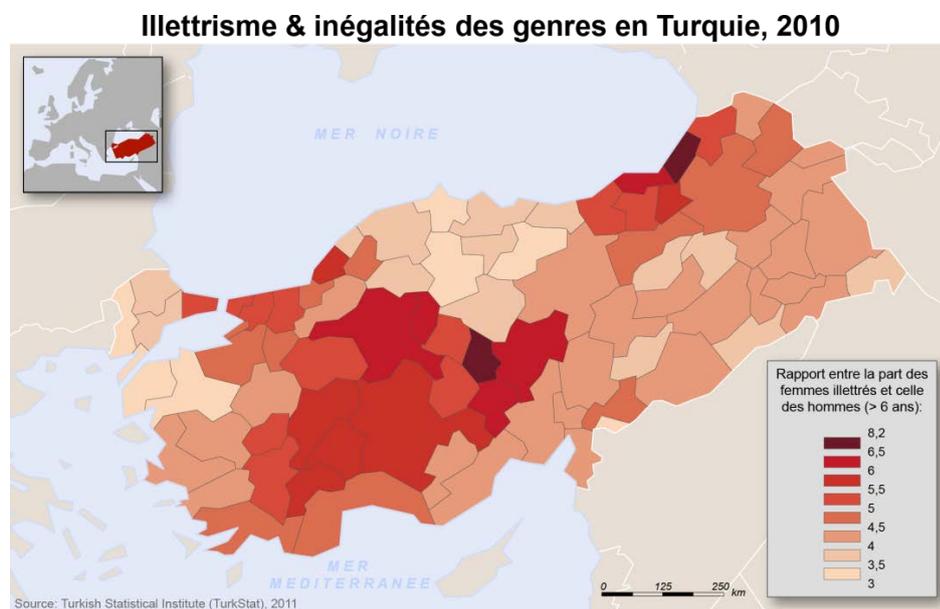
Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013)

Carte 8 : Education et inégalités de genre au Maroc, 2004



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013)

Carte 9 : Illettrisme et inégalités de genre en Turquie, 2010



Source : Base de données ESPON, Projet ITAN (Programme ESPON 2013)

3. Les inégalités de genre sont visibles dans les taux de féminisation des filières scolaires et économiques

Dans les trois pays, les filles et les femmes sont sous-représentées dans les secteurs considérés comme « traditionnellement masculins ». Cela se traduit dans leur orientation

scolaire (au niveau de l'enseignement secondaire, supérieur et dans la formation professionnelle), puis dans les taux de féminisation de certains secteurs tels que les métiers du soin ou de l'administration.

Au Maroc, la formation initiale des filles et des garçons ne les prépare pas de la même manière à la vie active. Les filles sont moins présentes dans l'enseignement professionnel et plus nombreuses dans l'enseignement général. Si elles sont de plus en plus nombreuses dans les universités, elles se retrouvent en majorité dans certaines filières (littéraire, pharmacie, droit) et peu dans les filières scientifiques (Zerari 2006). En matière de formation professionnelle, les femmes sont moins présentes dans les domaines industriels : 13% dans le secteur du bâtiment et travaux publics, 3% dans le secteur électrique, 22% dans le transport et la logistique et 23% dans le secteur de la chimie et plasturgie. Elles représentent par contre 95% des effectifs dans les formations aux métiers d'assistance aux ménages, 67% dans le paramédical et la santé ou encore 65% dans l'administration et gestion de commerce. Ceci se répercute sur les taux de féminisation des métiers.

Tableau 3 : Taux de féminisation de l'emploi (en %) selon les branches d'activités économiques : niveau national, Maroc

Secteurs	2000	2012
Agriculture, forêt et pêche	35,1	39,9
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	26,0	27,7
Industrie textile	63,5	49,2
Electricité, gaz, eau et autres industries	10,3	...
Bâtiments et travaux publics	0,7	0,7
Restauration et hôtellerie	15,0	20,1
Banques, assurances et affaires immobilières	26,8	28,9
Services personnels et domestiques	39,4	33,6
Services Sociaux fournis à la collectivité	34,3	41,6
Administration générale	18,4	18,1
Autres services	6,2	...
Activités mal désignées	15,5	27,5
Total	27,1	26,1

Source : Haut-Commissariat au Plan, *La femmes marocaine en chiffres (2013)*

Ce tableau indique de grandes disparités dans les taux de féminisation par secteur économique au Maroc. Si le BTP est exclusivement masculin (comme en Turquie et en Tunisie), le secteur textile est majoritairement féminin.

En Tunisie, la répartition des élèves du secondaire par filière et par sexe montre que les filles sont surreprésentées dans certaines filières. Pour l'année de terminale 2008/09, à titre d'exemple, elles représentent près de 72 % de l'effectif total des élèves de la filière « lettres », plus de 70 % de ceux de la filière « sciences expérimentales » et 63,5 % de ceux de la filière « économie et gestion ». Leur participation est élevée dans la filière « informatique » (43,4%), mais faible dans la filière « technique » (26,7%)⁵.

Si les filles sont surreprésentées au niveau de l'enseignement secondaire, elles ne représentent qu'un tiers des effectifs dans la formation professionnelle. Même si la participation des femmes est plus équilibrée dans le cadre d'un apprentissage en institution économique qu'en formation diplômante, elle a tendance à diminuer alors que celle des hommes augmente. La formation professionnelle se caractérise également par une discrimination qualitative encore plus importante que dans l'enseignement secondaire général.

En Tunisie, en 2007, les femmes représentaient 55% des salariés du secteur public et 37% de celui du privé. La présence importante des femmes dans le secteur public s'explique **par la « féminisation » de certaines branches d'activité** comme l'enseignement et la santé qui concentrent 21% de la main-d'œuvre féminine.

Dans le secteur privé, les femmes sont plus présentes dans les entreprises de petite taille, principalement dans les petites unités industrielles manufacturières. Elles sont le plus représentées dans le secteur de la santé (20%) et dans celui des industries manufacturières (22%), en raison de l'importance du secteur textile. 3% des femmes salariées du secteur privé travaillent dans le bâtiment et les travaux publics et moins de 6% dans les transports et télécommunications (INS).

En Turquie, à l'université, les femmes représentent seulement 20% des étudiant-e-s en ingénierie, toutes spécialités confondues. Dans le domaine des sciences, elles sont plus nombreuses que les hommes en biologie (62%) mais moins en mathématiques (38%) et physique (23%). A contrario, **elles sont surreprésentées dans les sciences humaines** avec plus de 80% en psychologie et sociologie et plus de 60% dans l'enseignement (toutes disciplines confondues) (Dayioglu 2004).

En matière de formation professionnelle, les femmes sont moins présentes dans les parcours professionnalisants. Il y a par ailleurs une véritable segmentation du marché avec une surreprésentation des femmes dans les métiers traditionnellement féminins (textile, couture, santé...). Les données du *Turkish Statistical Institute* sur la formation professionnelle initiale et continue ne comportent pas d'indications sur la segmentation par sexe, soulignant ainsi l'absence de prise en compte de cet état pourtant discriminatoire.

Cette segmentation se répercute sur le marché du travail en Turquie. Au niveau national, les femmes sont majoritairement présentes dans le secteur agricole (47 %) et dans les services (37 %). Viennent ensuite l'emploi public dans l'enseignement, la santé et le travail social (19

⁵ Ministère de l'éducation, 2010.

%) et le secteur manufacturier (15 %). Elles sont par contre peu nombreuses dans les domaines de la finance et (5 %) et presque absentes du secteur de la construction (0,6 %) et les métiers des services techniques (électricité, eau, etc., 0,1 %)⁶. En milieu urbain, les femmes sont majoritairement présentes dans le secteur manufacturier, 25 % (industries textiles) et dans les services, 33 % (contre 18 % pour les hommes). Comme au Maroc et en Tunisie, elles occupent très peu d'emplois dans la construction (1 %) ou les transports (2,5 %)⁷.

4. L'entrepreneuriat féminin : femmes cheffes d'entreprise et auto-emploi

Il est possible de distinguer deux types d'entrepreneur-e-s : d'un côté, les entrepreneur-e-s « qui ont réussi », dont l'activité se développe de façon plus ou moins autonome, dans le secteur formel, tout en relevant de la petite et moyenne entreprise (PME) ou de la grande entreprise ; de l'autre, toutes les formes d'auto-emploi majoritairement informelles. Il faut donc distinguer les femmes cheffes d'entreprise et les femmes à la tête d'une microentreprise financée par le microcrédit et souvent non formalisée.

Au Maroc, depuis les années 90, les changements au niveau juridique ont favorisé l'émergence de l'entrepreneuriat féminin. Avant 2003, l'ancien code du commerce interdisait aux femmes d'exercer une activité commerciale sans l'autorisation de leur époux et limitait donc la liberté des femmes à entreprendre (Paterno et al. 2008). Les femmes cheffes d'entreprise représentent 12 % des femmes dans l'emploi (selon le rapport annuel 2009 de l'Office Marocain de la Propriété Industrielle et Commerciale). Une étude de l'Association des femmes cheffes d'entreprise au Maroc (Afem 2010), indique que le nombre d'entreprises féminines s'élève à 16 837 en 2009. La majorité de ces entreprises sont actives dans le secteur des services (48 %) et du commerce (32 %). Il s'agit souvent d'entreprises de petite et très petite taille. Ces femmes entrepreneures sont âgées pour la plupart de 30 à 39 ans. Elles ont un niveau d'instruction secondaire ou supérieur et une expérience professionnelle importante dans leur domaine d'activité. Cette expérience semble constituer un tremplin à la création d'entreprise (Phillips 2002 ; MccLelland 2004 ; Rachidi 2006). Elles préfèrent financer leurs entreprises avec leurs propres capitaux. Plus d'un tiers des femmes enquêtées ont eu recours uniquement à leurs économies personnelles ou à l'aide de leur famille (mari, père ou frère). Les femmes recourent aussi au prêt bancaire, mais souvent en complément de l'épargne personnelle ou de l'aide familiale. La quasi-totalité des femmes entrepreneures ont des associés parmi leurs proches (Salman, Al Abboubi, Henda 2012), ce qui confirme le caractère familial de l'entreprise marocaine (Afem 2004 ; Gray 2001).

En Tunisie, selon les statistiques de l'INS, on comptait en 2004 environ 10 000 femmes cheffes d'entreprise, dont la quasi-totalité résidait à Tunis, Nabeul, Sousse, Monastir et Sfax,

⁶ M. Aran, *Recent trends in Femal Labor Force Participation in Turkey*, World Bank, 2009.

⁷ Eroi Taymaz, *Growth, Employment, Skills and Female Labor Force*, , Economic Research Center, Middle East Technical University, 2010.

et travaillait dans un large éventail de domaines (agro-alimentaire, textile, industries diverses). Selon une enquête menée par CAWTAR (2008), les femmes cheffes d'entreprise interrogées sont jeunes, d'un niveau d'instruction élevé, ayant une vie familiale active et opérant essentiellement dans la région du grand Tunis. Pour autant, selon une enquête menée par le sociologue R. Nabli (2011), les femmes cheffes d'entreprise tunisiennes sont plus âgées que leurs homologues masculins au démarrage de l'entreprise (en moyenne 35 ans), et elles ont un niveau d'instruction plus bas que celui des hommes. Leurs activités économiques concernent surtout les secteurs de la semi-transformation des produits agricoles, du commerce et des services. Là encore, les femmes qui entreprennent s'appuient d'abord sur un capital social familial (Nabli 2011).

Ces enquêtes soulignent une différence entre les grandes villes et l'intérieur du pays. Dans les villes de province, les femmes cheffes d'entreprise sont confrontées à des difficultés dans la gestion du personnel et la commercialisation des produits. Les contraintes familiales sont également plus accentuées, notamment si les maris ne sont pas favorables au travail de leur épouse. Le problème majeur des femmes entrepreneures est la gestion à la fois de leur entreprise et de leur famille avec peu d'aide de la part de leur conjoint, même si un engagement plus important des hommes dans la sphère domestique est observé (B'chir 2011). En revanche, selon l'enquête de CAWTAR (2008), la majeure partie des entrepreneures enquêtées ne considèrent pas qu'elles ont plus de problèmes que les hommes en ce qui concerne l'accès au capital ou le respect en tant que cheffe d'entreprise.

Les femmes cheffes d'entreprise tunisiennes sont associées au sein de l'Union des femmes cheffes d'entreprise, un organisme de l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA), la principale organisation patronale tunisienne. Elles sont organisées au niveau d'une chambre, qui a un rôle de consultation, mais elles ne sont pas représentées au niveau du conseil exécutif de l'UTICA. Il faut pourtant remarquer que depuis le 2 mai 2011, l'UTICA est présidée par une femme.

En Turquie, selon une enquête du *Economic Research Forum for the Arab countries*, sur les micro et petites entreprises turques (Ozar 2007), seulement 6,1 % des entrepreneur-e-s en milieu urbain sont des femmes. Le pourcentage est plus élevé dans le secteur de la manufacture (10,1 %) et des services (8,7 %) que dans les autres secteurs. Les femmes cheffes d'entreprise sont en moyenne plus jeunes que les hommes (32,9 ans contre 37,1 ans) et plus éduquées. Dans le secteur manufacturier, les femmes sont moins éduquées que les hommes, puisqu'il s'agit principalement de microentreprises gérées directement au sein du foyer. Les femmes turques qui montent un projet d'entreprise n'ont pas forcément d'expérience professionnelle préalable (53 % contre 80,2 % des hommes, selon la même enquête). L'histoire des femmes cheffes d'entreprises turques est souvent liée à un modèle de capitalisme familial qui a transmis un important héritage économique aux filles des grands propriétaires et entrepreneurs turcs. Cela est vrai pour les grandes sociétés d'Istanbul, comme les PME anatoliennes. De plus, ces femmes ont souvent une formation universitaire, sont engagées pour la cause des femmes et sont influentes dans leur pays.

Au Maroc et en Tunisie, si les femmes cheffes d'entreprise choisissent souvent l'entrepreneuriat (formel) de manière réfléchie pour répondre à un désir d'autonomie (Denieuil 2001 ; El Amdouni 2011), **le choix de l'auto-emploi est plutôt un « choix obligé »** (Denieuil 2008 ; Nabli 2011) **suite à un changement de situation personnelle** (divorce, mort ou invalidité d'un conjoint, moment de difficulté financière dans la famille). L'auto-emploi s'impose donc pour réguler une situation économique difficile. *« J'ai été femme au foyer et c'est mon mari qui travaillait dans la production du zellige traditionnel, et quand son état de santé a commencé à se détériorer on a commencé à l'aider petit à petit c'est comme ça que moi et mes enfants on a appris le métier. Mais quand il est arrivé au stade où il ne pouvait plus bouger je me suis occupée du travail et j'ai pris la relève. Donc je suis devenue comme un homme : je traite avec les fournisseurs...etc., et depuis ce temps, je fais deux boulots, je travaille à la maison et en dehors de la maison, je joue deux rôles : à la fois celui de la femme et celui de l'homme »* (Femme artisane, Fès, Maroc, 2014).

La situation de crise économique du pays pousse les femmes à monter des projets d'auto-emploi et à alimenter le secteur informel. Dans le même temps, la crise économique que traverse la Tunisie ne favorise pas la création d'entreprise (entretien avec la *Tunisian Association for Management and Social Stability - TAMSS* en Tunisie, 2014) : même si les femmes ont les compétences et arrivent à créer une entreprise, les acheteurs manquent. Cela explique aussi pourquoi beaucoup de femmes investissent plutôt dans le travail à domicile.

5. Le travail des femmes rurales est majoritairement invisible

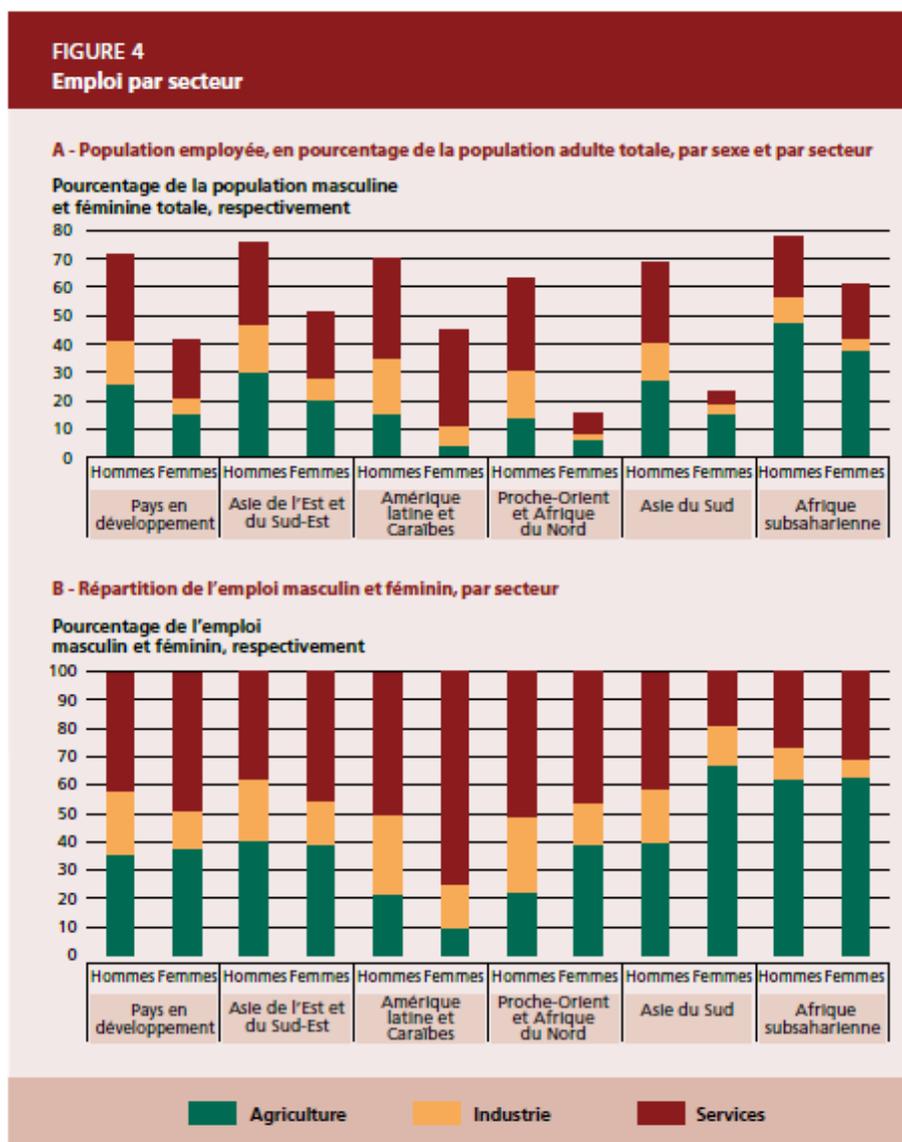
En Afrique du Nord, près de la moitié de la population vit en milieu rural et souffre des retombées négatives des sécheresses successives et du manque d'équipements et d'infrastructures. **Le travail des femmes rurales est marqué par un manque général de reconnaissance et par des difficultés exacerbées par la plus grande pauvreté, l'enclavement géographique, une moindre mobilité et des stéréotypes culturels plus prononcés.**

Le travail des femmes en milieu rural est invisible, car il est peu rémunéré et peu comptabilisé dans les statistiques nationales. Selon les études menées par la FAO dans la région, le taux d'emploi des hommes en milieu rural atteint 60 % au Proche-Orient et en Afrique du Nord, tandis que le taux d'emploi des femmes n'est que de 15 % (FAO 2011). Cela ne signifie pas que les femmes ne travaillent pas, mais que leur travail n'est pas comptabilisé car elles ne sont pas rémunérées. Or elles travaillent comme agricultrices indépendantes, travailleuses non rémunérées dans les exploitations familiales et travailleuses rémunérées, ou non, dans d'autres exploitations ou entreprises agricoles.

Tableau 4 : Emploi par secteur, par sexe et macro-régions

Figure A) Population employés, en pourcentage de la population adulte, par sexe et par secteur

Figure B) Répartition de l'emploi masculin et féminin, par secteur



Note: Les données ne couvrent qu'une sous-série de pays dans chaque région. La définition de la main-d'œuvre adulte varie selon les pays, mais d'habitude, celle-ci comprend la population âgée d'au moins 15 ans.
Source: BIT, 2009.

Au Proche-Orient et en Afrique du Nord, il semble que la part des femmes dans la main d'œuvre agricole ait fortement augmenté, passant de 30 % en 1980 à près de 45 % actuellement (FAO 2010). Selon l'enquête de la Banque mondiale effectuée en 2007, 39,6 % des femmes salariées vivant dans le milieu rural, travaillent dans le secteur agricole (contre 34 % des hommes), dont 38,6 % travaillent en auto-emploi (Banque mondiale 2007 dans rapport FAO 2010).

Le tableau ci-dessus montre la répartition en pourcentage de la population employée selon les secteurs (agriculture, industrie, services) et selon le sexe en faisant une comparaison entre les macro-régions du monde. La Figure A montre que **la région Proche Orient - Afrique du Nord est caractérisée par le plus faible taux d'emploi féminin** ; et que presque 40 % des femmes employées travaillent dans le secteur agricole (Figure B). L'invisibilisation des femmes en milieu rural dépend principalement du type de travail et de tâches accomplies.

Le travail des femmes rurales se divise entre travail agricole (rémunéré et non rémunéré) et travail domestique (non rémunéré). Les données turques (présentées dans le tableau ci-dessous) permettent d'illustrer cette situation.

Tableau 5 : Part de la population féminine et masculine par type d'emploi en Turquie en milieu rural

Agricole				
	Employé	Employeur	Auto-emploi	Aide familiale
Femmes	7,70%	0,20%	14,40%	77,80%
Hommes	11,70%	2,10%	67,30%	18,90%
Non-agricole				
	Employé	Employeur	Auto-emploi	Aide familiale
Femmes	85,20%	1,80%	8,60%	4,30%
Hommes	79,30%	6,90%	12,30%	1,40%

Source: Calcul à partir de TurkStat, Household Labour Force Survey (2013)

La structure de l'emploi est très différente en zone agricole et en zone non-agricole, du point de vue du type d'emploi occupé. La part des femmes se déclarant en situation d'auto-emploi est de 14,4 % tandis que celle des hommes est de 67,3 %. A l'inverse, la part de celles se déclarant aide familiale est de 77,8 %, tandis que la part des hommes n'est dans cette catégorie que de 18,9 %. Ces chiffres indiquent que **l'essentiel des femmes en milieu agricole sont des aides familiales. Le travail féminin est, dans ce cas, un prolongement du travail domestique** et en partage les caractéristiques, à savoir qu'il est non payé, non déclaré, non visible et peu valorisé.

Même lorsque les femmes ont un emploi salarié, il s'agit fréquemment d'emplois à temps partiel, saisonniers ou faiblement rémunérés. De plus, ayant moins d'instruction et d'expérience professionnelle, les femmes ont un pouvoir de négociation limité et peuvent donc être amenées à accepter des salaires plus bas et des conditions de travail irrégulières (Kantor 2008). Parmi les activités rémunérées effectuées par les femmes, nous retrouvons le travail dans les entreprises agricoles (collecte d'eau et de combustible et élevage) et dans le secteur commercial. Les femmes sont le plus souvent responsables des cultures vivrières alors que les hommes s'occupent de la gestion et de la vente des semences.

L'invisibilisation du travail des femmes en milieu rural s'explique par le fait que ces activités (souvent non rémunérées) ne sont pas classées dans la catégorie « emploi actif sur le plan économique » (FAO 2010) dans les comptes nationaux. C'est pour cette raison que, selon les chiffres de la Banque mondiale de 2007, la part des femmes dans l'emploi salarié dans la région ANMO est réduite.

6. Les femmes ont un accès inégal à la protection sociale

D'une façon générale, les femmes ont tendance à moins bénéficier des mesures de protection sociale car celles-ci sont traditionnellement liées au travail formel et à l'obtention d'un contrat de travail. D'abord les femmes sont surreprésentées dans des emplois faiblement protégés, notamment dans les secteurs industriels (textile), services domestiques et de l'agriculture. Elles cotisent moins aux systèmes de protection sociale et par conséquent bénéficient moins de ce système. Tout au long de leur vie, les femmes font face à des risques spécifiques, liés aux normes sociales et aux responsabilités qui leur sont imparties. Tout d'abord, le fait qu'elles soient exclues du marché du travail et qu'elles aient un accès limité aux ressources économiques et productives les rend plus vulnérables aux aléas de la vie. Ensuite, la couverture sociale pour les femmes doit comprendre la grossesse et la maternité, à la fois dans l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive et dans la protection pendant l'arrêt de travail et lors de la reprise (congé maternité). De plus, les femmes vivent plus longtemps que les hommes (dans le monde, l'espérance de vie à la naissance est de 4 ans de plus pour les femmes que pour les hommes). Enfin, le pouvoir de décision des femmes au sein du foyer est parfois très limité, ce qui les rend vulnérables dans le cas où elles seraient protégées uniquement par l'intermédiaire de la protection sociale de leur mari. En ce sens, les politiques nationales d'extension de la protection sociale peuvent être un outil important pour réduire les inégalités de genre.

De plus, la couverture sociale des femmes qui travaillent est partielle. Dans les pays étudiés, les mesures de protection sociale ne couvrent que le secteur public et seulement une petite partie du secteur privé salarié. Elles peinent ainsi à couvrir les femmes qui se consacrent à des activités informelles marchandes ou agricoles.

Au Maroc, le régime de protection sociale couvre les salarié-e-s du secteur public et ceux du secteur privé. Il assure aux intéressé-e-s une protection contre les risques de maladie, maternité, invalidité, vieillesse, survie, décès et distribuent les prestations familiales. Depuis novembre 2002, l'assurance « accident du travail-maladies professionnelles » est obligatoire pour tous. Les entreprises doivent souscrire une police d'assurance pour le compte de leurs employé-e-s auprès d'une Société d'Assurance et de Réassurance. Les salarié-e-s du régime public sont géré-e-s par la Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale (CNOPS) et ceux du régime privé par la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). L'Agence Nationale de l'Assurance Maladie (ANAM) a pour mission l'encadrement technique de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) et la gestion des ressources du Régime d'Assistance Médicale (RAMED). Malgré la pluralité des dispositifs et des programmes, tous

les groupes de population ne sont pas également concernés (AFD 2013). Dans le secteur privé, en dehors des travailleurs indépendants, la CNSS ne couvre actuellement que 75 % des salarié-e-s. Les professions libérales et les travailleurs de l'économie informelle, qui représentent 55,6 % de la population active occupée, échappent encore aux dispositifs de sécurité sociale et aux programmes de protection sociale des plus vulnérables (AFD 2013).

Le RAMED est le second volet de l'extension de la couverture médicale, avec l'AMO. Le RAMED a été lancé en 2008, dans le cadre d'une phase pilote dans la région Tadla Azila, puis étendu à l'ensemble du territoire à partir de 2010. Le RAMED s'adresse à deux catégories de ménages, suivant un mécanisme de ciblage basé sur le lieu d'habitation, les conditions socio-économiques et les revenus estimés : (1) les ménages pauvres qui bénéficient d'une couverture gratuite et intégrale de leurs dépenses de soins de santé. Ce groupe représente 8,9 % de la population totale ; (2) les ménages vulnérables pour lesquels le régime est semi-contributif. Ces ménages doivent cotiser 120 dirhams⁸ / mois / personne dans la limite d'un plafond de 600 dirhams par ménage, quelle que soit sa taille. Il donne également droit à une couverture intégrale des dépenses de soins de santé. Ce groupe rassemble 17,5% de la population. Ces deux groupes représentent globalement 27% de la population marocaine, soit 8,6 millions de personnes. En 2013, 70% des ménages ciblés auraient déjà leur carte RAMED et 10% seraient en cours d'inscription.

Au Maroc, seules 20 % des femmes qui travaillent sont salariées, 14,7 % sont indépendantes, 57,3 % sont des aides familiales et 12 % travaillent dans des coopératives. Peu de femmes bénéficient d'une couverture sociale liée à l'emploi.

Tableau 6 : Taux de féminisation de l'emploi (en %) selon la situation dans la profession principale : niveau national, Maroc

Taux de féminisation de l'emploi (en %) selon la situation dans la profession principale : niveau national		
Situation dans la profession principale	2000	2012
Salariés	21,9	20,3
Indépendants	14,3	14,7
Employeurs	6,6	8,0
Aides familiales	48,7	57,3
Apprentis	16,0	11,2
Membres coopérative ou associés	7,3	12,0
Autres	27,0	44,2
Total	27,1	26,1

Source : Enquête Nationale sur l'Emploi, HCP.

La Tunisie est l'un des rares pays de la région à s'être doté d'un système de protection sociale quasi-complet en couvrant la majorité des éventualités établies par la Convention 102 de l'OIT se rapportant aux normes minimales de la sécurité sociale. **Les**

⁸ 10,70 euros

régimes assurantiels qui couvrent légalement 95 % de la population active, sont gérés par trois institutions de sécurité sociale :

- **la Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale (CNRPS)** qui assure la gestion des régimes de retraite, d'invalidité et des survivants au profit des agents de l'Etat, des établissements publics et des collectivités locales ;
- **la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** assure la couverture sociale au profit des salarié-e-s et non-salarié-e-s du secteur privé par la gestion des assurances sociales (vieillesse, décès, invalidité, maternité et survie) ainsi que les prestations familiales ;
- **la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM)** qui a pour attribution principale la gestion du régime obligatoire de base de l'assurance maladie ainsi que celui des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Des régimes non contributifs assistantiels ont été mis en place en vue de répondre aux besoins des catégories pauvres et vulnérables sous forme d'accès aux soins et d'aides monétaires directes. Egalement, de nouvelles formes de protection sociale à destination des chômeurs ont commencé à prendre de l'ampleur en termes de volume global de dépenses et de populations cibles et consistent en l'octroi d'aides mensuelles pour les diplômé-e-s de l'enseignement supérieur (Ben Cheick 2011).

Bien que la Tunisie ait porté à 95 % le taux de couverture légal de tous les régimes d'assurance, afin d'intégrer progressivement les travailleurs du secteur informel, le taux effectif de couverture est considérablement moins élevé pour les catégories à faible revenu. Pour les travailleurs agricoles, il est d'environ 50 %, alors que pour les salarié-e-s de petites exploitations agricoles, les pêcheurs et les travailleuses domestiques, il n'excédait pas 22 % en 2006 (Mzid, 2010). Or les femmes sont majoritaires dans ces catégories d'emplois.

En Turquie, le système est articulé autour de quatre axes : l'assurance sociale, l'assurance santé, les services sociaux et l'assistance sociale. Ces derniers sont financés par le budget général tandis que les assurances sociales et santé sont basées sur un système contributif. Les groupes qui sont couverts par le système de sécurité sociale sont les employé-e-s, les travailleur-es indépendant-e-s, les fonctionnaires, et les employé-e-s du secteur agricole et ceux qui souhaitent bénéficier de l'assurance volontaire. En 2011, une loi portant modification de la sécurité sociale et la loi générale de la santé ont également permis aux chauffeurs de taxi et aux artistes de faire partis du système de sécurité sociale en payant leurs propres jours de primes.

Depuis 2005, la couverture sociale n'a cessé de croître. Le système de sécurité sociale turque couvre 83 % de la population dont 59,8 % de salarié-e-s, 24,7 % de travailleur-es indépendant-e-s, 14,9 % de fonctionnaires. Pourtant, en 2009, 60 % des femmes qui travaillaient n'étaient pas couvertes par le système de sécurité sociale. En effet, 55,3 % des femmes travaillent dans le secteur informel et ne bénéficient pas de protection sociale (Elveren 2013). Les femmes représentent 24,2 % des employé-e-s couvert-e-s par le système de protection sociale contre 75,8 % des hommes. La part des femmes couvertes

est estimée à moins de 20 % dans les catégories des travailleur-se-s non-salarié-e-s et fonctionnaires (Ministry of Labour and Social Security, 2012).

Tableau 7 : Emploi selon le statut et l'activité économique, 2009-2010, Turquie

Table 24: Employment by Employment Status and Economic Activity, 2009-2010

	Total		Male		Female	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
<i>Employment status</i>	100	100	100	100	100	100
Regular or casual employee	61,5	62,4	65,0	66,5	52,4	52,0
Employer	5,6	5,3	7,3	6,9	1,3	1,3
Self employed	19,6	18,9	22,4	21,6	12,3	12,4
Unpaid family worker	13,3	13,4	5,4	5,1	34,0	34,4
<i>Economic activity</i>	100	100	100	100	100	100
Agriculture	23,1	23,7	16,6	16,7	40,2	41,1
Industry	25,9	26,8	29,8	31,0	15,6	16,3
Services	51,0	49,5	53,7	52,3	44,2	42,7

Source: TURKSTAT, LFS 2010

D'après Elveren (2013), en ne prenant pas en compte les inégalités de genre sur le marché du travail, le système de sécurité sociale turc ne parvient pas à créer des conditions égales d'accès pour les femmes. **Il reste réservé à une minorité de femmes aisées qui travaillent comme employées dans le secteur formel.** Le système d'assurance sociale considère, en effet, que les femmes au foyer sont à la charge de leurs maris ou de leurs pères. 68,4 % des femmes ont accès à la couverture sociale grâce à leur mari, 12,9 % au travers de leurs parents et 2,7 % au travers de leurs enfants (KEIG 2013).

SYNTHESE

Dans les trois pays, les cadres juridiques sont plutôt favorables à l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail. Les codes du travail tunisien, marocain et turc interdisent la discrimination salariale et à l'accès à l'emploi fondée sur le sexe. Pour autant, les taux d'activité des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. La Tunisie, le Maroc et la Turquie ont des taux d'activité de 25,1 %, 26,3 % et 29,4 % (données 2012). Les causes sont à rechercher dans une série de paramètres qui relèvent des structures économiques et sociales, démographiques, des représentations, des valeurs conservatrices sur le rôle des femmes, du niveau de développement et d'éducation, de la répartition des secteurs économiques, etc.

Le chômage des jeunes, notamment des jeunes femmes, est très important. En Tunisie, en 2013, 41,9 % des jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur étaient au chômage (contre 21,7 % des jeunes hommes). Ce contexte de chômage, qui a notamment participé des mouvements sociaux et des révoltes arabes de 2011, est particulièrement défavorable aux femmes. L'emploi des femmes est donc directement affecté

par la situation économique des pays, qui subissent tous les effets de la crise économique, politique et sécuritaire engendrée par les bouleversements de 2011 dans la zone Afrique du Nord, Moyen-Orient. Si les régions intérieures, marginalisées, ou les zones arides (comme le sud de la Tunisie et du Maroc) sont moins favorables à l'emploi des femmes, en revanche les zones littorales présentent davantage d'opportunités, notamment en raison du tourisme.

De fortes disparités existent dans les taux d'activité des femmes entre les zones rurales et urbaines. Les liens entre niveau d'éducation et taux d'activité diffèrent également selon les zones. En milieu rural, notamment au Maroc, le taux d'activité des femmes sans diplômes est élevé, il baisse avec un niveau moyen et augmente fortement pour les plus qualifiées. L'inverse est observable en milieu urbain, où les moins qualifiées sont moins présentes sur le marché du travail, mais les taux augmentent avec le niveau de qualification.

Par ailleurs, dans les trois pays, **le modèle familial dit « traditionnel », caractérisé par la sortie des femmes du marché de l'emploi au moment du mariage ou du premier enfant, reste prégnant.** Cependant, le modèle dit « moderne », lié à la transformation de la famille nucléaire, se développe en raison de la baisse de la fécondité et de l'élévation du niveau d'éducation.

Dans les trois pays, **le mariage et le premier enfant sont des éléments des-incitatifs au travail des femmes.** Les femmes mariées ont donc des taux d'activité moindres que les femmes célibataires. Pour la Turquie, on observe que les femmes mariées et âgées de 25 à 29 ans n'ont un taux de participation que de 20 % (données Banque mondiale 2009), alors qu'il est de 60 % pour les femmes célibataires de la même tranche d'âge.

Selon les données disponibles, **au moins 40 % de l'emploi des femmes au Maroc et en Tunisie est informel** (données ILO 2002). En milieu rural, si selon la FAO seulement 15 % des femmes ont un emploi, en réalité le travail des femmes est beaucoup plus développé, mais majoritairement invisible, peu rémunéré, souvent pénible, non protégé et donc non comptabilisé dans les statistiques nationales (non reconnu dans le calcul du PIB). Elles travaillent, par exemple, comme agricultrices indépendantes, travailleuses non rémunérées dans les exploitations familiales et travailleuses rémunérées, ou non, dans d'autres exploitations ou entreprises agricoles. En outre, **la majorité des femmes qui travaillent en milieu rural sont des aides familiales.** Le travail à domicile des femmes semble se redéployer dans un contexte de crise économique, en se confondant avec l'activité informelle. Le travail féminin est, dans ce cas, un prolongement du travail domestique et en partage les caractéristiques, à savoir qu'il est non payé (ou faiblement), non déclaré, non visible et peu valorisé. **Cette situation empêche de nombreuses femmes d'avoir accès à la protection sociale et d'occuper ainsi un emploi décent.**

Les inégalités dans l'accès à l'éducation (entre les hommes et les femmes, entre les classes sociales, mais également entre les régions) **conditionnent les inégalités devant le travail et opèrent assez tôt dans les parcours de vie.** Les conditions économiques, comme la possibilité pour la famille d'envoyer ses enfants à l'école et les représentations socioculturelles jouent un rôle fondamental. On observe de **fortes disparités régionales**

dans les niveaux d'éducation. Les taux d'illettrisme varient de 3 % à 22 % en Turquie. La situation est plus marquée en Tunisie, notamment dans la région centrale qui compte le gouvernorat de Sidi Bou Zid lieu emblématique de la révolution tunisienne. Dans cette zone, 40 % des femmes de plus de dix ans n'ont aucun niveau d'éducation. La situation au Maroc est encore plus contrastée, puisque dans les zones de Marrakech, de Tadla et du Sousse, plus de 90 % des femmes de plus de 25 ans sont sans éducation.

Le choix des filières de formation et l'accès à la formation continue restent également très fortement conditionnés par le genre, ce qui se répercute ensuite sur les types d'emploi occupés par les femmes. Dans les trois pays les femmes sont sous représentées dans les secteurs d'enseignement considérés comme « traditionnellement masculins » (secteurs scientifiques, métiers du bâtiment, etc.). Cela se traduit dans leur orientation scolaire (enseignement secondaire, supérieur et formation professionnelle), puis dans les taux de féminisation de certains secteurs professionnels tels que les métiers du soin et de l'administration.

Enfin, de fortes disparités sont également observables chez les femmes entrepreneures. Il est possible de distinguer deux types d'entrepreneur-e-s : d'un côté, les entrepreneur-e-s « qui ont réussi », dont l'activité se développe de façon plus ou moins autonome, dans le secteur formel, tout en relevant de la petite et moyenne entreprise (PME) ou de la grande entreprise ; de l'autre, toutes les formes d'auto-emploi majoritairement informelles. Il faut donc **distinguer les femmes cheffes d'entreprise, généralement plus éduquées, et les femmes à la tête d'une microentreprise financée par le microcrédit et souvent non formalisée.** La situation des femmes cheffes d'entreprise doit cependant être distinguée de l'auto-emploi qui est le plus souvent un « choix obligé » et recouvre tant des activités informelles que des programmes de microcrédits financés par les bailleurs internationaux.

Ce contexte globalement défavorable à l'emploi décent et de qualité pour les femmes limite également les systèmes de protection sociale. Les femmes ont tendance à moins bénéficier des mesures de protection sociale car celles-ci sont traditionnellement liées au travail formel et à l'obtention d'un contrat de travail. Or les femmes sont surreprésentées dans des emplois faiblement protégés, notamment dans les secteurs industriels (textile), services domestiques et de l'agriculture. Au Maroc, par exemple, seules 20 % des femmes qui travaillent sont salariées, 14,7 % sont indépendantes, 57,3 % sont des aides familiales et 12 % travaillent dans des coopératives. **Peu de femmes bénéficient d'une couverture sociale liée à l'emploi.**

Les femmes marocaines, tunisiennes et turques font face à de multiples obstacles et freins dans l'accès et le maintien au marché du travail

I. Les freins à l'accès des femmes au marché du travail

1. Les facteurs socioculturels et le rôle traditionnellement assigné aux femmes comme mère et épouse est le frein principal à l'accès des femmes à l'emploi

Le statut des femmes dans la société et les « facteurs socioculturels »

Dans les entretiens menés dans les trois pays, **les facteurs socioculturels liés au rôle social des femmes vues comme des mères et des épouses sont cités comme l'un des obstacles à l'accès des femmes à l'emploi.** « *Sur la question des barrières à l'emploi de femmes, il est possible d'en identifier plusieurs. Le plus important concerne les stéréotypes et les représentations sur les rôles de genre. La femme reste très attendue sur les tâches ménagères. Cela se renforce dans les cas de grossesse ou après la grossesse, où l'on considère que les femmes devront surtout s'occuper de leurs enfants* » (Ministère des affaires de la femme, Turquie, 2014). « *Il y a aussi l'image de la femme dans les médias. Elle est toujours orientée vers la cuisine, vers l'éducation des enfants, servir l'homme... il n'y a pas la culture de la place de la femme dans la société* » (Syndicaliste marocaine, Maroc, 2014).

Les spécificités culturelles de chaque pays ne sont jamais expliquées en détail et la pratique religieuse n'est pas forcément évoquée. Les réflexions font implicitement référence aux contraintes de toute société patriarcale dans laquelle le rôle premier d'une femme est d'être une épouse et une mère. « *Il y a une culture patriarcale avec des stéréotypes et des métiers fixés selon le genre, donc on doit changer leurs perceptions pour les transformer et les orienter vers des choses qu'ils n'ont jamais vues autour d'eux. Cela n'arrive pas comme ça tout seul, on n'a jamais rien vu d'autre, c'est lié à la culture ambiante, dans laquelle les hommes sont à une place et les femmes ont une place* » (ONU Femmes, Maroc, 2014).

L'argument des « facteurs socioculturels » peut résonner comme une sorte de « boîte noire » qui empêche la recherche de solutions opérationnelles. Il est souvent énoncé avec une sorte de fatalisme qui donne le sentiment que l'on ne peut rien faire. Il justifie l'inaction ou le manque d'engagement et reflète un découragement qui peut être analysé de plusieurs façons. Tout d'abord, ces contraintes socioculturelles sont présentées comme un bloc. Ceci empêche de les analyser en détail et donc de les questionner et de les déconstruire. Du côté des bailleurs, l'impuissance face aux « facteurs socioculturels » peut

s'expliquer par une forme de crainte « d'ingérence culturelle » et par le souci de ne pas imposer un modèle (celui de l'égalité entre les femmes et les hommes) qui serait promu uniquement par les pays du Nord ou occidentaux. Le fatalisme généralisé peut être également lié à la croyance que le développement et la croissance amèneront mécaniquement une plus grande participation des femmes au marché du travail et une plus grande égalité. Cette affirmation est déconstruite par de nombreuses recherches et rapports internationaux qui démontrent que si l'amélioration de l'égalité femmes-hommes engendre la croissance (Banque mondiale 2012), l'inverse n'est pas vrai et que les droits des femmes peuvent régresser dans des économies en croissance (exemple des travaux d'Esther Duflo sur l'Inde).

Enquêtes du World Values Survey (vague 2010-2014)

Le *World Values Survey* (vague 2010-2014) est un projet international d'enquêtes (dont huit questions ciblées sur l'égalité femmes-hommes) sur l'évolution des valeurs et des croyances à travers le monde. Les résultats pour le Maroc, la Tunisie et la Turquie montrent qu'entre 59,4 % et 71,1 % des enquêté-e-s sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle « *Lorsque l'emploi est rare, les hommes devraient avoir la priorité sur les femmes dans la recherche d'emploi* ». **Les perceptions sociales reposent donc largement sur une vision patriarcale de la société dans laquelle l'homme joue un rôle de chef de famille (« breadwinner ») et le revenu de la femme est considéré comme « complémentaire ».**

Tableau 8 : V45.- « Lorsque l'emploi est rare, les hommes devraient avoir la priorité sur les femmes dans la recherche d'emploi » (pourcentage)

Pays	Total	D'accord	Aucun	Pas d'accord	Inapproprié	Pas de réponse	Je ne sais pas
Maroc	1200	60.6	5.5	31.1		1.0	1.8
Tunisie	1205	71.1	9.0	17.2			2.7
Turquie	1605	59.4	16.6	23.1		0.1	0.7

La seconde affirmation qui porte sur les salaires des hommes et des femmes montre des résultats moins marqués que la précédente. Entre 47,1 et 38,9% des répondant-e-s sont d'accords avec la phrase : « *Si une femme gagne plus que son mari cela va certainement causer des problèmes* ». Cela représente la majorité des réponses.

Tableau 9 : V47.- « Si une femme gagne plus que son mari cela va certainement causer de problèmes » (pourcentage)

Pays	Total	D'accord	Aucun	Pas d'accord	Inapproprié	Pas de réponse	Je ne sais pas
Maroc	1200	38,9	11,7	30,9		3,2	15,3
Tunisie	1205	42,9	25,3	28,5			3,3

Turquie	1605	47,1	24,0	27,0			1,9
---------	------	------	------	------	--	--	-----

Cependant, entre 50 et 60% des enquêtés considèrent qu' « avoir un travail est le meilleur moyen pour une femme de devenir indépendante ». Ceci montre que ces sociétés ont accepté l'idée de la participation des femmes sur le marché du travail et du rôle du travail dans l'autonomisation des femmes.

Tableau 10 : V48.- « Avoir un travail est le meilleur moyen pour une femme de devenir indépendante » (pourcentage)

Pays	Total	D'accord	Aucun	Pas d'accord	Inapproprié	Pas de réponse	Je ne sais pas
Maroc	1200	49,5	10,0	28,1		3,8	8,6
Tunisie	1205	52,2	23,5	20,0			4,3
Turquie	1605	60,5	24,4	12,3		0,6	2,2

Dans le domaine politique, plus de 60 % des interrogé-e-s sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » pour dire que les hommes font de meilleurs leaders politiques que les femmes. Ces opinions reflètent qu'il existe bien une représentation sociale forte sur les rôles qui doivent être attribués aux femmes et aux hommes. L'espace politique et la sphère publique sont réservés aux hommes car les femmes seraient plus enclines à occuper la sphère privée.

Tableau 11 : V51.- « De façon générale, les hommes sont de meilleurs leaders politiques que les femmes » (pourcentage)

Pays	Total	Tout à fait d'accord	D'accord	Aucun	Pas d'accord	Inapproprié	Pas de réponses	Je ne sais pas
Maroc	1200	30,8	26,6	16,3	8,8		3,2	14,2
Tunisie	1205	45,0	27,5	17,6	5,5			4,5
Turquie	1605	32,0	36,0	21,6	6,9		0,6	2,8

Ces perceptions sociales, qui dans ce cas s'expriment dans le domaine politique ont des répercussions aussi sur le secteur privé. En effet, les femmes n'occupent pas de postes de direction pour des raisons similaires. Ainsi entre 54 % et 63 % des interrogé-e-s sont tout à fait d'accords ou d'accords avec l'affirmation suivante : « Pensez-vous que les hommes font de meilleurs dirigeants d'entreprises que les femmes ? ».

Tableau 12 : V53.- « Pensez-vous que les hommes font de meilleurs dirigeants d'entreprises que les femmes ? » (pourcentage)

Pays	Total	Tout à fait d'accord	D'accord	Aucuns	Pas d'accord	Inapproprié	Pas de réponses	Je ne sais pas
Maroc	1200	29,3	24,8	19,6	10,0		2,8	13,6
Tunisie	1205	33,9	28,5	23,5	11,0			3,2
Turquie	1605	23,4	40,7	22,0	10,2		0,8	2,9

L'évolution vers une égalité dans les taux de scolarisation masculin et féminin est confortée aussi par l'idée que l'éducation est aussi importante pour les filles que pour les garçons. Un tiers des interrogé-e-s ne sont pas d'accord avec l'affirmation : « *L'éducation supérieure est plus importante pour un garçon que pour une fille* », un tiers n'est « pas d'accord » et un autre tiers reste neutre. Le tiers restant est favorable au fait que l'éducation supérieure soit plus importante pour les hommes.

Tableau 13 : V52.- « L'éducation supérieure est plus importante pour un garçon que pour une fille » (pourcentage)

Pays	Total	Tout à fait d'accord	D'accord	Aucun	Pas d'accord	Inapproprié	Pas de réponse	Je ne sais pas
Maroc	1200	9,2	10,3	33,5	37,1		1,8	8,0
Tunisie	1205	12,8	11,7	36,3	36,8			2,5
Turquie	1605	12,1	19,9	35,9	30,0		0,2	1,8

La question suivante porte sur l'épanouissement des femmes en tant que femme au foyer ou en tant que femme « salariée ». En Tunisie et en Turquie, 70 % des enquêté-e-s sont d'accord sur le fait qu'être femme au foyer est aussi épanouissant pour une femme que travailler pour un salaire. Pour le Maroc le pourcentage est plus bas mais reste majoritaire (autour de 60 %). Ces résultats démontrent que le rôle de la femme comme mère et épouse, responsable des soins et du travail domestique est très valorisé dans les trois sociétés étudiées.

Tableau 14 : V54.- « Etre une femme au foyer est aussi épanouissant que de travailler » (pourcentage)

Pays	Total	Tout à fait d'accord	D'accord	Aucun	Pas d'accord	Inapproprié	Pas de réponse	Je ne sais pas
Maroc	1200	30,4	29,9	17,8	10,8		3,3	7,8
Tunisie	1205	47,2	32,7	11,8	4,5			3,8
Turquie	1605	28,2	41,8	21,6	5,8		0,5	2,2

La dernière question porte sur ce qui apparaît comme les problèmes les plus sérieux à résoudre dans le monde. La pauvreté arrive clairement en tête, surtout en Tunisie (84 %), l'éducation en second particulièrement en Turquie et au Maroc (22,8 % et 17,6 %). L'égalité femmes-hommes préoccupe seulement 12 % des enquêtés en Turquie, 5,6 % au Maroc et 1,9 % en Tunisie.

Tableau 15 : V80 « Quels sont les problèmes les plus importants dans le monde » (pourcentage)

Pays	Total	Poverty	Discrimination against women	Poor sanitation	Inadequate education	Environmental pollution	No answer	Don't know
Maroc	1200	62,0	5,6	6,5	17,6	6,9	1,1	0,3
Tunisie	1205	84,6	1,9	3,2	5,6	4,1		0,6
Turquie	1605	51,6	12,0	7,6	22,8	4,1	0,7	1,3

2. Le travail domestique et les enjeux de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pèsent sur le travail productif des femmes

L'invisibilisation du travail des femmes, l'enjeu de la comptabilisation du travail domestique

Les femmes consacrent en moyenne 5 heures par jour (respectivement 5h17 en Turquie et au Maroc, et 5h16 en Tunisie, contre moins d'une heure par jour pour les hommes) au travail domestique et aux activités de soins⁹. Le poids de ces tâches quotidiennes pèse sur le temps disponible des femmes et il est identifié comme un des obstacles à l'accès des femmes à l'emploi rémunéré dans les trois pays, en lien avec les facteurs socioculturels et les représentations sociales.

Sur la comptabilisation du travail domestique dans le PIB, on peut parler du **dilemme du travail domestique** : « non reconnu dans le calcul du PIB, il reste invisible et non comptabilisé. Cependant, sa valorisation économique reviendrait à légitimer l'assignation des femmes à ces tâches. C'est pour cette raison que certaines féministes ont abandonné cette revendication » (Talahite, 2010). D'après des travaux du PNUD, si l'on attribuait la même valeur monétaire horaire aux travaux domestiques et qu'on l'intégrait dans la comptabilisation du PIB, cela ferait doubler le PIB des pays développés et plus que doubler celui des pays en développement.

En Turquie, l'association « Women for women's human rights » a créé un exercice qui permet de quantifier le coût du travail domestique. Lors de groupes de travail avec des femmes, on détaille chaque type de tâches et on y associe le prix qui serait payé si cette

⁹ A titre comparatif, d'après l'enquête emploi temps de l'INSEE en France ; les femmes consacrent 3h52 par jour aux tâches domestiques, contre 2h24 pour les hommes.

tâche devait être sous-traitée. Cela donne en moyenne un salaire de 3000 TL (1058 euros) par mois (enquête Turquie 2014).

Il existe en outre un outil statistique qui permet de mesurer le temps passé à la conduite des tâches domestiques : **les enquêtes de budgets temps**.

Tableau 16 : Budgets temps en Turquie, Maroc, Tunisie selon le sexe, pour le travail rémunéré et non rémunéré

	Turquie (h/jour)	Maroc (h/jour)	Tunisie (h/jour)
Travail rémunéré (moyenne)			
Hommes	6h08		4h17
Femmes	4h19	5h05	1h32
Travail domestique et de soin ¹⁰ non rémunéré (moyenne)			
Hommes	0h51		0h39
Femmes	5h17	5h17	5h16

Source : Turquie : TURKSTAT, « Results of the time use survey 2006 », Prime Ministry, Republic of Turkey (2007)

Maroc : Royaume du Maroc « Les emplois du temps de la femme au Maroc » Enquête Nationale sur le budget temps des femmes 1997/1998 », 1999 (Nouvelle enquête est en cours coordonné par le Haut-Commissariat au Plan)

Tunisie : Souad Triki, « L'Enquête budget temps des hommes et des femmes de 2005 en Tunisie et les défis de sa traduction dans des politiques publiques », Commission de la condition de la femme, Nations Unies (2005)

En conséquence, les femmes sont perçues dans l'entreprise comme de futures mères, ce qui engendre des discriminations dans le recrutement et dans leurs évolutions de carrières. « Certains syndicats disent que déjà le fait d'être enceinte, elle est éliminée du recrutement, que si elle est mariée, elle est éliminée du recrutement, si elle est enceinte elle peut même se faire virer... Il y a une discrimination à l'embauche et une fois qu'elle a des enfants d'elle-même elle ne peut pas assumer des responsabilités très importantes. Elle ne peut faire les deux, elle n'a pas le choix » (OIT, Maroc, 2014).

La responsabilité des enfants peut également engendrer un manque de mobilité pour les femmes qui travaillent dans des secteurs très flexibles comme celui du textile. « Je ne peux pas laisser mes enfants et partir, ils sont devenus plus difficiles avec l'âge je ne peux pas. Avant ils étaient encore petits... On m'a proposé un travail à "Aïn Aouda", mais c'est très loin je ne peux partir toute la journée. J'ai demandé à mes enfants de déménager là-bas mais ils ont refusé et j'ai plus la force de faire la navette » (Ouvrière marocaine, Maroc, 2014).

¹⁰ Dans la catégorie tâches domestique sont inclus : préparation des repas, vaisselle, nettoyage de la maison, lessive, soins aux personnes à charges, autres activités ménagères.

L'analyse textuelle des entretiens menés au Maroc souligne que la famille est la préoccupation majeure des femmes qui travaillent

Les huit entretiens menés en 2014 auprès de l'Association marocaine de micro crédit sans frontière et de deux bénéficiaires, La Banque africaine de développement, ONU Femmes, l'OIT, la coopération espagnole, la coopération allemande et une ouvrière du textile ont été retranscrits dans leur intégralité. Ce corpus de 47 pages a été étudié au moyen des méthodes de la statistique textuelle¹¹. L'étude du corpus dans son ensemble permet de mettre en évidence plusieurs univers lexicaux¹². Chacun est restitué par un ensemble de termes (formes lexicales) les plus représentatifs. La lecture de cette liste de mots représentative de chacune des classes et de leur contexte d'utilisation permet de donner un sens à l'univers lexical et à en proposer une appellation synthétisant la dominante de ce vocabulaire (en majuscule).

Nous nous sommes ici plus particulièrement intéressés à l'univers lexical de la famille et à la manière dont les acteurs en charge de l'emploi des femmes ou les femmes elles-mêmes exprimaient les contraintes et la difficulté de concilier emploi et vie familiale. Les mots les plus présents dans les entretiens, quel que soit le locuteur, sont par ordre décroissant, « enfant » (22 occurrences), « mari » (18) et « famille » (18).

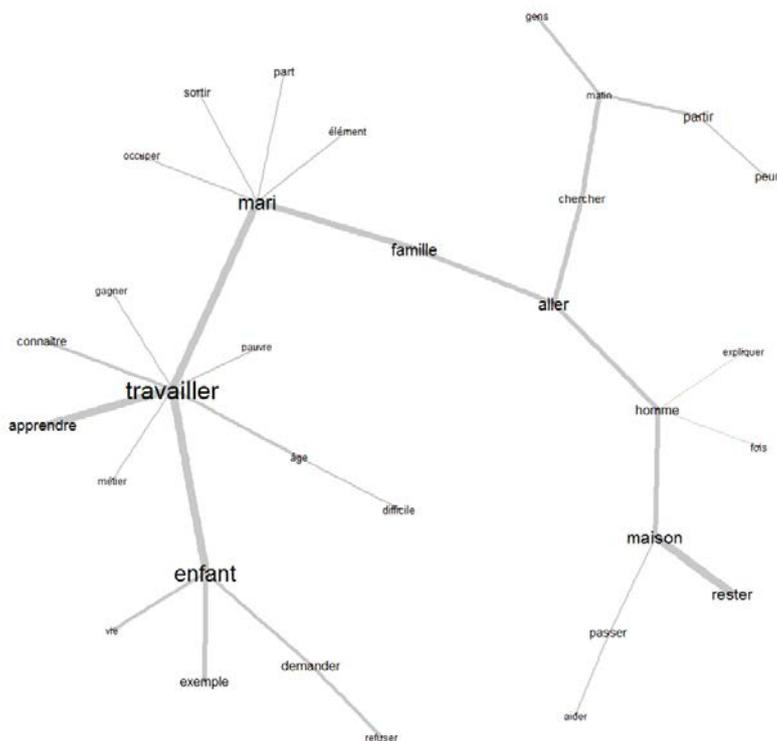
Tableau 17 : Analyse textuelle des entretiens au Maroc selon le mot et leur fréquence

Mots	Fréquence	Mots	Fréquence
enfant	22	chercher	9
mari	18	sortir	8
rester	19	peur	7
famille	18	difficile	7
maison	13	refuser	4
partir	12	matin	4
apprendre	10		

¹¹ Elles reposent sur une approche statistique du vocabulaire des textes étudiés. Le corpus de textes est découpé en « unités textuelles », de taille comparable, unités considérées par la suite comme des individus statistiques dont les variables sont constituées par l'ensemble du vocabulaire utilisé dans le corpus. Ici, le corpus des huit entretiens a été découpé en 836 segments de textes. Celui-ci est composé au total de 20297 occurrences de mots, parmi lesquels 2416 mots distincts.

¹² Cette analyse a été effectuée au moyen du logiciel libre Iramuteq (P. Ratinaud) en suivant la méthodologie Alceste développée par M. Reinert. Chaque texte est découpé en segments de textes qui constituent les lignes du Tableau Lexical Entier, chacune des colonnes correspondant aux différents mots présents dans le corpus. Ce tableau composé de 0 (absence d'un mot donné dans le segment) et de 1 (présence) est soumis à une Classification Descendante Hiérarchique (CDH) qui classe les unités en fonction de la ressemblance ou de la dissemblance de leur vocabulaire. Le vocabulaire spécifique de chacune des classes constitue un univers lexical.

Graphique 11 : Les mots pour dire la famille



Le graphique ci-dessus illustre les cooccurrences, à savoir l'organisation des mots au sein du corpus et le contexte dans lesquels ils sont utilisés. Cet univers lexical associé à la famille est plus particulièrement présent dans les entretiens effectués auprès de l'Association marocaine de microcrédit sans frontières (AMSSF, Fès), de l'OIT et de Bouchra, femme ouvrière dans une usine de textile. Le verbe « travailler » apparaît au centre de ce schéma « coincé » entre les mots « enfant » et « mari ». Avoir un emploi est avant tout associé à un apprentissage (apprendre, connaître) comme l'illustrent les extraits d'entretiens suivants :

- « *comme le textile car c'est facile à **apprendre** et qu'il s'adapte avec la femme on achète une machine travail de la maison mais ce n'est pas très rentable ce n'est pas bénéfique que tout le monde exerce la même activité* » (bénéficiaires AMSSF)
- « *donc moi et mes enfants on a **appris** ce métier en le regardant travailler et cela dès notre jeune âge* » (Bouchra)
- « *en fait quand j'ai commencé à travailler j'ai commencé à **apprendre** beaucoup de choses sur la ville sur la manière de résoudre pas mal de problèmes faire des papiers administratifs quand avoir recours aux soins de l'hôpital ou du privé comment avoir de l'information* ».

Lorsque les enfants sont évoqués c'est à la fois par les acteurs pour exprimer des tensions qui peuvent s'exprimer au sein du couple : « *Cela crée des conflits, il ne veut pas qu'elle travaille, il veut qu'elle reste à la maison qu'elle s'occupe de ses **enfants**, (...)* » (AMSSF,

2014), ou de la part des femmes elles-mêmes par la difficulté de concilier les deux avec des enfants qui grandissent : « Je ne peux pas laisser mes **enfants** et partir, ils sont devenus plus difficiles avec l'âge je ne peux pas » (Bouchra, 2014). Cette même femme explique cependant que le travail de la mère est important pour l'apprentissage des enfants : « Les **enfants** apprennent plus en regardant leur maman travailler et souffrir et connaissent plus la valeur de *tout ce qu'ils utilisent et essaient de ne pas le gaspiller car pour eux c'est pas normal et naturel qu'elle travaille* ».

Le rôle du mari et de l'entourage apparait central. L'AMSSF exprime la difficulté à convaincre le conjoint : « Cela crée des conflits il ne veut pas qu'elle travaille il veut qu'elle reste à la maison, qu'elle s'occupe de ses enfants, elle reste dehors tout le temps donc elle consacre moins de temps à son mari et donc il est pénalisé », même si celui-ci travaille avec elle : « Par exemple la femme de Meknès est en cours de divorce avec son mari car elle est bouchère et lui boucher mais il l'a empêchée d'exercer ce métier, elle a refusé, et maintenant il a demandé le divorce ». Selon l'AMSSF, l'argument financier apparait parfois déterminant : « Par exemple lors d'une visite on a encouragé le mari à financer la matière première de la femme en lui expliquant les bénéfices, le gain économique » tout en respectant le choix des femmes. Au-delà du mari, c'est l'ensemble de la famille qui est en jeu dans cette négociation : « Pour les expériences réussies il y a un soutien des maris et de l'entourage c'est un élément très important qu'il ne faut pas négliger. » (AMSSF, 2014).

3. Les jeunes femmes s'orientent vers les filières d'emploi les moins porteuses

Les stéréotypes de genre conditionnent les choix d'orientation scolaire des jeunes filles et des jeunes garçons dans les trois pays

Filles et garçons intériorisent des stéréotypes de genre et continuent à se conformer à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétences tant dans leurs choix d'études que dans les schémas socioprofessionnels. Un grand nombre de jeunes femmes se concentrent encore dans les filières débouchant sur les occupations traditionnellement féminines ayant une connotation de soin ou de service à la population, c'est à dire l'enseignement, les professions paramédicales, les techniques sociales, et surtout les activités subalternes dans les bureaux et les commerces. De plus, les filles sont victimes des orientations imposées par les conseils de classe sans prise en compte de l'avis de l'élève. Aussi, on ne peut aborder l'orientation sans parler du manque d'information dans ce domaine. Quant au peu d'instruments d'information (affiches, dépliants...) qui existent, ils renforcent l'exclusion d'un des sexes et mentionnent rarement l'accessibilité aux filles (Haut-Commissariat au Plan, Maroc, 2014). En Turquie, par exemple, la Fondation Koç qui accorde des bourses à des jeunes filles et garçons pour les soutenir dans leur formation confirme que « le problème c'est que les filles choisissent toujours des secteurs très stéréotypés, « *féminins* », car elles se sentent plus à l'aise dans ces domaines. Il faudrait développer un investissement spécifique sur cette question » (Koç, Turquie, 2014).

Les femmes sont majoritaires dans les filières moins valorisées et moins rémunérées

La distribution des hommes et des femmes dans les différentes professions n'est pas un simple prolongement d'orientations scolaires sexuellement clivées. **La ségrégation éducative** se convertit en partie **en ségrégation professionnelle horizontale**. Elle correspond ainsi à une ségrégation supplémentaire qui s'ajoute, en l'amplifiant, à la ségrégation professionnelle d'origine éducative : pratiques discriminatoires directes ou indirectes à l'embauche, harcèlement sur le lieu du travail, conditions de travail, etc.

Au Maroc, le Haut-Commissariat au Plan rappelle que les femmes accèdent plus difficilement à des filières restées exclusivement masculines et à des niveaux d'études avancés. Elles se retrouvent concentrées, à tous les niveaux, dans les secteurs de formation traditionnellement féminins, secteurs qui offrent généralement des emplois moins valorisants. Malgré l'augmentation de la part des femmes dans la population active, bien des secteurs de travail leur sont encore fermés comparativement aux hommes : moins de 1 % dans le bâtiment et les travaux publics, 10 % dans l'industrie hors textile, 15 % dans l'hôtellerie-restauration. « *Dans certains secteurs, il y a une concurrence rude, comme le textile, car c'est facile à apprendre et qu'il s'adapte avec la femme. On achète une machine, travaille de la maison. Mais ce n'est pas rentable, ce n'est pas bénéfique que tout le monde exerce la même activité* » (AMSFF, Maroc, 2014).

La plupart des acteurs pensent que c'est un choix et que cela ne peut être changé

Cette ségrégation n'est pas exclusivement le fait des entreprises. Pour la plupart des personnes rencontrées lors des enquêtes de terrain (agences pour l'emploi, ministères, représentant-es- de la formation) **la division sexuée de l'orientation professionnelle ne pose pas de questions car elle est vue comme l'expression normale des différences entre les sexes**. La segmentation du marché du travail résulterait donc d'un choix des élèves, filles et garçons. Ainsi, les différences observées selon le sexe, dans les parcours d'orientation et les places occupées sur le marché du travail, bénéficient d'une tolérance sociale élevée alors qu'une des finalités primordiales de l'orientation scolaire et professionnelle devrait être la disparition de ces inégalités. Cette non prise en compte du genre dans les choix d'orientation des élèves et dans les représentations que les enseignant-es et les professionnel-le-s de l'orientation ont des filles et des garçons, pérennise des orientations conformes aux rôles de sexe alors que, dans le cas du Maroc et de la Tunisie, les gouvernants affichent clairement un objectif de lutte contre ces inégalités.

4. Les femmes entrepreneures font face à des difficultés particulières dans l'accès aux ressources et à la formation

L'entrée du Maroc, de la Tunisie et de la Turquie dans une phase politique néolibérale, avec les Plans d'ajustement structurels (PAS) et le désengagement de l'État dans sa fonction de régulation et de protection sociale, a donné une impulsion majeure au développement de l'entrepreneuriat et à la rhétorique de l'entrepreneuriat. Les deux catégories de femmes

entrepreneures identifiées dans le premier chapitre, **les cheffes d'entreprise du secteur formel et les femmes en auto-emploi, évoluent dans un environnement socioculturel qui n'est globalement pas favorable au travail autonome des femmes.**

En Turquie, selon une recherche menée par *Economic Research Forum* en 2001 et 2002 auprès des très petites entreprises (TPE) appartenant à des femmes et des hommes, les principaux obstacles rencontrés par les cheffes d'entreprises turques à l'accès et au maintien dans l'entreprenariat peuvent être regroupés en trois catégories. : (1) les facteurs socioculturels, (2) l'accès aux ressources, (3) la conciliation vie privée vie professionnelle.

Les facteurs socioculturels

L'environnement familial joue un rôle important dans la décision des femmes de devenir entrepreneures. Les femmes entrepreneures turques ont souvent présenté l'encouragement de la famille comme un facteur très important dans leur décision d'entrer sur le marché du travail (Ozar 2002).

L'accès au crédit

Les femmes cheffes d'entreprises mentionnent également les problèmes d'accès à un financement « adéquat ». Cependant, très peu de TPE ont été créées grâce à des financements ou des prêts bancaires. Seuls 0,6 % des femmes et 1,6 % des hommes répondent avoir obtenu une ligne de crédit de la part d'instituts de crédit formels pour démarrer leur entreprise (Ozar 2007). Les raisons de ce frein demeurent les taux d'intérêt trop élevés, la nécessité de petits financements et le manque de connaissance sur les procédures d'application et de gestion.

Tableau 18 : Distribution des entreprises selon la source principale de financement initial, selon le sexe (en%)

Table 29. Distribution of enterprises by main source of initial capital and by gender (%)

GENDER	INHERITANCE	OWN SAVINGS	LIQUIDATION OF ASSETS	FORMAL LOAN	INFORMAL LOAN	OTHER	Total
FEMALE	5.3	78.9	1.9	0.6	8.8	4.6	100.0
MALE	8.1	74.5	5.4	1.6	8.5	1.9	100.0

Source : Enquête ERF-MSE (2001-2002)

L'accès à la formation professionnelle dans le domaine de la gestion d'entreprise

Le manque de formation professionnelle sur la gestion d'entreprise est l'un des obstacles soulignés par les femmes cheffes d'entreprise qui souhaitent développer davantage leur activité. Dans l'enquête ERF-MSE (Ozar 2007), seules 2,1 % des TPE ont reçu des formations de gestion. Selon la même enquête, les problèmes considérés les plus difficiles à surmonter en tant que cheffe d'entreprise sont tous liés à la gestion administrative et à la durabilité économique de l'entreprise. Les impôts et la gestion administrative sont pour plus de 65% des femmes cheffes d'entreprises des problèmes difficiles à surmonter. Les activités

des cheffes d'entreprises turques sont donc souvent une extension du travail domestique (Ozar 2002).

La conciliation vie privée / vie professionnelle

La conciliation vie privée-vie professionnelle est aussi l'un des principaux freins pour les cheffes d'entreprise car elles doivent adapter les besoins familiaux au temps de travail nécessaire pour leurs activités. Ainsi, elles s'organisent pour avoir un emploi du temps flexible afin d'équilibrer leur temps de travail et leur temps en famille, ce qui a un impact sur la productivité de leur entreprise (Ozar 2002).

En Tunisie, une enquête menée par CAWTAR en 2008 a montré que la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est identifiée comme un problème. Les questions sur lesquelles les femmes estiment qu'il n'y a « aucune différence » avec les hommes¹³ sont l'accès au capital (72.5 %), être respectée en tant que chef d'entreprise (66 %), travailler avec les clients (57.8 %), diriger un personnel féminin (55 %), diriger un personnel masculin (57 %) et des faits ayant trait à la sécurité personnelle (58 %). Par contre, les femmes ont identifié la gestion des « pots-de-vin » et de la corruption dans le cadre de l'entreprise comme le second grand défi auquel elles sont confrontées.

Au Maroc, l'analyse des obstacles rencontrés par les cheffes d'entreprise a été menée par l'Association des Femmes Entrepreneures Marocaines (AFEM) en 2005 et en 2010. La première étude démontrait que 82 % des problèmes vécus dans l'accès au marché du travail portaient essentiellement sur des aspects administratifs et managériaux – tels que le recrutement, l'accès au marché, l'accès au financement, etc. L'étude complémentaire en 2010 indique que les femmes entrepreneures souffrent de trois principaux problèmes : l'accès aux réseaux, la corruption et l'accès aux financements. Le rapport souligne également l'existence d'obstacles socioculturels, comme la nécessité d'obtenir l'accord et le soutien du mari et/ou de la famille pour lancer son activité, ainsi que des réticences de la part de clients ou de partenaires, le manque de crédibilité, voire le harcèlement dont souffrent les femmes entrepreneures, notamment au lancement de leur activité. Sur ce point, les résultats du terrain sont en accord avec la littérature.

II. Les freins au maintien des femmes dans l'emploi : les pratiques discriminatoires de l'entreprise ont un effet dissuasif sur le maintien des femmes dans l'emploi

La faible activité féminine est due, d'un côté, à la faible demande d'emploi des entreprises en direction des femmes et, de l'autre, aux préférences et caractéristiques des employeurs (Pissarides et al., 2005). Non seulement l'accès à l'emploi est rendu difficile en raison des pratiques de recrutement discriminatoires, mais les femmes souffrent

¹³ Une liste de réponses possibles a été proposée aux répondantes afin d'identifier les domaines et les situations considérés comme étant les plus problématiques et les plus simples à gérer en tant que femme et ceux pour lesquels être une femme ne fait aucune différence. La réponse « aucune différence » signifie que pour les femmes les situations ne sont considérées comme ni problématiques, ni simples.

de discriminations dans pratiquement tous les aspects de leur vie professionnelle, dès le recrutement, puis dans leur évolution de carrière, leur accès aux postes de décision et leur rémunération. **Les femmes font face à une double ségrégation sur le marché du travail** que l'on peut qualifier de « ségrégation horizontale », liée à la segmentation des métiers et de « ségrégation verticale », liée à la difficulté d'évolution dans la carrière en termes de salaires et d'accès aux postes de direction¹⁴. Les femmes font également face à des discriminations spécifiques en raison de leur sexe. La discrimination est dite directe lorsqu'elle s'exprime à travers des règles, des attitudes ou des pratiques qui visent ouvertement à écarter une catégorie d'individus ou à les défavoriser par rapport aux autres. La discrimination est dite indirecte lorsqu'elle découle de mesures ou de considérations apparemment neutres, mais dont la mise en œuvre exclut, en fait, des individus de l'exercice de leurs droits ou réduit leurs chances d'en bénéficier.

Le recrutement

Le BIT a recensé des pratiques d'entreprises qui sont défavorables au recrutement des femmes (Chicha, BIT 2013), **notamment dans la définition des profils de postes :**

- La définition du profil d'un emploi faite à partir des caractéristiques des employé-e-s déjà en place, reproduisant ainsi la composition de genre ;
- L'exigence d'un nombre élevé d'années d'expériences, définies de façon très pointue, qui désavantage les candidatures féminines ;
- Une définition vague des exigences d'un emploi qui laisse place à la subjectivité et aux préférences personnelles des recruteurs, en termes de genre ;
- Le recrutement par le biais d'agences de placement qui par crainte de perdre des clients, reproduiront les différences de genre qui existent déjà sur le marché du travail ;
- Les questionnements sur l'état civil et sur les projets familiaux des candidates lors de l'entretien de sélection : les entreprises préfèrent recruter des femmes célibataires et sans enfants afin de ne pas devoir recruter quelqu'un d'autre lors du congé maternité.

Au Maroc, les pratiques de recrutement des entreprises restent encore très informelles et liées aux réseaux de parenté ou de connaissances professionnelles (Chicha, BIT 2013).

¹⁴ Cette double tendance identifiée dans les trois pays se vérifie également en Europe et en France.

Tableau 19 : Moyen utilisé par les femmes ayant permis d'accéder au poste actuel, Maroc

Moyen utilisé	% ayant utilisé ce moyen
Agence spécialisée dans l'intermédiation pour l'emploi	0.5
Contact direct des employeurs	15.6
Site internet spécialisé	0.5
Annonces ou réponses à des annonces	1.1
Famille, amis, entourage	63.9
Autres	18.4
Total	100.0

Source: Haut-Commissariat au Plan (2011 ; 101)

Comme l'indique le tableau ci-dessus, la majorité des marocain-e-s ont eu recours à des contacts familiaux et à des amis (63,9 %), ou utilisent directement un contact direct avec l'employeur (15,6 %). Ces modalités de recrutement informelles donnent une place importante à la subjectivité et aux stéréotypes de genre dans l'évaluation des candidatures. « *J'ai commencé à travailler chez Maroc Télécom en tant qu'attachée commerciale et puis je suis devenue responsable commerciale, et je travaillais et je faisais le master en même temps. (...) En fait je travaillais à Maroc Télécom parce que j'avais un ami qui travaillait là-bas. C'est lui qui m'a déposé le CV directement aux personnes concernées. Avant ça, j'avais déposé mon CV à Maroc Télécom, mais je n'avais pas reçu de feedback* » (Jeune diplômée, Maroc, 2014).

En **Turquie**, selon une enquête menée sur les offres d'emplois en 2006, environ 20 % des offres d'emplois étaient explicitement réservées aux femmes ou aux hommes de façon stéréotypée : les secteurs d'ingénierie pour les hommes et la gestion et l'administration pour les femmes (Sesen 2006).

L'accès à la formation

Du fait de la ségrégation professionnelle horizontale, mais surtout verticale qui relègue les femmes dans les emplois moins qualifiés, les femmes bénéficient moins de la formation continue en entreprise, qui est pourtant indispensable à leur évolution de carrière. Ceci est justifié par le fait que leurs niveaux de postes n'exigent pas de formations qualifiantes complémentaires. De plus, les responsabilités familiales pèsent comme une contrainte pour les femmes qui veulent suivre des formations en dehors des heures de travail.

Accès aux postes de direction

Dans la région ANMO, les femmes ont difficilement accès aux postes de direction (Desrues et Nieto 2009 ; Elamdouni 2006 ; Jamali et al. 2010 ; Naciri R. Nusair), notamment dans l'administration et dans les secteurs « masculins ». Quelques exceptions existent avec des directrices des ressources humaines ou de la communication. Néanmoins, le

phénomène du « **plafond de verre** » reste prégnant. Il est caractérisé par « *les barrières invisibles artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. Le terme plafond de verre illustre bien le constat que, lorsqu'il n'existe aucune raison objective pour que les femmes ne s'élèvent pas comme le font les hommes jusqu'aux plus hautes fonctions, c'est une discrimination inhérente aux structures et aux dispositifs organisationnels des entreprises, ainsi qu'à la société, qui intervient* » (BIT 1993 : 3).

En Turquie, le concept de « plafond de verre » peut avoir différentes définitions. Par exemple, la Confédération des Syndicats des Employeurs Turcs décrit le plafond de verre comme « n'importe quels obstacles qui empêchent les femmes d'obtenir une promotion, spécifiquement au niveau managérial, sans prendre en compte les compétences et les connaissances ». Le problème est que, avec cette définition, les obstacles restent non identifiés et donc impossibles à surmonter (Turkish Confederation of Employer Associations 2002).

La ségrégation verticale discrimine les femmes soit au niveau politique – les femmes ne représentent que 4 % des parlementaires, soit au niveau économique. En Turquie, seulement 12 % des postes managériaux (*Chief Executives*) sont occupés par des femmes (World Economic Forum 2012).

En Turquie, l'organisation patronale TUSIAD a mis en place un groupe de travail sur l'égalité femmes-hommes afin de promouvoir l'égalité et la participation des femmes à la direction des entreprises. Le groupe de travail a mis en place un audit genre à destination des entreprises membres de TUSIAD. L'audit a montré que les femmes représentent 35 % des employées, 19 % des membres des conseils d'administration, 10,3 % des membres des bureaux des conseils d'administration et 13 % des directeurs(trices) généraux(ales). D'après l'entretien mené avec le groupe Koç en Turquie, lors de l'enquête de terrain en 2014, il a été relevé que les femmes quittent leur emploi à partir de 30 ans pour deux raisons principales : soit elles se marient, soit elles sont déçues par le manque d'évolution de leur carrière professionnelle. Les femmes n'ont pas accès aux postes de décision et font face à des discriminations. « *Dans le groupe Koç, les femmes sont nombreuses dans la catégorie « chargées de mission » (program manager) mais elles sont peu nombreuses dans les viviers (pool) c'est-à-dire les groupes de personnes qui ont signalé qu'elles veulent évoluer dans le groupe. C'est autour de 30 ans que les femmes décident de quitter l'entreprise.* »

Un cas intéressant est celui du secteur de l'éducation turque – secteur qui est souvent considéré comme « féminisé » en raison de l'importante majorité de femmes. Dans un rapport publié en février 2011 par la Direction Générale du premier Ministre Turc sur le Statut des Femmes, pendant l'année scolaire 2009-2010, 95 % des enseignant-e-s à l'école maternelle et 52 % des enseignant-e-s à l'école primaire étaient des femmes. Selon ces chiffres, le secteur de l'éducation, si l'on met de côté l'éducation supérieure, est donc un secteur à dominance féminine. Cependant le pourcentage des femmes aux postes de direction dans le secteur éducatif est de seulement 9 %. Dans l'éducation supérieure, 39 %

des employé-e-s sont des femmes, mais seuls 5 % des recteurs des universités turques et 15 % des doyens de facultés sont des femmes.

Au Maroc, selon le programme pilote mené par le BIT sur « les pratiques d'entreprises encore inégalitaires » on constate que 3 des 6 entreprises enquêtées comptent des postes de cadres et de direction à forte prévalence masculine (plus de 60 % de l'effectif est de sexe masculin). Parmi les 6, seule une entreprise enregistre un pourcentage de fonctions à prédominance féminine supérieur à 50 %, alors que les autres stagnent aux alentours de 12-13 %. De plus, dans le cas d'une entreprise enquêtée, dans la direction et l'encadrement, le pourcentage de femmes diminue à mesure que l'on monte dans la hiérarchie : 37 % chez les cadres moyens, 25 % parmi les cadres supérieurs et 14 % parmi les dirigeants (Chicha, 2013). L'entreprise de ressources humaines compte en moyenne 70 % de femmes. A la ségrégation verticale s'ajoute la ségrégation horizontale qui concentre les femmes dans certains secteurs bien précis – tels que l'administration et les ressources humaines.

En Tunisie, l'accès aux postes de direction pour les femmes est aussi un facteur de discrimination pour le maintien des femmes sur le marché du travail. Peu de données existent sur la ségrégation verticale des femmes. Le tableau ci-dessous présente la part des femmes dans les postes de direction dans plusieurs secteurs d'activité.

Tableau 20 : Taux de participation des femmes dans les postes de direction, selon le secteur d'activité (en %), Tunisie

Secteur	Taux de participation des femmes dans les postes de direction (%)
Enseignement secondaire	48
Enseignement supérieur	40
Magistrature	31
Industrie manufacturière	21
Fonction publique	21
Agriculture et pêche	16,7

Source : INS Tunisie, UTICA, UTAP (2009)

Les femmes tunisiennes sont sous-représentées aux postes de décision dans les secteurs tels que la magistrature, l'industrie manufacturière, le secteur de l'agriculture et de la pêche. Sauf dans le secteur pharmaceutique et celui de la recherche scientifique la participation des femmes aux postes de direction n'atteint pas 50 % des effectifs. De plus, selon les données publiées dans le rapport EUROMED sur la situation des femmes en Tunisie en 2009-2010, les femmes cheffes d'entreprise ne représentent que 15,7 % des chefs d'entreprise. Cette sous-représentation des femmes dans les postes de décision est une caractéristique non seulement des secteurs « masculins » tels que l'industrie manufacturière, mais on constate que même dans les secteurs féminisés tels que l'éducation, l'égalité femmes-hommes n'est pas entièrement atteinte.

Les écarts de salaires

Tableau 21 : Ecart salarial entre hommes et femmes au Maroc, en Turquie, en Tunisie et en France

Pays	Ecart de salaires	Sources
Maroc	27%	Chicha, 2010
Turquie	20,1%	OCDE, 2010
Tunisie	18%	Gouider, 2009
France	24%	Ministère des droits des femmes, 2014

En moyenne, les femmes gagnent entre 18 et 27% de moins que les hommes dans les trois pays étudiés. Cet écart de salaire moyen est le résultat de différentes variables comme la segmentation du marché du travail, les temps partiels, les niveaux de postes occupés et la discrimination salariale pure. Les inégalités de salaires à postes égaux s'expliquent par des inégalités dans l'attribution des primes et des avantages sociaux qui sont distribués de façon discrétionnaire sur la base d'appréciations personnalisées, parfois subjectives. De rares études apportent un éclairage sur la situation dans les entreprises marocaines. Ainsi Soudi (2002) indique que les femmes sont sujettes à une pénalisation salariale spécifique due au désavantage féminin, c'est-à-dire à une moindre valorisation de leurs caractéristiques. La résultante de cette composante de la discrimination salariale et des effets patents des différences structurelles propres aux attributs individuels explique près de 70 % de l'écart.

Le harcèlement au travail

Le harcèlement au travail peut se manifester de deux manières. D'une part, il existe un **harcèlement sexuel** qui « se manifeste lorsqu'une personne incite, directement ou indirectement, une autre collègue ou subordonnée, à lui accorder des faveurs sexuelles, parfois avec promesse de récompense si elle accepte ou menace de sanction si elle refuse » (Chicha, BIT 2013). D'autre part, il existe un **harcèlement moral** qui se définit comme « toute conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail » (M.F. Hirigoyen 1998).

Au Maroc, selon Barkallil (2006), le harcèlement sexuel serait présent dans beaucoup d'entreprises. Cependant, il reste un sujet tabou. Des facteurs culturels dominants dans certains pays peuvent empêcher les victimes de porter plainte. Elles craindraient des représailles de la part de leur conjoint ou de leur famille qui se sentiraient ainsi déshonorés et auraient tendance à blâmer la victime. Même si le harcèlement est interdit dans le code du travail du Maroc ainsi que dans le code pénal, la chape de plomb qui écrase toute allusion à

sa présence, contribue à maintenir l'impunité dont bénéficient ceux qui en sont responsables.

En **Tunisie**, l'article 226ter du code pénal ajouté par la loi du 2 août 2004 incrimine le harcèlement sexuel : « Est considéré comme harcèlement sexuel toute persistance dans la gêne d'autrui par la répétition d'actes ou de paroles ou de gestes susceptibles de porter atteinte à sa dignité ou d'affecter sa pudeur, et ce, dans le but de l'amener à se soumettre à ses propres désirs sexuels ou aux désirs sexuels d'autrui, ou en exerçant sur lui des pressions de nature à affaiblir sa volonté de résister à ses désirs ». De nombreuses critiques faites par l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates (ATFD) montre que l'accent « n'est pas mis sur la spécificité de l'acte de harcèlement sexuel à savoir que c'est un acte de pouvoir, que le harceleur abuse de sa position hiérarchique pour des fins sexuelles ... Cette absence de prise en compte de la spécificité du harcèlement explique que celui-ci n'est pas intégré dans le code du travail, ni dans le statut de la fonction publique, alors que c'est sur les lieux de travail, à l'école et à l'Université qu'il est le plus fréquent » (ATFD 2010).

III. Les freins à l'accès et au maintien des femmes dans l'emploi décent

1. En milieu rural, le manque d'infrastructures de transport favorise la déscolarisation des filles et pénalise les femmes dans l'accès à un emploi décent

Les femmes vivant en milieu rural subissent des inégalités accrues du fait de l'enclavement de certaines régions qui rend difficile l'accès aux écoles et aux infrastructures. La position désavantagée des femmes par rapport aux hommes dans le système économique en milieu rural dépend donc (FAO 2011) :

- **Du bas niveau d'éducation atteint.** L'analphabétisme et le manque d'accès à l'éducation primaire et secondaire reste plus élevé que dans les milieux urbains ce qui réduit les possibilités d'autonomisation des femmes. Par exemple, au Maroc, 91,7% des femmes rurales sont sans diplômes contre 33,6% des femmes urbaines.

Tableau 22 : Structure de la population active de plus de 15 ans, selon le niveau de diplômée (Maroc)

	Ensemble (%)	Urbaines (%)	Rurales (%)
Sans diplôme	66,8	33,6	91,7
Niveau Moyen	16,2	27,9	7,3
Niveau supérieur	17	38,3	1,0

Source : Haut-Commissariat au Plan (2013)

- **Du manque d'accès aux infrastructures** : le manque de route, d'éclairages et l'absence de transports en commun, notamment de bus scolaires, ont un impact direct sur la déscolarisation des filles en milieu rural. En effet, l'insécurité des routes et la crainte des violences, notamment à caractère sexuel, découragent les parents et les incitent à ne pas scolariser les filles.
- **De l'accès restreint aux ressources** telles que la terre, le crédit, la mécanisation et la technologie. Les discriminations dans l'accès à la propriété foncière ont un impact direct. En effet, les femmes représentent moins de 5% des propriétaires fonciers agricoles d'Afrique du Nord (FAO 2011). L'inégal accès aux ressources a pour conséquence qu'à nombre égal d'heures travaillées, les femmes soient moins productives que les hommes et qu'elles soient moins rémunérées. Pour la FAO, si les femmes avaient un accès égal aux ressources productives dans le monde, elles produiraient 20 à 30 % fois plus, suffisamment pour sortir 100 à 150 millions de personnes de la faim.
- **Du type d'emploi et de tâches accomplies et de la ségrégation professionnelle dans des emplois moins qualifiés**, qui entraînent une invisibilisation du travail des femmes en milieu rural et un accès partiel à la protection sociale.
- **De la place occupée sur la chaîne de valeur**, les femmes s'occupent le plus souvent de la production vivrière et de la transformation de base et laissent aux hommes la gestion de la vente et des bénéfices.

L'inégal accès à l'éducation résulte en partie du manque d'infrastructures de transports.

En milieu rural, les données présentées dans la première partie du rapport sur l'accès à l'éducation au niveau régional (cartes ITAN) montrent que **les taux de scolarisation des enfants (en particulier des filles) en milieu rural sont plus bas qu'en milieu urbain dans les trois pays**. Les facteurs de déscolarisation des filles en milieu rural sont bien connus des ONG et des bailleurs internationaux qui identifient notamment la question du manque de transports en commun comme un facteur clé de déscolarisation des filles.

« Mes enfants vont à l'école, et ma petite fille (de 5 ans et demi) va commencer en septembre. Mais ici, on a un gros problème pour l'école. Elle est loin et on n'a pas de moyen de transport pour y aller. Il faut aller à pied et on ne peut pas aller avec eux [les enfants]. Chaque jour il y a des agressions, des accidents, des viols parfois, des agressions sexuelles. On ne peut pas laisser les filles aller au collège à Bouknadel. Treize filles vont arrêter cette année alors qu'elles travaillent bien. C'est difficile, on doit enlever les filles de l'école à l'entrée du collège parce que c'est trop loin. Dans l'autre douar à côté, ils se sont mobilisés et ont organisé un transport en commun, mais ici, le président de la commune n'a pas voulu. Et on n'a pas pu se coordonner avec le douar voisin car le président de la commune ne voulait pas. Résultat, les filles doivent arrêter l'école alors qu'elles travaillent très bien. C'est

injuste, et après, quel travail différent pourront-elles trouver ? » (Khadija, agricultrice à Bouknadel, Maroc, 2014).

En Tunisie, la région de Kasserine est l'une des régions les plus pauvres du pays. Le chômage est très élevé pour les hommes et dépasse 50 % pour les femmes (entretien avec le directeur régional de l'ANETI de Kasserine, Tunisie, 2014). Les zones rurales de la région sont généralement caractérisées par des petites agglomérations et des foyers isolés très éparpillés. Les entretiens menés auprès de l'Union tunisienne de solidarité sociale (UTSS) et du bureau de l'agence pour l'emploi (ANETI) de Kasserine montrent que **l'insuffisance des infrastructures et la question de la sécurité sont les facteurs principaux de déscolarisation des filles** et des problèmes d'accès à l'éducation. « *Dans une situation où les écoles sont souvent loin des foyers, les familles ne laissent pas aller leurs filles à l'école à cause du manque des transports en commun et du danger que leurs filles pourraient rencontrer sur le chemin pour l'école* » (UTSS, Tunisie, 2014).

Il apparaît également que le poids des tâches domestiques (partagées entre les mères et les filles), ainsi que les problèmes financiers des ménages pèsent sur la déscolarisation précoce des filles. Concernant l'accès des femmes à un emploi, formalisé et rémunéré, l'UTSS fait état de problèmes liés aux comportements des familles qui ont souvent un avis défavorable au fait que les femmes entreprennent une activité indépendante.

Le manque d'éducation des femmes rurales les rend plus vulnérables face à l'exploitation

Les faibles qualifications et le manque de moyens des femmes en milieu rural limitent leurs opportunités d'accéder à un emploi formel et rémunéré. La majorité des femmes s'investissent au sein de l'exploitation familiale et mènent des activités économiques non rémunérées ou elles travaillent dans les usines agroalimentaires.

Au Maroc, par exemple dans les exploitations ou usines de fraises au nord du pays, les conditions de travail sont particulièrement difficiles à la fois dans les exploitations agricoles et dans les usines agroalimentaires. Khadija, agricultrice à Bouknadel, travaille dans l'exploitation de son mari depuis son mariage à l'âge de 16 ans. Elle a maintenant 31 ans, trois enfants et attendait le quatrième au moment de l'entretien en 2014. Elle avait commencé à travailler dans un atelier de tissage lorsqu'elle avait 14 ans (« *je n'ai pas travaillé tôt* », affirme-t-elle) qui ne se trouvait pas très loin de chez ses parents et compare les deux types de métiers ainsi que ses statuts différents : « *La terre, on y passe beaucoup de temps, on y met beaucoup de force et ça ne rapporte pas beaucoup. Mais aussi quand je travaillais au tissage, j'étais jeune fille et je gagnais une somme d'argent, et je trouvais que c'était beaucoup d'argent. Je la donnais à mon père et puis, je ne m'occupais plus de rien, je mangeais, je dormais. Mais maintenant, avec les enfants, la terre, le bétail, etc. c'est beaucoup plus difficile. En plus la terre ne rapporte pas beaucoup parce que ça dépend du marché. Parfois le kilo de pommes de terre est à 4 ou 5 Dirhams et là c'est pas mal, on gagne. Mais parfois on le vend à 1 Dirham, et là, c'est une perte alors qu'on a passé*

beaucoup de temps et de forces. Je fais beaucoup plus d'efforts qu'avant car je dois m'occuper des enfants, de la maison, de la terre, du bétail... ».

Dans les usines également, les femmes sont exploitées, elles n'ont pas accès à de véritables contrats et le code du travail n'est pas respecté. *« Il s'est avéré que les conditions de travail sont pénibles, que le smic n'est pas appliqué, que d'une façon générale, il n'y a pas de respect du code de travail. Mais vraiment d'une façon globale, sans rentrer dans le détail, on peut dire qu'il n'y a pas le salaire minimum, que les heures de travail sont excessives, que le transport est inhumain, les conditions de travail dans les champs d'exploitation sont pénibles avec des caisses sur le dos toute la journée, c'est vraiment des malheurs qu'on a vus sur les champs... »* (Oxfam, Maroc, 2014).

Selon la taille et le type des exploitations, les conditions de travail sont variables et engendrent plus ou moins d'autonomie pour les femmes. D'après le représentant d'Oxfam au Maroc (2014) : *« Le secteur agricole offre des opportunités de travail énormes mais qui sont mal structurées »*. Il distingue quatre grandes catégories d'acteurs en s'appuyant sur l'exemple du secteur très porteur des fruits rouges et notamment de la fraise :

- *Les gros exportateurs, liés à l'international, ont des exploitations de grande superficie et des usines de transformation et de conditionnement des produits agricoles. Ces entrepreneurs appliquent le code du travail, ou en tout cas, peuvent relativement facilement y être sensibilisés en raison de leur image de marque et des conventions internationales les liant à la responsabilité sociale des entreprises.*
- *Les entrepreneurs qui possèdent plusieurs hectares d'exploitation, possèdent des usines de transformations, et emploient de 400 à 800 femmes. Ils sont relativement réceptifs à des programmes d'application du code du travail, mais veulent avancer doucement dans ce sens et s'organiser pour s'adapter lentement.*
- *Les entrepreneurs « réticents qui ne veulent rien savoir, qui méprisent la loi (...) et font de la concurrence déloyale » et appartiennent au même groupe que la seconde catégorie en termes de surfaces exploitées et de nombre de femmes employées.*
- *« Les petits producteurs, qui ont des exploitations familiales, c'est-à-dire ce sont la femme, les enfants, les cousins etc. qui travaillent dans les champs. Et là, c'est une exploitation familiale, et donc généralement pour eux, la CNSS... ce ne sont pas des salariés, ils travaillent dans leurs propres champs ».*

Mais le travail en milieu rural peut être créateur d'une certaine forme d'autonomie

Alors que Vanessa Maher en 1974 notait à propos des femmes du Moyen Atlas que les activités qui procurent le plus d'estime aux femmes sont celles qui sont réalisées dans la sphère domestique, et que les travaux des champs sont classés dans les activités qui fournissent le moins de reconnaissance sociale (Damamme, 2011), il semble que **la perception de « travailler à l'extérieur » ait récemment changé.**

Si à l'origine dans les campagnes, travailler pour quelqu'un d'autre que la famille était synonyme de difficultés économiques (Belghiti 1971, cité par Damamme 2011), les femmes rencontrées lors des enquêtes de terrain ressentent une **forme de reconnaissance sociale**. D'une part, le fait de ramener des ressources au foyer les rend responsables et les libère de la seule identification à la sphère domestique et de leur statut de « femme » ou de « mère ». Elles sont aussi « ouvrières agricoles ». Khadija de la coopérative Amanar explique que l'objectif était bien sûr d'abord pécuniaire, mais il était aussi d'ordre « moral, psychologique » : *« Avec le travail on peut faire beaucoup de choses, les contacts, rencontrer des gens... l'argent bien sûr c'est l'objectif, mais aussi moral. Le travail dans la coopérative aide les femmes à sortir de leur petit monde, à connaître d'autres personnes et être connues par d'autres personnes, connaître sa propre valeur, savoir de quoi on est capable. (...) On n'est pas toujours gagnant pour l'argent, mais on gagne quand même beaucoup en tant que personnes. Moi maintenant, je pars à l'étranger faire des expositions et c'est bien. Et les autres aussi ont ouvert leur monde. S'il n'y avait pas la coopérative, elles n'allaient même pas voir des gens de l'extérieur. Elles vont dans des expositions, elles vendent, elles sont bien »* (Maroc, 2014).

Dans le même temps Khadija, qui n'a pas suivi d'études, signale qu'elle a gagné en compétences professionnelles puisqu'elle a appris la comptabilité, mais qu'elle a également pu suivre des formations dispensées par l'Initiative nationale de développement humain (INDH) pour la gestion des coopératives. Elle a ainsi renforcé ses compétences et son autolégitimation à être présidente de la coopérative.

Loin de sous-estimer l'importance et la motivation du salaire, Isabelle Guérin (et alii, 2011) note aussi que **les « collègues » offrent aux femmes des espaces de délibération, des moments d'échanges, des opportunités de partage et de mutualisation d'expériences**, mais aussi des moments propices à l'obtention d'informations et à l'acquisition de compétences.

2. Le manque de formalisation et le manque d'accès à la protection sociale précarisent le travail des femmes et leur accès au travail décent

Au Maroc, le secteur du textile emploie près de 175 000 personnes (200 000 pour le Ministère de l'industrie). **Il est le premier employeur industriel du pays** avec 14 % des emplois industriels nationaux. Le secteur contribue à 24 % des exportations marocaines de biens, ce qui représente en 2013 7 % du PIB national¹⁵. L'Association Marocaine de l'industrie textile et d'habillement recense 1 600 entreprises qui produisent un milliard de pièces par an, dont 27 % est orienté à l'export. La production écoulée sur le marché national ne couvre que 10 % de la totalité de ce marché. Le Ministère de l'industrie marocain insiste

¹⁵ Le ministère de l'industrie à travers sa page dédiée au programme EMERGENCE ne donne pas les mêmes chiffres puisqu'il estime que les exportations de textile représentent 13 % du PIB, c'est-à-dire près du double de ce que l'AMITH affiche. Les dates des chiffres ne sont pas claires, on peut donc supposer qu'il s'agit d'un problème d'harmonisation des dates plutôt qu'un problème statistique.

sur le site Internet du plan Emergence¹⁶ sur le fait que le textile est un des six « métiers mondiaux » du Maroc et bénéficie à ce titre d'incitations étatiques de développement, d'autant plus que le potentiel de croissance local est très important. La production textile tournée vers l'export développe de plus en plus le segment du réassortiment rapide, ou le « *Fast Fashion* » qui multiplie le nombre de collections annuelles. A titre d'exemple, les usines fabriquaient en moyenne cinq collections par an en 2006, elles en fabriquent sept en 2011.

Depuis le démantèlement des accords multifibres en 2005, le secteur a connu de nombreux revers et depuis 2008, il ne cesse de se restructurer. Les entreprises relativement anciennes (15 ans à 20 ans) semblent ne pas résister aux modifications du secteur. A Rabat-Salé et à Casablanca, on assiste à la fermeture des usines les unes après les autres. La zone industrielle comptait fin 2012 encore 7 usines textiles en activité, il n'en reste plus qu'une début 2014. Le dispositif de Zone Franche à Tanger a entraîné une délocalisation interne des usines qui se regroupent au nord du Maroc pour bénéficier des exonérations de taxes et des infrastructures d'exportation. A Tanger, deux zones d'industries se font désormais concurrence : la zone franche, étanche à l'accès contrôlé et où se regroupent les usines d'exportations qui font figure de miroir de la réussite du secteur ; et Mghogha, zone industrielle où beaucoup d'usines, petite et moyennes, s'installent sans autorisation et où les conditions de travail sont encore davantage éloignées du code du travail.

La majorité des ouvrières du textile ne bénéficient pas de leurs droits : elles n'ont pas de contrats et ne bénéficient pas de la protection sociale

Au Maroc, l'incertitude concernant le nombre d'ouvriers et d'ouvrières employé-e-s dans le secteur du textile est une manifestation claire du fait que le secteur compte **une part importante de travail non déclaré**, et donc impossible à comptabiliser. Le travail de terrain¹⁷ à Casablanca en particulier montre également qu'il existe non seulement beaucoup de travail non déclaré dans les usines, mais qu'il existe aussi des usines non déclarées, dans les caves, dans des appartements, dans des entrepôts qui semblent désaffectés et qui travaillent clandestinement pour des entreprises ayant pignon sur rue afin d'abaisser encore les coûts de la main d'œuvre.

La plupart des acteurs qui travaillent avec les « textiliens » (syndicats, ONG, etc.) estiment que parmi ces (environ) 200 000 ouvriers du textile, 85 % sont des femmes. Et parmi ces femmes, seules 2 % seraient des cadres. L'effectif le plus important se trouve donc dans les usines, sur les chaînes de production, à la couture essentiellement, la broderie, la coupe, le repassage, le contrôle, l'emballage, etc. Les hommes sont surtout manutentionnaires ou chefs d'atelier, contremaîtres. A Casablanca et Rabat-Salé, elles viennent pour la plupart de

¹⁶ <http://www.emergence.gov.ma/MMM/Textile/Pages/Presentation.aspx>

¹⁷ Programme PEERS « travail, femmes et villes au Maroc » IRD-AIRD / Université Mohammed V Agdal Rabat, Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Université d'Ottawa 2012-2014 : questionnaires, entretiens qualitatifs, parcours urbains auprès d'environ 90 ouvrières du textile à Rabat et Tanger.

la région, en revanche celles qui travaillent à Tanger sont originaires de toutes les régions du Maroc.

Au Maroc comme en Tunisie, la précarisation de plus en plus accentuée du marché du travail ainsi que le manque d'instruction des ouvrières (en particulier dans le textile) créent les conditions du chantage et du harcèlement (Feal 2011). Les ouvrières du textile dans une grande majorité ne jouissent pas de leurs droits. Les usines n'appliquent pas le code du travail et, faute de contrôles, agissent dans un contexte de grande impunité. Les ouvrières du textile sont invisibles : invisibles dans les statistiques (on doit s'en tenir aux estimations des syndicats), invisibles dans le prix des vêtements produits (salaire très faible qui n'impacte que peu le prix de revient d'une pièce de prêt-à-porter), invisibles dans la ville (elles travaillent du matin au soir sans avoir accès à l'espace public), presque invisibles dans les recherches.

Majoritairement analphabètes et ayant le sentiment de ne pas avoir le choix, les ouvrières du textile au Maroc sont très souvent ignorantes de leurs droits et en sont conscientes. « *Nous avons un niveau d'instruction souvent très bas, on n'a pas dépassé le primaire. C'est quelque chose qui nous touche beaucoup et nous cause un sentiment d'infériorité et surtout d'ignorance de nos droits. Par exemple à l'usine on nous demande de signer un papier blanc et on est obligé de le faire pour garder notre travail* » (Fatima Zahra, ouvrière à Tanger, juillet 2013).

Les ouvrières du textile travaillent en général sans contrat de travail (un peu moins de 80 % des ouvrières enquêtées), mais n'en sont pas conscientes car elles ont signé un papier en entrant à l'usine qu'elles croient être leur contrat. Il s'avère souvent que ce « papier » n'était que le règlement intérieur de l'usine. Parmi les ouvrières, certaines sont d'abord employées sans contrat « à l'essai » pendant quelques mois, puis sont mises à la porte sans aucune autre forme de procès. Lorsqu'un contrat est signé, il arrive très régulièrement que l'ouvrière soit renvoyée une fois qu'elle atteint un échelon d'ancienneté lui permettant d'être augmentée. Elles ne sont pas payées au salaire minimum contractuel (SMIC au Maroc qui était de 11,44 Dh/heure lors de l'enquête – environ 1€), un grand nombre d'entre elles ignorent son montant et quelques-unes ignorent encore son existence.

Ainsi, Fatima à Tanger explique : « *Après mon départ de l'usine, parce qu'ils avaient cru à un contrôle, ils ont augmenté le salaire des filles. Les filles sont venues me dire qu'ils ont augmenté le prix unitaire de 7DH/H à 9DH/H, moi j'étais payée à 7DH/H et combien d'heures, il faut savoir les filles qui font la finition combien elles produisent par heure, et bien 50 pièces par heure au minimum 30 pièces tout en étant debout, notre travail se fait debout et quand il y a une inspection ils nous cachent et mettent à notre place les filles qui ont une situation légale qui sont payées au SMIC* » (Maroc, 2014).

Le salaire minimum n'est pas le même pour toutes les ouvrières. Il varie selon leur qualification et leur ancienneté, provoquant chez elles un fort sentiment d'injustice, surtout lorsque seul le contremaître décide de les faire passer d'un échelon à un autre. Le **pouvoir discrétionnaire des contremaîtres** impacte la santé psychologique des travailleuses en

usine qui ne peuvent que lui être soumises, d'autant plus qu'elles ne connaissent pas leurs droits. Les heures supplémentaires sont une autre source de crispation. En effet d'une part elles sont obligatoires et d'autre part, selon les usines, elles sont ou non payées, payées au tarif de l'heure normale, ou parfois à un tarif majoré. Le refus de les effectuer équivaut à un renvoi de l'usine. Les ouvrières les acceptent donc, et lorsqu'elles sont payées à un taux majoré, elles les attendent même afin d'augmenter leurs revenus. Elles croient souvent cotiser à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, mais la cotisation effectivement prélevée de leur salaire et figurant sur leur fiche de paie n'est pas toujours reversée à l'organisme de santé. Certaines d'entre elles, souffrant de problèmes de santé chroniques en sont même arrivées à s'inscrire au RAMED qui est un service de santé gratuit pour les plus démunis, non-salariés. Les ouvrières dans ces conditions ne jouissent ni de congés maternité, ni (encore moins) de droit à la retraite.

Les usines n'appliquent pas les législations en vigueur et les conditions de travail sont extrêmement difficiles

Toutes ces entorses au code du travail sont dénoncées par les ouvrières qui se sentent cependant impuissantes face à la peur de perdre leur emploi, doublée de celle d'être inscrite sur une « liste noire ». **Elles dénoncent avec vigueur les manquements et la corruption qui règne dans le corps des inspecteurs du travail.** Les témoignages recueillis à Tanger vont tous dans le même sens. « *C'est partout, dans toutes les usines, même des étrangers, à l'exception d'une seule qui appartient à un Espagnol, lui seul travaille légalement, sinon tous les autres quand il y a une inspection ils demandent aux filles sans situation légale de ne pas venir les jours de l'inspection qu'ils soient deux ou trois jours, sinon elles viennent mais ils les cachent.[...] En plus elle ne peut rien dire sinon elle sera renvoyée, c'est comme ça partout dès que tu parles des droits tu seras renvoyée, c'est ce qui m'est arrivé à moi aussi. J'étais dans une autre usine et quand on a revendiqué des droits en dénonçant le chef qui nous a suivies dans les toilettes des femmes. Au moment de la reprise du travail ils nous ont empêchées de reprendre nos places en nous disant qu'on a plus de place ils ont ramené un inspecteur de travail du central de Rabat très connu et on lui a filé 4000DH pour faire un rapport contre nous et comme ça nous partons sans rien prendre de nos droits* » (Samira, Maroc, 2014).

Ce constat est également celui des syndicalistes de l'UMT rencontrées à Rabat qui dénoncent la corruption du système de contrôle dans les usines : « *S'il y a un syndicat, au moins, il y a une pression. On y va et on dit : tu descends avec nous pour faire le constat. Mais s'il n'y a pas de syndicat, ils ne font rien. En plus, il y a beaucoup de corruption dans ce domaine franchement. Avant on voyait les inspecteurs du travail avec le costume de la marque de l'usine ! Il [le patron] lui a donné un costume pour qu'il se taise. (...) [pour faire cesser cela] il faut un lobby des travailleurs.* » (Naïma Naïm, Maroc, 2014)

On voit que les conditions de travail sont souvent très difficiles non seulement à cause des horaires de travail qui ne respectent pas les huit heures quotidiennes (le plus souvent elles travaillent dix heures), mais également par la cadence de la production à laquelle elles sont

soumises et parce qu'elles arrivent déjà fatiguées à leur poste de travail. Une enquête récente effectuée auprès de 1 197 ouvrières de Casablanca confirme que « 57 % parmi elles considèrent que le travail qu'elles effectuent est au-delà de leur capacité physique » (Khalil, 2013). Elles travaillent en 3/8 à la journée par exemple de 7h à 18h ou 20h, avec selon les usines, dix minutes de pause le matin, une heure ou $\frac{3}{4}$ d'heures à midi, dix minutes l'après-midi au maximum. Tout retard à leur arrivée à l'usine peut entraîner le retrait de la journée entière de travail sur leur salaire.

Le manque de transports collectifs pénalise les ouvrières

Afin de remédier aux problèmes de retard souvent liés aux difficultés de transport qui affectent les ouvrières et grèvent une grande part de leur énergie matinale, elles cherchent à se rapprocher de l'usine. A Rabat, la plupart des ouvrières habitent un quartier proche de la zone industrielle. Mais pour beaucoup d'entre elles **le chemin à pied représente des dangers puisque les agressions sont fréquentes, en particulier les jours de paie.**

Pour y remédier, les femmes s'organisent en groupe afin de protéger leurs déplacements. Dans d'autres cas, lorsque l'usine ne possède pas de système de ramassage dans les quartiers d'habitation des ouvrières, elles se cotisent et s'offrent les services d'une société privée de transport afin de faire le trajet jusqu'à leur quartier. Si en ville les transports existent (bus, taxis), ils ne desservent pas toujours les quartiers où habitent les ouvrières ou alors de façon très aléatoire et irrégulière. « *Le trajet entre Rabat et Salé dans les heures de pointe est un enfer. C'est très difficile d'arriver à huit heures et l'usine ne tolère aucun retard. Si je sors de chez moi à 7h, je ne trouve pas de moyen de transport car les bus viennent archipleins depuis leur terminus. Et sortir à 6h ou 6h30 m'expose à beaucoup de risques. J'ai été plusieurs fois agressée dans mon quartier et dans le quartier où je travaille (...). Cela fait plus de trois ans, cinq ouvrières et moi puisque nous habitons dans le même quartier, nous avons opté pour un taxi que nous payons chaque semaine.* » (Zahra, Maroc, 2014). Ainsi, le choix du quartier d'habitation dépend très souvent de la localisation de l'usine (Gillot et alii 2014).

La question du transport peut donc amener certaines ouvrières à renoncer à leur travail à l'usine en raison du coût financier (le transport par taxi collectif peut représenter jusqu'à 11 % du salaire d'une ouvrière habitant à Salé et travaillant à Rabat) et du temps passé dans ces déplacements qui peut atteindre 2 heures le matin et 2 heures le soir.

Les femmes ouvrières font face à des accidents et des problèmes de santé

Au **Maroc**, la santé et les accidents sont des éléments de préoccupation récurrents chez les ouvrières, non seulement parce que leurs conditions de travail les exposent à des affections chroniques ou des accidents, mais aussi parce qu'elles ne bénéficient d'aucune garantie ni d'aucun aménagement. Le bruit, la chaleur, la poussière, les solvants et produits de traitement des tissus provoquent des maladies de peau, respiratoires et des allergies. Les mauvaises positions, les stations debout trop longues ou assises sur de mauvaises chaises

entraînent des problèmes de circulation sanguine. « *Trois filles de l'usine sont mortes d'un cancer. La matière première donne des allergies. Il y a un dermatologue, mais il n'y connaît rien et ne nous donne rien. Le mois de ramadan, on a le droit d'aller prendre le F'tour et on revient travailler. On termine à l'aube à 5h30. On peut venir ensuite à peu près avec deux heures de retard (vers 10h) mais ces deux heures doivent être faites plus tard. Par exemple, au lieu de terminer à 3h, on va terminer à 5h l'après-midi. On a nos 10 heures à faire, avec le surplus de la nuit. C'est un esclavage.* » (Gillot et alii. 2014).

Samira, de Tanger, raconte que « *Dans les usines de textile il n'y a pas de loi aucun droit nous espérons que ce sera mieux dans l'avenir. Ma sœur est décédée en 2006, elle travaillait dans usine de câblage, elle était tombée dans l'usine et s'est cassé la jambe. Les filles l'ont ramenée à la maison et je l'ai emmenée à l'hôpital où on lui avait plâtré la jambe. C'était un vendredi. Le lundi le chef a demandé pourquoi elle n'était pas à son poste et les collègues lui informé de son accident alors il avait envoyé le chauffeur pour la ramener à l'usine et faire le procès-verbal. Comme elle avait une jambe plâtrée elle portait une babouche à l'autre pied et là ils voulaient prouver qu'elle était tombée parce qu'elle portait une babouche ce qui est interdit dans l'usine. Heureusement il y avait des témoins. Le lendemain je l'ai ramenée chez mes parents à Meknès et là elle est morte 15 jours après. Quand les collègues sont venus avec le patron et les responsables ils nous ont demandé les papiers pour faire le nécessaire parce que c'était un accident du travail et naïvement on leur a donné les papiers qu'ils ont falsifiés après et donc on a eu aucune indemnité* » (Maroc, 2014).

L'accès aux sanitaires est extrêmement réglementé et certaines se plaignent de troubles urinaires dus à l'impossibilité de se rendre aux toilettes. Ces dernières sont d'ailleurs généralement dans un état de salubrité très dégradé et l'hygiène et la vétusté posent de graves problèmes, les ouvrières en assurant elles-mêmes l'entretien comme elles peuvent sur leur temps de pause et sur leur salaire (elles achètent elles-mêmes les produits d'entretien). Les problèmes de santé mentale, de dépression sont peu reconnus mais semblent très courants, traités par les employeurs comme des « crises de nerf » qu'il s'agit de faire cesser rapidement en extrayant en urgence l'ouvrière de la salle de production et la laissant se calmer sur le trottoir ou dans la salle de réfectoire. Aucune ne peut consulter de psychiatre ou de psychologue.

Malgré un niveau de syndicalisation faible, les femmes ouvrières s'organisent pour résister

Le code du travail est très largement non appliqué, mais à moins d'une atteinte très grave à leur dignité qui entraîne alors la grève, les ouvrières ne revendiquent pas beaucoup leurs droits, tant elles les ignorent et tant elles sont soumises à l'idée qu'elles doivent d'abord rapporter un salaire pour nourrir leurs enfants. Le taux de syndicalisation est marginal (3 % affirment les syndicalistes de l'UMT) mais peut augmenter très vite en cas d'action de sensibilisation d'une centrale syndicale ou de mobilisation et de grève. Les femmes savent cependant s'organiser et mettre en place des stratégies de résistance, de détournement ou

de compensation. Parmi ces stratégies, les plus structurées sont les actions militantes, grèves ou manifestations, participations aux défilés du 8 mars (journée internationale de la femme). Le devoir d'assumer souvent seules les besoins de leur famille (enfants, conjoint, mais également souvent parents, frères et sœurs) leur confère une nouvelle autonomie, dès lors qu'elles gèrent elles-mêmes leur salaire. Elles se défendent souvent contre ces conditions de travail en ayant le sentiment que leur travail est provisoire et que l'avenir leur donnera la possibilité d'arrêter le travail en usine soit par un bon mariage, soit par la création d'une petite activité moins fatigante et plus épanouissante.

En Tunisie, la situation du textile n'est pas très différente de celle constatée au Maroc. Les types d'entreprises qui y existent sont les mêmes, les problèmes et les abus aussi. Le poids du secteur textile est également très important pour l'économie nationale, représentant d'après un rapport récent du Forum tunisien des droits économiques et sociaux (FTDES) (fin 2013), environ 185 000 ouvriers, ce qui équivaut à 35,7 % de l'ensemble de la main d'œuvre du secteur industriel. En Tunisie comme au Maroc, 85 % de la main d'œuvre est féminine et a connu une régression de son développement depuis le démantèlement des accords multifibres en 2005, souvent par la fermeture sans préavis des usines. Là aussi, les entreprises exportatrices donnent la cadence en augmentant le nombre de collections à réaliser par an et en pesant fortement sur le coût de la main d'œuvre. Le secteur se caractérise par la part informelle très importante à la fois dans le nombre d'usines déclarées que dans le décompte des ouvriers.

SYNTHESE

*Parmi les **freins à l'accès des femmes au marché du travail** figurent plusieurs raisons dont la **nature de l'offre de travail** (voir Mincer 1962 ; Gronau 1973 ; Heckman 1974 ; Killingworth and Heckman 1986 ; Prieto-Rodríguez et Rodríguez-Gutiérrez 2003 ; Greenwood et al. 2005 ; Kahora 2010 ; Karaoglan et Okten 2012 ; Klasen et Pieters 2012), les **caractéristiques démographiques** et socioéconomiques des ménages, le poids des **normes sociales conservatrices** et de stéréotypes de genre, le **manque d'infrastructures limitant le déplacement des femmes dans l'espace public** et les **possibilités de scolarisation et d'emploi**, ainsi que les obstacles à la **conciliation vie professionnelle / vie familiale**.*

*Les enquêtes de terrain ont révélé que les **facteurs socioculturels, notamment les perceptions essentialistes enfermant les femmes dans leurs rôles d'épouse et de mère, sont considérés comme la principale contrainte à l'accès des femmes à l'emploi**. Si l'accès des femmes à l'emploi est reconnu comme un moyen pour les femmes de s'autonomiser, ces affirmations sont nuancées et l'enquête révèle que le travail des femmes est perçu comme secondaire et complémentaire à celui des hommes et qu'elles sont plus valorisées lorsqu'elles restent dans leur rôle traditionnel de mère et d'épouse. L'analyse textuelle des entretiens révèle que la famille reste la préoccupation majeure des femmes qui travaillent. Dans les trois pays, les femmes assurent en moyenne plus de **cinq heures par jour de travail domestique et de « soins » non rémunérés**, contre une quarantaine de minutes pour les hommes. Le poids de ces tâches quotidiennes pèse sur le*

temps disponible des femmes. Il est identifié comme un des obstacles à l'accès des femmes à l'emploi rémunéré dans les trois pays. En conséquence, **avoir un emploi reconnu en dehors de la sphère domestique n'est pas forcément considéré comme un facteur d'émancipation par les femmes**, surtout lorsqu'il est assorti d'une « double journée de travail ».

L'emploi des femmes est également conditionné par leur type de scolarisation. Les jeunes femmes s'orientent vers des filières traditionnellement féminines, telles que les carrières sociales, médicales et littéraires. Ces orientations se reflètent ensuite dans le choix de filières professionnelles moins valorisées et moins rémunérées, telles que le textile, le secteur de la santé et du social ou les aides-domestiques. Au Maroc, les femmes sont très présentes dans les filières du textile (49,2 %) et dans les carrières administratives, tandis qu'elles sont absentes des filières comme les BTP (0,7 %). En Tunisie, les jeunes femmes sont moins présentes dans les formations techniques et professionnelles, mais sont surreprésentées dans les filières paramédicales (67,9 %) et d'assistance au ménage (95,2 %). **Cette segmentation a un effet direct sur l'entrée des femmes dans le marché du travail, les maintenant dans des filières moins porteuses et moins rémunérées.** L'orientation scolaire des jeunes diplômées, notamment en milieu universitaire dans les filières moins valorisées est un enjeu prioritaire en Tunisie, où le taux de chômage de jeunes diplômées est extrêmement élevé (39,1 %).

De leur côté, **les femmes cheffes d'entreprise doivent faire face à des contraintes spécifiques**. Outre le problème de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, elles identifient l'accès à la formation professionnelle, aux NTIC et bien sûr aux crédits (dont les taux d'intérêt sont jugés trop élevés) comme des leviers importants. Sur ce dernier point, dans les trois pays, les femmes cheffes d'entreprise ont prioritairement recours au financement familial pour démarrer leurs structures. En Tunisie, elles évoquent également les problèmes de corruption comme un obstacle spécifique à l'accès des femmes à l'entrepreneuriat.

Par ailleurs, dans les trois pays étudiés, malgré un cadre juridique favorable à l'égalité dans le travail, **les femmes subissent des discriminations à l'embauche, des discriminations salariales** (écarts de salaires entre femmes et hommes de 27 % au Maroc, 20 % en Tunisie et 18 % en Turquie), **des problèmes de harcèlement et une ségrégation verticale qui les relèguent aux postes moins qualifiés**. Les discriminations en entreprise sont l'un des freins au maintien des femmes dans l'emploi dans les trois pays considérés, particulièrement au Maroc. Le manque d'opportunités de carrière et la discrimination salariale et à l'embauche n'incitent pas les femmes à chercher de meilleures opportunités de travail, ni à rester sur le marché de l'emploi. La sortie des femmes du marché du travail à l'âge du mariage et du premier enfant si elle peut être interprétée comme relevant d'un choix fait par les femmes, certainement influencé par les normes sociales, résulte également des pratiques des entreprises, qui attribuent aux femmes des qualités différenciées de celles et des hommes et anticipent leur maternité comme un frein à la qualité de leur travail. Ces

stéréotypes engendrent des discriminations dans l'accès et l'évolution des carrières des femmes qui jouent sur leur sortie du marché du travail.

Enfin, les études mettent en évidence des différences dans les freins à l'emploi des femmes entre les zones urbaines et rurales. En **milieu rural, surtout au Maroc, le manque d'infrastructures** (routes et moyens de transport sécurisés) **pénalise les femmes dans l'accès et le maintien dans l'emploi et favorise la déscolarisation des filles** (taux d'analphabétisme élevé en milieu rural). La littérature à ce sujet présente d'autres types d'obstacles liés au manque d'accès aux ressources, telles que les ressources naturelles, le crédit et les technologies. En **milieu urbain**, les enquêtes menées dans les usines de textile au Maroc, montrent que le **manque de formalisation et, par conséquent, d'accès à la protection sociale sont les obstacles majeurs au maintien des femmes dans l'emploi décent.**

Les solutions mises en œuvre par l'Etat et les bailleurs de fonds pour favoriser l'emploi des femmes sont insuffisantes et ne répondent pas à tous les freins de l'accès et du maintien des femmes dans l'emploi décent

I. Les politiques libérales précarisent l'emploi des femmes et prennent insuffisamment en compte les inégalités de genre

1. L'emploi des femmes comme variable d'ajustement structurel des politiques libérales

Il est essentiel de **remettre en perspective les tensions sur le marché du travail avec les politiques de libéralisation économique mises en place dans les trois pays**, qui affectent aussi le droit du travail en raison d'une plus grande flexibilité. Ces pays sont passés d'une situation où les jeunes diplômés avaient un emploi quasiment assuré dans l'administration ou dans le secteur privé en raison d'un besoin important de main d'œuvre qualifiée, à une situation inverse où le nombre de postes offerts est insuffisant et pour des niveaux de qualification inférieurs à ceux acquis à l'école ou dans les universités.

La situation d'un marché contraint par l'offre tend à défavoriser les femmes comme l'ont montré de nombreux travaux menés par des économistes féministes. Ils montrent à quel point les femmes sont les premières victimes de la libéralisation du travail, des politiques d'ajustements structurels et des politiques d'austérité. Comme démontré précédemment, ceci s'explique par le rôle reproductif qui leur est traditionnellement attribué et qui fait de leur travail un revenu « complémentaire » et donc ajustable. Le travail des femmes perçu comme un appoint au salaire majoritaire de l'homme vu comme « pourvoyeur principal de moyens » (*breadwinner*), rend négociable celui des femmes.

Les femmes ont tendance à occuper les emplois les plus flexibles, et donc les plus précaires, ainsi que la majorité des temps partiels. Elles constituent la variable d'ajustement des politiques économiques libérales. En concentrant la vulnérabilité sur une catégorie de la population, les inégalités amortissent les crises sociales. Le rôle de variables d'ajustements que jouent les inégalités de genre sert donc de « fusible social » face à la précarité ou aux inégalités. Les travailleurs victimes d'une plus grande flexibilité peuvent ainsi reporter en partie les conséquences sociales des variations conjoncturelles ou des situations d'exploitation sur une catégorie inférieure : les travailleuses.

2. Il existe un décalage entre l'adoption de plans d'action nationaux en faveur de l'égalité femmes-hommes et une absence de prise en compte du genre dans les politiques de l'emploi

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155824.pdf
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_155824.pdf u Maroc :

Le Maroc a lancé un plan gouvernemental pour l'égalité baptisé "Ikram" pour la période 2012-2016 qui cible huit domaines, 24 objectifs et 157 mesures. Ce programme financé à hauteur de 45 millions d'euros par la Commission européenne ambitionne, entre autres, d'institutionnaliser l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques du Gouvernement. Il couvre tous les domaines du développement, tels que l'accès à l'éducation et la lutte contre l'abandon scolaire, l'accès à la santé, aux infrastructures, l'amélioration des conditions de vie, l'accès au logement, et le désenclavement du milieu rural. Des 45 millions d'euros prévus pour le financement (soit plus de 400 millions de dirhams), 38 millions seront réservés à l'appui budgétaire, 2 millions d'euros aux subventions à la société civile et 5 millions d'euros à la coopération technique pour renforcer les capacités des ministères. Le programme dont le nom en arabe signifie « aumône » ou « charité » a été vivement critiqué par les organisations féministes marocaines, comme l'Association des femmes démocrates, qui ont souligné la faiblesse de ce plan et surtout son orientation conservatrice (Libération, mai 2013).

Le rapport sur le budget genre relatif à la loi de finance pour l'année budgétaire 2014 du ministère de l'Economie et des Finances du Maroc recense les initiatives gouvernementales en faveur des droits des femmes et de l'égalité. Dans le cadre de la politique d'emploi, plusieurs initiatives ont été menées. Le Département de l'Emploi contribue à la définition des orientations et des objectifs en matière du développement de l'emploi. Il fait partie du Ministère de l'Emploi et de l'Action Sociale depuis le changement de Gouvernement le 10 octobre 2013. D'après le rapport, les résultats des programmes de promotion de l'emploi sont encourageants mais insuffisants pour atteindre l'objectif fixé par le Gouvernement de réduire de 8 % le taux de chômage à l'horizon 2016. Le Gouvernement s'assigne comme objectif l'enrichissement de l'apport de la croissance économique en termes d'emploi, à travers : une meilleure sélectivité dans le choix des investissements créateurs de richesses et de l'emploi ; la promotion des PME et des TPE ; l'encouragement de l'auto-emploi ; l'amélioration de la qualification des jeunes et le développement de l'économie sociale.

Trois initiatives sont en cours :

- **Le programme « Idmaj »** qui vise le développement des ressources humaines de l'entreprise et l'amélioration de son encadrement par le recrutement des jeunes diplômés, a permis d'insérer 363 121 chercheurs d'emplois de 2006 à fin mars 2013, dont 49 % de femmes pendant les trois premiers mois de l'année 2013.

- **Le programme « Taehil »** qui ambitionne d'améliorer l'employabilité des demandeurs de l'emploi, moyennant l'acquisition des compétences professionnelles, a permis, entre 2007 et fin mai 2013, à 98 602 personnes de bénéficier de ce programme. Durant cette période, 3 316 personnes ont bénéficié de la formation contractualisée dont 67 % sont des femmes.
- **Le programme « Moukawalati »** qui vise, essentiellement, la promotion de la création des très petites entreprises en vue d'encourager l'auto emploi des porteurs de projet. De 2007 à fin mai 2013, ce programme a permis le financement et l'autofinancement de 5 026 projets et l'accompagnement de 30 474 candidats, générant 14 022 emplois. Durant les cinq premiers mois de l'année 2013, près de 715 candidats ont été accompagnés, dont 198 femmes, soit 29 % et près de 329 entreprises ont été financées/autofinancées générant 479 emplois.

L'année 2012 a vu également la mise en œuvre de nouvelles mesures de promotion de l'emploi, notamment, la prise en charge de la couverture sociale (PCS) et le Contrat d'Intégration Professionnelle (CIP), lancés en octobre 2011. Deux programmes ont été lancés en 2014 : Le programme **MOUBADARA** qui vise la promotion d'emplois d'utilité sociale dans le tissu associatif et le programme **TAATIR** destiné aux personnes n'ayant pas d'expérience professionnelle ou ceux ayant besoin d'une formation technique dans des domaines spécifiques et d'encadrement.

Les indicateurs élaborés par le Département n'intègrent pas la dimension genre qui permettrait d'apprécier les efforts déployés en matière de promotion de la femme et de l'égalité de genre dans le processus de programmation budgétaire.

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme d'intégration de l'Égalité et de l'Équité de genre (EEG), le Département de l'Emploi a procédé à la mise en place de 16 points focaux genre au niveau de différentes structures du Département (Cabinet, Emploi, Département de la Formation Professionnelle, ANAPEC, OFPPT, CNOPS, CNSS et Administration des Fonds du Travail). Il doit également mettre en place un système de veille d'application du code du travail pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes. Il reconnaît des difficultés à mettre en œuvre une véritable intégration de l'égalité liées aux rôles des points focaux. Il souligne une nécessité de mieux connaître les enjeux liés à la place des femmes sur le marché du travail.

Milieu rural

Le Ministère de l'Agriculture a mis en place un point focal genre au sein de la Division de la Vulgarisation Agricole relevant de la Direction de l'Enseignement, de la Formation et de la Recherche. Le Département de l'Agriculture a lancé depuis 2002 un programme de Projets Générateurs de Revenus (PGR) destiné à améliorer les conditions socio-économiques des femmes rurales. Ces projets portent sur l'amélioration des activités agricoles, notamment, le petit élevage, l'apiculture, l'élevage caprins etc. C'est, ainsi, que sur la période 2005-2012, le

Ministère a apporté un financement au profit de près de 10 000 femmes rurales affiliées à 505 organisations féminines.

L'enveloppe réservée à l'accompagnement des AGR et à l'assistance technique des femmes rurales au titre de l'exercice 2012 s'est élevée à 800 000 dirhams (un peu plus de 70 000 euros). De plus, le Ministère soutient la promotion de la participation des coopératives et des associations féminines dans les salons et foires régionales ou à caractère international (SIAM à Meknès, Salon des dattes à Erfoud, SIA de Paris, Salon de l'agriculture et de l'Agroalimentaire à Berlin, etc.). Ces actions visent à promouvoir la commercialisation des produits issus des projets portés par les femmes rurales, le développement de leurs capacités en matière de marketing ainsi que la prospection de nouveaux marchés.

Le Département de l'Agriculture est également partie prenante de plusieurs programmes :

- **Programme de Partenariat avec l'Organisation arabe pour le développement agricole (OADA)** dans le domaine de l'apiculture : ce programme a permis l'équipement et la mise en place de 8 projets au profit d'une centaine de femmes rurales relevant de 8 Directions Régionales d'Agriculture (DRA) au titre de l'année 2012. 7 autres DRA devraient bénéficier de ce partenariat au cours de l'année 2013 ;
- **Partenariat avec l'Union Nationale des Femmes du Maroc (UNFM)**, dont la convention d'opérationnalisation a été signée le 8 mars 2013 pour une durée de 3 ans. Ce partenariat a pour objectif de promouvoir les organisations féminines rurales pour qu'elles soient partie prenante des projets inscrits dans le cadre du Pilier II du Programme Maroc Vert, et ce à travers le renforcement de la sensibilisation et de la formation de ces organisations, ainsi que la recherche de nouveaux marchés pour leurs produits ;
- Partenariat signé en avril 2013 avec **le Centre européen pour la Formation et l'Agriculture (CEFA62)** pour le lancement sur 8 régions et 9 provinces pilotes du projet « appui à l'émancipation socioéconomique des femmes rurales au Maroc à travers leur inclusion dans l'économie sociale » au titre de la période 2013-2015.

En 2013, les activités de vulgarisation destinées aux femmes ont bénéficié d'un budget d'investissement de 13,1 millions de dirhams (1,15 millions d'euros, soit 6,8 % du budget total alloué aux actions de vulgarisation) contre 12 millions en 2012.

Le processus d'actualisation de la politique de l'emploi du Maroc

Un processus de concertation tripartite, avec l'appui du BIT, était en cours en 2014 en vue d'élaborer une Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) innovante et concertée. D'après la Direction de l'emploi (entretien 2014), la dimension genre est considérée comme une composante transversale de cette nouvelle stratégie. **En pratique, l'analyse de genre n'est pas intégrée dans « l'étude diagnostic sur la situation de l'emploi »,** élaborée en janvier 2014 avec le soutien du Ministère des affaires sociales, du BIT et de l'Agence espagnole de coopération. Le diagnostic identifie deux types de vulnérabilités particulières :

- le chômage de primo-insertion et de longue durée qui touche principalement les jeunes diplômés, et,
- la grande précarité associée à l'emploi informel, dominant dans le secteur privé qui touche particulièrement les femmes, les jeunes et les hommes non diplômés.

Le diagnostic identifie la nécessité de mener une action volontariste en faveur de la lutte contre ces deux vulnérabilités au travers de l'accompagnement des travailleur-se-s à mieux gérer leur entrée et leur mobilité sur le marché du travail. Le rapport considère les femmes comme faisant partie d'une « catégorie vulnérable » conjointement avec « les actifs dépourvus de qualifications formelles qui accèdent à très peu d'opportunités de mobilité à cause de la *faiblesse de leur capital humain et/ ou de leur localisation dans des zones enclavées* ».

Il est intéressant de constater que cette analyse ne prend pas en considération les situations spécifiques des femmes dans l'emploi et met totalement de côté la problématique de l'accès des jeunes femmes diplômées au marché de l'emploi, alors que 17 % des femmes sont diplômées du supérieur et 16,2 % du secondaire (pour respectivement 11,1 % et 31,4 % des hommes.) et que le chômage touche plus particulièrement cette catégorie de la population. Elle ne cible pas non plus les contraintes spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées, telles que les discriminations à l'embauche, la segmentation du marché du travail et l'articulation des temps de vie, la formalisation des contrats et l'accès à la protection sociale. La situation des femmes dans l'emploi est invisibilisée et incluse dans une catégorie plus large de personnes sous qualifiées.

Le rapport recommande de développer une stratégie de l'emploi centrée sur l'enjeu de la mobilité qui permettra de concilier l'impératif de flexibilité, revendiquée par l'entreprise, et l'exigence de sécurité, revendiquée par les travailleurs, selon la théorie de la flexi-sécurité. Cette mobilité serait rendue possible par une généralisation de l'appui et de l'accompagnement pour la mobilité de l'ensemble des catégories de la population en âge de travailler. Elle nécessite des actions coordonnées sur des dispositions complémentaires que sont : les arrangements contractuels, la protection sociale et la formation. La nouvelle stratégie pour l'emploi ambitionne de réduire les écarts entre les diplômés et les non diplômés et de renforcer le système d'information et de gouvernance du service public.

En Tunisie

Des initiatives nombreuses du Secrétariat d'Etat de la Femme et de la Famille mais qui disposent de peu de moyens

Le Secrétariat d'Etat (SE) de la Femme et de la Famille a lancé en 2007 un projet de Plan d'action national d'intégration du genre, en partenariat avec le PNUD. Le Plan d'action avait pour objectif de favoriser une prise en compte du genre dans tous les domaines du développement, mais il a été mis en attente après les événements de 2011. Le

SE a pour objectif de relancer la dynamique de l'intégration du genre dans les politiques tunisiennes et met en œuvre des initiatives en partenariat avec le Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle :

- **Programme de sensibilisation en direction des étudiantes** pour inciter les filles à choisir les branches techniques et scientifiques. Ce travail n'a pas pris l'ampleur attendue en raison des moyens très limités en ressources humaines et financières.
- **Programme de valorisation des produits régionaux**, pour faciliter l'accès aux produits en partenariat avec le Ministère de l'agriculture. Le commissariat régional fournit les listes des produits pour chaque région et organise des journées d'information à destination des femmes. Ces journées attirent un grand nombre de femmes, les plus intéressées suivent par la suite une formation technique et en gestion de projets.
- **Projet appuyé par l'Agence Arabe de Promotion Agricole pour les spécialités innovantes** : élevage de cailles et production de plantes de décoration, distillation et séchage des plantes médicinales et aromatiques.
- **Le SE soutient la commercialisation des produits des femmes**. Chaque année un forum régional de la femme paysanne est organisé, avec exposition et vente des produits, et des séances de formation avec des spécialistes.
- **Le SE travaille pour l'organisation d'un atelier pour la mise en place d'une stratégie pour la promotion du ESS**. Actuellement le règlement ne s'adapte pas aux conditions et aux moyens des femmes notamment rurales.

Le Document de stratégie économique et sociale 2012-2016 de la Tunisie n'oublie pas les inégalités mais propose peu de mesures concrètes. Il inscrit la nouvelle politique économique dans le cadre plus large de la transition politique actuelle. Il souligne les atouts de la Tunisie pour réussir sa transition démocratique : niveau d'éducation élevé, statut de la femme très avancé, indicateurs de santé solides, classe moyenne développée et niveau de pauvreté parmi les plus bas de la région. La compétitivité de l'économie tunisienne, son degré d'ouverture élevé et son positionnement stratégique dans le bassin méditerranéen, placent la Tunisie à un carrefour économique majeur qui a été bridé par le passé sous le poids d'un système politique oppresseur. Le document souligne qu'en dépit d'une croissance positive depuis les années 60, une certaine ouverture économique et un fort investissement dans le capital humain, la performance économique de la Tunisie est en deçà de celle d'autres pays, notamment asiatiques, qui ont adopté un modèle de croissance similaire au modèle tunisien. Dans ce cadre, le document préconise de :

- Développer la compétitivité structurelle, afin que l'économie nationale puisse tirer plus de bénéfices de l'intégration dans l'économie mondiale.
- Lutter contre la corruption pour soutenir l'investissement privé.
- Réduire les obstacles réglementaires et institutionnels afin de mettre en place un cadre propice aux affaires.

- Améliorer la gouvernance et le dialogue avec l'ensemble des acteurs politiques et civils.
- Décentraliser et coordonner les procédures et les décisions.

Le rapport souligne que les réformes relatives au secteur de l'emploi et du développement régional **portent essentiellement sur la recherche de solutions immédiates aux demandeurs d'emploi, notamment les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**, à travers le renforcement des mécanismes de création d'emploi et l'amélioration de l'employabilité, en développant les perspectives d'insertion à la vie professionnelle, particulièrement dans les régions intérieures et défavorisées du pays.

Les réformes ciblant les secteurs sociaux visent la réduction des inégalités régionales au travers de la mise en place d'un programme d'intervention couvrant un ensemble de services sociaux de proximité dans les régions les plus défavorisées, dont principalement les soins maternels prénatals, natals et infantiles et les visites régulières de suivi par les assistants sociaux aux familles vulnérables ainsi qu'un suivi plus performant.

Sur la situation des femmes dans l'emploi, le document souligne que le taux de chômage global masque également un décalage entre les hommes et les femmes, et qu'il varie de 10,9 % chez les hommes à 18,9 % chez les femmes.

La stratégie indique que « le rôle joué par les femmes dans le domaine économique sera redynamisé à travers l'instauration de systèmes de formation pour aider à l'amélioration des qualifications des femmes et de leurs aptitudes ainsi qu'à travers la promotion de la femme rurale pour favoriser son intégration dans le processus de développement ».

Des efforts soutenus seront également déployés pour répondre aux besoins des femmes résidant dans le périurbain et dans les quartiers populaires. La réduction de l'analphabétisme des femmes constituera aussi un objectif important de ces programmes, compte tenu de l'étroite relation entre l'alphabétisation et l'autonomisation de la femme.

La stratégie nationale pour l'emploi 2014-2017, discutée lors d'une journée d'étude en novembre 2012, **visé à réduire progressivement le taux de chômage** global de 6 ou 8 % sur 4 ans. Elle s'articule autour de 6 priorités dont l'égalité femmes-hommes et le genre. Pour le volet emploi et genre social, les recommandations formulées dans le rapport final visent à améliorer l'accès des femmes au marché de l'emploi et à un travail décent. A ce titre, le rapport souligne la nécessité de renforcer le cadre juridique qui doit ordonner la non-discrimination et la protection sociale et de lutter contre l'analphabétisme en ciblant les populations rurales et les régions ouest par un programme spécifique, outre la réalisation d'enquêtes périodiques. Le rapport suggère la création d'un observatoire de non-discrimination à l'égard des femmes et la mise en place d'un programme d'encouragement, de promotion et d'encadrement de l'entrepreneuriat féminin. Au niveau de la politique familiale, il recommande d'aménager les horaires de travail afin de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle, de développer une infrastructure de prise en charge des

enfants et des personnes âgées et d'assurer une meilleure présence des femmes dans la vie publique (politique, syndicale, associative).

En Turquie

Malgré quelques engagements en faveur de l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail ; la politique turque de libéralisation du marché du travail précarise le travail des femmes (KEIG 2013). En 2008, le Gouvernement s'est doté d'un **Plan d'action pour l'égalité femmes-hommes pour la période 2008-2010**. La circulaire n°2010/14 du Premier ministre sur la participation des femmes à l'emploi et la réalisation de l'égalité femmes adoptée en 2010 prévoyait de créer un comité national de suivi et de coordination sur l'emploi des femmes. Elle reconnaît également l'importance de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation qualifiante et la mise à disposition d'un service de garde d'enfants.

Un protocole sur l'égalité femmes-hommes (*Gender Equality Protocole*) a été créé par le Gouvernement. Il peut être signé par les entreprises et les engage à mener une politique d'égalité dans la gestion de leurs ressources humaines en termes d'égalité salariale, d'accès aux postes de direction et aux postes de décision. Le groupe Koç (qui regroupe plus de 108 sociétés industrielles de l'agro-alimentaire, la grande distribution, la finance, l'énergie, l'automobile, le tourisme et les nouvelles technologies et emploie 80 000 salariés) a signé ce protocole et a mis en place un audit de genre dans l'entreprise.

Dans le cadre de sa **Stratégie Nationale d'Emploi** adoptée en 2013, le Gouvernement turc s'est fixé comme objectif d'augmenter le taux de participation des femmes à 35 % en 2023, puis 38 %. **La stratégie nationale pour l'emploi a pour objectif principal de flexibiliser le travail** pour « assouplir » le marché du travail. Cette flexibilisation engendre la multiplication des emplois « irréguliers » qui couvrent les temps partiels, l'emploi temporaire, le travail à la demande, et le travail de la maison. Ces emplois irréguliers sont plus présents dans des domaines traditionnellement féminins avec des conditions de travail non décentes.

Parallèlement, le « *New Incentive Program* » préparé en vue d'augmenter les investissements et l'emploi en Turquie soutient la flexibilisation du travail et l'entrepreneuriat en leur donnant un statut légal. Le travail à la maison et le travail à temps partiels sont également encouragés. Dans ce cadre, le Gouvernement turc est en train de présenter un *package* sur l'emploi pour flexibiliser le marché de l'emploi. Le projet devrait permettre aux femmes de travailler en contrats partiels, ou de chez elles et de travailler pendant leurs congés maternité. Mais cette solution est critiquée par certain-e-s qui considèrent que le temps partiel précarise les femmes. Une autre solution est avancée, celle de la réduction du temps de travail journalier qui serait plus égalitaire et permettrait de favoriser le travail décent.

Des mesures spécifiques sont également mises en place. En 2008, la loi sur le travail prévoyait deux mesures spécifiques pour inciter le recrutement des femmes et des jeunes : la mesure 4447 prévoit des suppressions de charges pendant 5 ans, dégressif,

pour les entreprises qui recrutent des femmes et des jeunes. La loi 6111 prévoit également des suspensions de charges pour celles qui recrutent des jeunes ayant bénéficié de formations données par l'Agence turque pour l'emploi, ISKUR. Le rapport du collectif KEIG souligne que la première mesure a concerné peu de personnes tandis que la seconde a permis le recrutement de 257 105 personnes, dont 55 % de femmes.

Par ailleurs, dans le cadre du processus de préadhésion, la Turquie bénéficie d'un soutien de la Commission Européenne au travers d'instrument d'aide de préadhésion (IPA) qui finance trois programmes opérationnels sur l'environnement, les transports et la compétitivité régionale. Dans le cadre de la stratégie 2014-2020 pour la Turquie, la Commission européenne souligne que l'égalité femmes-hommes est une priorité transversale des secteurs de l'éducation, de l'emploi et des politiques sociales¹⁸. Le budget qui a été dépensé jusqu'à présent pour ce programme est de 352 529 428 euros, dont 500M d'euros dans le cadre du programme opérationnel « Développement des Ressources Humaines », géré par le Ministère de l'Emploi de la Sécurité Sociale. Les priorités de ce programme sont l'emploi (209 millions), l'éducation (90 millions), la formation continue (90 millions), l'inclusion sociale (111 millions) et l'assistance technique (33 millions).

3. Certaines mesures de protection sociale présentées comme favorables aux femmes ont des effets discriminants sur le marché de l'emploi.

Dans les pays du sud et de l'est de la Méditerranée, **les systèmes de protection sociale ont été conçus pour minimiser l'incompatibilité entre l'activité économique des femmes et leur rôle comme « carer » des dépendants du foyer** (Destremeau 2009). En effet, la plupart des régimes de sécurité sociale ont été mis en place à un moment où les femmes travaillaient peu et étaient considérées comme des personnes à charge. Si la fourniture d'allocations de maternité et/ou les services de santé maternelle et infantile traduisaient une prise en compte particulière des besoins des travailleuses, les multiples rôles des femmes qui travaillaient n'étaient pratiquement pas reconnus. (Simel Esim 2004). Dans ce cadre, certaines mesures présentées comme égalitaires peuvent avoir comme effet d'inciter les femmes à renoncer à travailler.

Par exemple, en Tunisie, l'article 3 du décret n°2003-3230 du 12 décembre 2006, stipule que l'autorisation d'exercer un travail à mi-temps avec le bénéfice des 2/3 de salaires, peut être accordé aux mères qui le demandent pour une durée de trois ans renouvelables deux fois, dans la fonction publique. L'article 70 de ce même décret précise que les fonctionnaires de sexe féminin peuvent bénéficier de la mise en disponibilité sur demande pour une durée de deux ans renouvelable deux fois pour élever un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans, ou atteints d'infirmités exigeant des soins continus. Le décret n°2006-3230 du 12

¹⁸ <http://www.ikg.gov.tr/Portals/0/Revised%20HRD%20OP3.pdf>

décembre 2006, autorise une femme salariée qui a au moins trois enfants et qui a cotisé pendant quinze ans minimum à jouir d'une pension de retraite anticipée dès l'âge de 50 ans.

Ces mesures vont à l'encontre de la Convention de l'OIT n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui précise que chaque État qui l'a ratifiée doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales, qui occupent ou désirent occuper un emploi, d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir **sans faire l'objet de discrimination** et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. D'après la Chambre nationale des femmes cheffes d'entreprise et la coopération allemande (GIZ 2013), les prestations sociales assurées par le système tunisien de protection sociale, ne sont pas de nature à encourager l'activité des femmes. En effet, le très faible niveau du montant de ces prestations (allocations familiales, majoration pour salaire unique, aides sociales aux familles nécessiteuses, notamment), qui à l'origine servait les objectifs de politiques de découragement des grossesses et de limitation des naissances, ne permet pas aux femmes d'avoir recours à des services de garde et de soins pour les enfants.

En Turquie, certaines mesures prises par le Gouvernement ces dernières années ont eu pour effet d'augmenter le coût du travail des femmes pour les entreprises. Par exemple, la loi sur le travail établit que la responsabilité de garde d'enfants repose sur les mères, en demandant à ce que les entreprises mettent à disposition des salles de nurserie dès lors qu'elles emploient 100 femmes, et organisent des crèches à partir de 150 femmes employées. Le fait que la création de services dépende du nombre de femmes employées et non du nombre total d'employé-e-s crée une asymétrie sur le coût de l'emploi d'une femme par rapport à celui d'un homme dans l'entreprise. *« Il y a un système dés-incitatif au travail des femmes, comme par exemple des allocations pour les femmes qui décident de démissionner et d'arrêter de travailler. Idem l'allongement du congé maternité à 16 semaines met en péril le retour des femmes à l'emploi après la grossesse. Les femmes qui doivent allaiter ont également le droit de prendre 1 heure ½ par jour, cela représente deux semaines supplémentaires en plus. Ils font croire que cela est une avancée pour les femmes »* (Association KADER, Turquie, 2014).

Les dispositifs décrits ci-dessus peuvent avoir un effet dés-incitatif pour les entreprises sur le recrutement et le maintien des femmes dans l'emploi. De nombreux interlocuteurs-trice-s en particulier les associations de femmes soulignent l'option prise par le Gouvernement de soutenir une politique nataliste, centrée sur la famille. Cette vision est soutenue par le Premier Ministre *« C'est mon droit en tant que premier ministre de dire qu'il serait bien que les femmes aient au moins trois enfants »* (Le Monde, 8 mars 2013).

Dans les trois pays, les lois sur les congés maternité et la conciliation vie privée-vie professionnelle, ne s'adressent qu'aux femmes. Il n'existe pas de congé parental. Les femmes bénéficient de congés maternité compris entre 4 semaines et 16 semaines, et les hommes d'un congé paternité compris entre 0 et 3 jours. En Turquie, la loi sur le travail de 2008, a étendu la période du congé maternité à 16 semaines au lieu de 12 semaines avec la

flexibilité d'utiliser au moins 3 semaines après la naissance de l'enfant. En contrepartie, aucune disposition ne prévoit de congé paternité.

Tableau 23 : Congés maternité et paternité en Turquie, Maroc et Tunisie

	Turquie	Maroc	Tunisie
Congé maternité	16 semaines payées à 66,7 % du salaire : 8 avant et 8 après l'accouchement + 6 mois de congés non payés (Article 74 d CT)	14 semaines payées à 100% avec possibilité de prolongation (Article 152 du CT). La rupture du contrat de travail durant ce congé est interdite, sous peine d'amende (Articles 159 et 165 du CT)	30 jours payés à 67% du salaire, prorogeable chaque fois de 15 jours sur justification de certificat médical (Article 64 CT)
Congé paternité	3 jours (secteur public) (Banque mondiale)	3 jours (Article 269 CT)	1 jour (secteur privé) 2 jours (secteur public) (Banque mondiale)

II. Le système de garde d'enfant et de préscolaire est extrêmement peu développé et le recours à des femmes aides-domestiques pose la question du statut de ces travailleuses

1. Le système préscolaire et de garde d'enfants est très peu développé

En Turquie, environ 12 % des enfants de 3-4 ans et 67 % de 5 ans sont inscrits dans l'enseignement pré-primaire (OCDE 2013) assuré par des établissements publics et des institutions privées. La question de l'organisation d'un système de garde d'enfants par l'Etat est considérée par tous les bailleurs et les ONG comme une priorité pour faire évoluer l'accès des femmes au marché de l'emploi. L'organisation patronale TUSIAD, rencontrée lors de la mission en 2014, a rappelé que seuls 5 % des enfants vont à la crèche et que les services de garde d'enfants sont prohibitifs (environ 1500 TL -520 euros - par mois, tandis que le salaire minimum s'élève à 800 TL). TUSIAD, dans le cadre de son groupe de travail sur l'égalité femmes-hommes au travail, demande au Gouvernement de mettre à disposition un service de garde d'enfants qui permette aux femmes d'accéder durablement à l'emploi.

En Tunisie et au Maroc, l'offre de garde d'enfants et la scolarisation pré-primaire sont faibles et privatisées. En Tunisie, en 2008, on comptait 186 crèches contre 83 crèches en 1992 accueillant des enfants de moins de trois ans. En 2006, on a calculé que les crèches ne prenaient en charge que 0,6 % des enfants de moins de trois ans qui étaient, la plupart du temps, laissés à la cellule familiale. En 2002, les jardins d'enfants relevaient principalement du secteur privé (80 %), puis du secteur associatif (12,7 %) et enfin du secteur public, principalement des municipalités (6,6 %). L'évolution montre un désengagement progressif du secteur public dû aux coûts élevés de gestion de ces structures d'accueil. En 2008, la Tunisie comptait 3 058 jardins d'enfants qui accueillaient

113 667 enfants et employaient 6 418 éducateurs. Une des conséquences est l'augmentation des services de garde d'enfants. Selon le rapport national sur les conditions de l'enfance de 2005, le taux de couverture par les écoles préscolaires, de trois à cinq ans est passé de 27,65 % en 2003 à 58,6 % en 2007. La moitié des enfants de moins de six ans sont gardés par des membres de la famille ou une aide-ménagère (Gouider 2009).

Au Maroc, le secteur du préscolaire prend en charge les enfants âgés de 4 à 5 ans. Les « *kouttab* » préscolaires (accueillant des enfants d'âge préscolaire) et les jardins d'enfants (d'inspiration plus moderne) sont sous le contrôle du Ministère de l'éducation nationale. Ces institutions accueillent la majorité des enfants préscolarisés et appartiennent au secteur privé. La totalité des frais sont à la charge des parents, dont le choix est déterminé par leurs moyens financiers. Les frais peuvent varier en moyenne de 50 à 2000 dirhams (4 à 180 euros) par mois selon le type et la qualité de l'institution. Le secteur de la Jeunesse et des Sports et celui de l'Entraide Nationale disposent d'un certain nombre de jardins d'enfants publics. Cependant, le nombre d'enfants accueillis ne dépasse guère 3% de l'ensemble des enfants préscolarisés. (El Andaloussi 2007).

2. Les conditions de travail des femmes aides-domestiques sont précaires et ne relèvent pas du travail décent

Il est important de distinguer le *travail* domestique du *service* domestique. Le premier terme renvoie à l'ensemble des tâches domestiques accomplies par toutes les femmes dans leur foyer (ménage, rangement, courses, soins des enfants et aux personnes vivant dans le foyer, etc.). Le deuxième indique l'emploi domestique, c'est-à-dire le travail effectué par les employé-e-s domestiques, et qui constitue « *une des principales formes d'emploi féminin dans la plus grande partie du monde* » (Destremau & Lautier 2002 : 249). D'après l'OIT, on compte 52,6 millions de travailleur-es domestiques dans le monde en 2010 dont 80 % femmes. Au niveau mondial, le travail domestique représente 3,5 % des emplois des femmes et jusqu'à un emploi féminin sur cinq dans la région Moyen-Orient. L'emploi domestique est un secteur très important de l'emploi des femmes dans les trois pays. Au Maroc, 57,3 % des femmes qui travaillent sont des aides familiales (HCP 2013) ; pour 34,4 % en Turquie (Turkstat 2010).

Au Maroc, on les appelle les « petites bonnes ». L'accès des femmes au marché du travail est ici rendu possible par l'exploitation d'autres femmes dans des conditions précaires et sans accès à la protection sociale. Un projet de loi a été approuvé par le Gouvernement marocain en juin 2013, dans le but de réglementer la situation de milliers de travailleurs-es domestiques, en leur accordant des protections juridiques similaires à celles dont bénéficient les autres employés dans le cadre du code du travail marocain. Parmi les dispositions clés déjà présentes dans le projet de loi figurent une journée de repos hebdomadaire, des congés payés annuels, l'interdiction de recruter des travailleurs-es domestiques en passant par des intermédiaires sans qualifications légales, l'interdiction des tâches qui pourraient menacer la sécurité des travailleur-s-e-s ou « *compromettre leur moralité* », et des sanctions financières pour les employeurs qui enfreignent la loi.

En Tunisie, il n'existe pas de données précises sur le nombre d'employées domestiques, qui se compteraient en dizaine de milliers, d'après l'Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement (AFTURD), qui a mené une enquête sur le sujet (« *Les aides ménagères à temps complet : violences et non droits* »). Selon l'étude de l'AFTURD la plupart des employé-e-s de maison sont des jeunes filles dont 17,5 % ont entre 12 et 17 ans et 60,8 % entre 18 et 29 ans. Plus de 32 % n'ont jamais été scolarisées et près de 31 % ont été contraintes de quitter l'école. La législation qui remonte à 1965 stipule : « *Est considéré employé de maison, tout salarié au service de la maison, quel que soit le mode et la périodicité de la rétribution, occupé aux travaux de maison d'une façon habituelle par un ou plusieurs employeurs.* » La réglementation en vigueur pose des conditions de travail : le repos doit être hebdomadaire, il doit être de 24h consécutives, le vendredi, samedi ou dimanche et la charge de travail pour les employés en général ne peut dépasser 48h par semaine. Ces principes généraux, qui devraient s'appliquer aux employés de maison, ne sont en réalité pas respectés.

En Turquie, d'après les données de Turkistat en 2010, ce type d'emploi représentait 34,4 % de l'emploi féminin. Le cadre juridique relatif aux travailleurs domestiques en Turquie est caractérisé par une certaine inefficacité, car même si la loi n°6098 sur les obligations en matière de services leurs accordent des droits similaires à ceux des autres travailleurs, en pratique, peu de travailleur-se-s domestiques la connaissent et en bénéficient. De plus en Turquie, le nombre de femmes migrantes travaillant dans ce secteur ne cesse d'augmenter. Leur vulnérabilité s'accroît lorsqu'elles ne bénéficient pas d'un permis de séjour (Erdogdu 2013).

III. Les projets d'orientation scolaire et professionnelle ne permettent pas aux femmes d'aller vers les filières porteuses

1. Les politiques d'accompagnement à l'emploi sont neutres, elles ne prennent pas en compte les enjeux de mixité

Les agences nationales pour l'emploi n'ont pas identifié la problématique de la mixité des métiers comme un effet de levier pour favoriser l'emploi des femmes. Ceci s'explique par plusieurs raisons. Tout d'abord, les entretiens ont montré que les jeunes femmes sont nombreuses à rechercher du travail et sont identifiées comme plus actives que les jeunes hommes, ce qui peut créer l'impression qu'elles bénéficient autant, voire davantage, des services d'accompagnement. De plus, les agences répondent avant tout à la demande des entreprises et ces demandes sont stéréotypées. Enfin, la segmentation du marché du travail résulterait des « choix » réalisés par les jeunes femmes qui se placeraient d'elles-mêmes dans des secteurs typiquement féminins car elles s'y sentiraient plus « capables ».

En Tunisie, le Secrétariat d'État de la Femme et de la Famille (SE) qui a pour mission d'amener les secteurs de l'administration à prendre en compte l'aspect genre dans les

orientations des programmes et des politiques, et dans les statistiques et les enquêtes est la seule institution identifiée qui s'est saisie de la problématique. Avec le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le SE a travaillé sur les contraintes de l'accès à l'emploi des femmes et en particulier les spécialités choisies par les filles dans le cadre scolaire. Il a mis en place un programme de sensibilisation en direction des étudiantes pour les inciter à choisir les branches techniques et scientifiques, plus porteuses en termes d'insertion. Ce travail n'a cependant pas atteint les résultats attendus en raison des moyens très limités en ressources humaines et financières. Autrement dit, la volonté politique n'est pas suffisante pour mener un programme de sensibilisation ambitieux.

En Turquie, pour l'instant, cette dimension, n'est pas prise en compte par l'Agence nationale pour l'emploi ISKUR. Dans le cadre de l'accompagnement à la recherche d'emploi, ISKUR oriente les femmes vers des formations professionnelles. En 2010, l'OIT a accompagné le bureau de ISKUR à Ankara dans un projet de promotion de l'approche genre auprès du personnel de l'agence (35 participants), couplé avec des actions pilotes d'accompagnement des femmes dans leur formation et leur recherche d'emploi. La formation à l'intégration de l'approche genre a notamment porté sur la prise de conscience des freins spécifiques à l'insertion des femmes sans toutefois traiter la question de la mixité dans l'orientation. Les parcours de formation proposés aux femmes dans ce projet sont restés, en majorité, stéréotypés : garde d'enfant, ouvrière textile, esthéticienne, stylisme, secrétaire, comptabilité.

2. Le secteur privé peut contribuer à la diversification des métiers en menant des expériences pilotes

La neutralité des politiques de l'orientation et de l'emploi dans les trois pays en matière de diversification des choix conduit à se tourner vers les expérimentations menées par les ONG.

Au Maroc, par exemple, l'Association marocaine de solidarité sans frontières (AMSSF) - microcrédit (Fès) mène des activités d'accompagnement des femmes entrepreneures. Dans le cadre du projet GEPE (Genre et Economie Pluri'Elles), l'association concentre ses activités sur l'accompagnement social des femmes et notamment celles qui travaillent dans des secteurs traditionnellement masculins. L'AMSSF travaille sur la question de l'autonomisation des femmes au-delà de l'augmentation des revenus. Parfois, les agents de terrain peuvent être amenés à intervenir auprès des maris et des familles pour les convaincre de soutenir l'activité des femmes. Leur soutien est identifié comme une condition de réussite de l'activité économique. Dans les secteurs masculins, il est difficile de convaincre les employeurs de recruter des femmes, face à des stéréotypes de genre ancrés dans les mentalités. L'AMSSF a donc établi des partenariats avec l'ANAPEC, l'OFPPPT de Fès (Office de la Formation Professionnelle) et la FNBTB (Fédération du Bâtiment) pour mener une expérience pilote de conception d'un module de formation complémentaire au parcours dans la branche bâtiment, qui traite de la prise en compte de l'approche genre pour faciliter l'accueil des femmes dans les différents métiers. Les résultats de l'expérience seront évalués fin 2014 mais le rapprochement entre l'ANAPEC et le FNBTB par l'intermédiaire de

l'AMSSF a déjà débloqué l'embauche de plusieurs jeunes femmes au poste de chef de chantier.

IV. L'insuffisance des contrôles favorise les discriminations de genre dans le monde du travail

1. L'inspection du travail et les syndicats sont trop faibles pour répondre aux violations du droit du travail

Les chapitres précédents ont souligné que les femmes sont souvent victimes de différentes formes de discriminations ou se voient privées de leurs droits sur leur lieu de travail, au sein des entreprises et dans les usines de textile. Malgré l'identification de ces discriminations, **les mécanismes nationaux de lutte contre les discriminations sont quasiment inexistant dans les trois pays.**

Le Maroc a ratifié 49 Conventions internationales en faveur de l'emploi (dont sept conventions fondamentales), dont 48 sont en vigueur. Toutefois, le Maroc n'a encore pas ratifié la Convention 87 portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Pourtant, la question de l'application des normes est identifiée comme un enjeu fondamental. *« C'est surtout l'application des normes, il y a beaucoup d'articles où l'on parle de la maternité, de l'égalité des salaires, mais dans l'application on n'y arrive pas. Il y a un manque de contrôle, les employeurs font ce qu'ils veulent. Deuxièmement, une grande partie des entreprises sont dans l'informel, donc c'est difficile de les contrôler »* (OIT, Maroc, 2014).

L'OIT au Maroc concentre ses efforts sur **le renforcement des capacités des inspecteurs du travail**, en partenariat avec le Ministère de l'emploi, et sur l'adaptation de manuels de formation. La coopération espagnole a également développé des activités de jumelage et d'échange d'expertise avec des inspecteurs du travail espagnols dans les domaines de la planification, de la sécurité et de l'hygiène dans les entreprises. Cependant, il apparaît que la problématique principale est celle du **déficit** d'inspecteur du travail. En effet, le Maroc compte environ 200 inspecteurs du travail chargés de couvrir tout le territoire marocain, ce qui est largement insuffisant. Alors que le rôle des syndicats semble incontournable dans le contrôle des discriminations dans l'entreprise, le Maroc n'a pas ratifié la Convention n°87 portant sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ce qui précarise leur situation. De plus, au Maroc, seules 14 % des entreprises sont affiliées à la Confédération générale des entreprises (CGEM) qui gère le label Responsabilité sociétale des entreprises. Le reste des entreprises sont familiales ou sont dans l'informel.

Enfin, **les femmes sont sous-représentées dans les syndicats**. Souvent, elles ne bénéficient pas de contrats leur permettant de s'inscrire dans un syndicat. De plus, elles sont sous-représentées pour les mêmes raisons qui expliquent leur sous participation à tous les espaces décisionnels économiques et politiques : manque de temps, rôle de la femme, autocensure. Pour lutter contre cela, l'OIT au Maroc mène un programme de renforcement des capacités des femmes au sein des syndicats. Ce projet a permis de travailler avec les

syndicats sur la mise en place de comités genre et la formation des femmes syndiquées aux sujets de la lutte contre les discriminations et l'égalité dans le travail.

En Tunisie, une étude sur la participation des femmes aux instances de décisions politiques, économiques et sociales était en cours de réalisation en 2014, pilotée par les professeurs Hafidha Chékir et Chafik Bousarsar. Les résultats préliminaires ont souligné **la faible participation des femmes dans toutes les sphères et notamment au sein des syndicats**. Aucune femme ne fait partie du bureau exécutif de l'Union générale du travail (UGTT) et le principal syndicat tunisien ne compte que deux femmes au sein de la commission administrative. Selon l'étude, plusieurs facteurs, notamment d'ordre culturel et social ainsi que l'analphabétisme, sont à l'origine de la faible présence des femmes au sein des partis, syndicats et associations.

2. Un exemple de mobilisation pour l'obtention des droits, le projet OXFAM au Maroc

En partant de l'objectif de la lutte contre la pauvreté et la précarité, Oxfam s'est intéressé à la filière de la fraise au Maroc, dans les régions du Gharb et du nord. *« D'après les derniers chiffres, il y a eu une augmentation de 5 % de la main d'œuvre dans la production des fruits rouges, ce qui veut dire une nouvelle demande sur la main d'œuvre féminine »*. La filière de la fraise est un secteur où les femmes sont surreprésentées : *« En proportion la main d'œuvre féminine représente environ 90%. Les 10 % sont surtout des hommes qui travaillent très peu dans les exploitations, ce sont les aouqaf, les maîtres chantiers qui surveillent les femmes dans les champs et la plus grande majorité ce sont dans les usines, les techniciens du froid, l'électricité, les gardiens dans les usines de conditionnement et aussi de surgélation »* (Oxfam Maroc, 2014).

L'objectif du programme vise à l'amélioration des conditions de travail des employées. Pour Oxfam, c'est l'absence d'instruction et, par conséquent, de connaissance de leurs droits qui mène les femmes à accepter des emplois qui ne sont pas rémunérés à leur juste valeur, à travailler plus que ce qui est physiquement supportable et à accepter vexations et violences. L'absence de contrôles justifie également ces entorses au droit du travail du côté patronal. Oxfam comme les syndicalistes de l'UMT dénoncent avec vigueur l'absence d'inspecteurs du travail et la façon dont les contrôles se déroulent.

Dans le cadre du programme, Oxfam a mis en œuvre différentes actions. En premier lieu, ses membres ont mené une campagne de sensibilisation auprès des femmes employées, de la Caisse nationale de la sécurité sociale et auprès des délégations des ministères de l'Emploi présentes dans chaque région marocaine. En deuxième lieu, Oxfam a accompagné les femmes ouvrières pour qu'elles s'inscrivent à la sécurité sociale. Ce deuxième projet a été appelé « Projet identité ». Le dernier axe de ce programme visait à la création d'un observatoire des violations du droit du travail, dont les femmes sont victimes. Après avoir récolté les informations, Oxfam les transmet aux délégations du travail qui s'assurent du suivi. Les femmes sont encouragées à créer leurs associations. 25 femmes par an reçoivent

des formations sur « le savoir-faire, le savoir être, et même pour qu'elles puissent gérer leur association à la fin du processus » (Oxfam Maroc, 2014).

La mobilisation des femmes leur amène une forme de protection contre l'exploitation.

Ainsi, d'après une syndicaliste (entretien 2014) : « *On voit maintenant les ouvrières agricoles qui sont syndiquées, comment elles sont... vous pouvez être tranquilles !! C'est très encourageant. Maintenant elles n'acceptent plus le minimum, elles luttent pour un salaire égal pour un emploi égal, elles luttent pour la sécurité, la dignité, contre le harcèlement... (...) C'est le syndicat qui a provoqué le changement. Les femmes sont plus sensibilisées, plus au courant de leurs droits* ». Ce projet qui a été soutenu par l'agence espagnole pour la coopération internationale et le développement (AECID) de 2009 à 2013 pour un budget total de 4 millions d'euros qui a permis de toucher 130 douars, de sensibiliser 180 000 personnes dont 15 000 femmes du secteur de la fraise et de déclarer 70 % d'entre elles à la CNSS (contre 7 % au début du programme).

V. Les programmes de promotion de l'entrepreneuriat peinent à mettre en place des activités économiques durables

1. Le micro-entrepreneuriat est érigé en solution miracle face à l'augmentation du chômage

Dans un contexte international d'ajustements structurels, d'augmentation du chômage et de pauvreté croissante, le petit entrepreneuriat et la microentreprise apparaissent comme une solution alternative miracle. Dans les trois pays, les **gouvernements et les ONG mettent en œuvre des projets de promotion et de formation à la micro et petite entreprise.**

Au Maroc, le soutien à la microentreprise est une priorité du Gouvernement. Une stratégie nationale a été édictée pour l'auto-emploi et la TPE en 1998 : elle prévoyait la mise en place de plusieurs programmes de promotion et d'appui à l'auto-emploi et à la TPE. En particulier, elle prenait en compte deux aspects importants : le renforcement du dispositif public et privé de conseil, assistance, formation et appui aux jeunes promoteurs d'une part ; le renforcement de l'offre financière, de l'autre (Denieuil 2007). En 2010, une nouvelle stratégie nationale a confirmé la confiance du gouvernement marocain sur la capacité de la microentreprise à résorber le chômage (Stratégie Nationale pour la Promotion de la TPE). Des incitations financières ont été mises en place afin d'intégrer les TPE dans le tissu économique national.

En Tunisie, la dynamique actuelle du secteur privé ne permet pas de répondre à la croissance de la demande d'emploi. La situation économique du pays est très difficile et ne favorise ni la création d'emplois ni la création d'entreprises. Pourtant, la création d'entreprises reste un objectif prioritaire du gouvernement. Le 19 mai 2014, lors de l'atelier de travail sur l'élaboration du plan d'action pour le développement des PME/TPE tenu à Tunis, le Ministre du travail a répété que la priorité est la promotion du travail indépendant et des PME. Le public visé par ces politiques concerne tout d'abord les nombreux et

nombreuses diplômé-e-s de l'enseignement supérieur qui se retrouvent au chômage, ainsi que des jeunes hommes ou femmes qui, compte tenu de leur situation économique et sociale, sont exclu-e-s du marché de l'emploi et ne sont pas en mesure de bénéficier des actions salariales promues par les pouvoirs publics. Cependant, on remarque dans le comportement des jeunes chômeur-se-s une certaine résistance de l'attente d'un emploi par l'État. Cette attitude est imputée à la mentalité tunisienne qui chercherait la « stabilité » avec un emploi dans la fonction publique (entretiens avec le Ministère de l'emploi et avec l'UTSS). Le Ministère du Travail tente de dépasser ce problème et de mettre les jeunes chômeurs dans une logique d'activité, par des actions de formation et d'accompagnement. Une première expérience mise en place est celle du chèque-employabilité, grâce auquel les jeunes bénéficient d'une bourse s'ils s'inscrivent à une formation.

Concernant plus particulièrement le **microcrédit**, la nouvelle loi sur le microcrédit date de 2012 et la situation des microentreprises en Tunisie est encore en train de se stabiliser. Suite à la promulgation de la nouvelle loi, des anciennes institutions de microcrédit ont dû en arrêter l'octroi (TAMSS) ou se réformer (ENDA InterArabe), tandis que d'autres se créent, notamment en partenariat avec des grandes organisations internationales (comme ADIE et Planet Finance).

- **Enda Interarabe** est la principale institution de micro-finance, active depuis 1992 en Tunisie. Alors que Enda présente une bonne gouvernance de l'outil du microcrédit, avec un taux élevé de remboursements, l'entretien menée avec l'ONG Enda montre les limites du modèle de la microentreprise et les difficultés du passage à la PME : la microentreprise ne crée qu'un seul emploi toutes les quatre microentreprises. Pour améliorer les performances des micro-entrepreneurs, Enda est en train de mettre en place des activités d'accompagnement (éducation financière, coaching, éducation à la citoyenneté).
- **L'association TAMSS** a mis en place des centres d'entrepreneuriat féminin (ouverts depuis juin 2012). Il s'agit d'un programme qui touche huit régions. Ces centres assurent des modules de formation, ciblés sur les femmes : création d'entreprise, médias sociaux, e-commerce, leadership. Leurs public-cible sont les femmes qui ont besoin de formation professionnelle, pour apprendre un métier. Ces centres ciblent aussi les femmes qui veulent devenir autonomes financièrement. La première étape de la formation est l'apprentissage à l'établissement d'un business plan. La deuxième étape est l'établissement d'un plan d'affaire et la rentrée dans la vie active. Les centres assurent ensuite un accompagnement à l'activité mise en place.
- **Taysir microcrédit** est associée à l'association Taysir conseil, qui va prendre en charge tous les services non financiers de soutien aux micro-entrepreneurs. Pour toutes les AGR, Taysir propose des formations en éducation financière : la gestion du budget, des dettes, de l'épargne, les services financiers de manière générale.
- Le dispositif mis en place par **l'ONG internationale Mercy Corps** est structuré sur deux volets. En premier lieu, l'inclusion financière : il s'agit à la fois de dépasser

l'obstacle de la méfiance envers les banques et les institutions, et d'éduquer à l'organisation de son propre argent (comment budgétiser, comment épargner, comment gérer des dettes). Pour réaliser cela, Mercy Corps collabore avec des institutions financières. En deuxième lieu, l'amélioration des connaissances entrepreneuriales : il s'agit de formations dans des centres de formation professionnelle sur la conception et la sélection des idées, l'initiative et la responsabilité, l'information. L'ONG vise aussi des entrepreneurs potentiels qui ont besoin d'accompagnement : son but est de fournir des services sur l'entrepreneuriat, en particulier des systèmes d'accompagnement post-financement.

En Turquie, seule la Turkish Grameen Microfinance Program (TGPM) est une agence de micro-finance. Elle octroie actuellement des crédits solidaires à 13 000 femmes avec un objectif de 3 millions de femmes bénéficiaires en 2023 pour des groupes de 5 femmes. Le crédit, octroyé sans garantie, est conditionné à la participation à une formation de trois jours sur le crédit, les remboursements, la gestion de l'entreprise. La formation est faite par le responsable de l'agence, ce qui permet de créer une relation d'intimité avec les membres. De son côté, **l'association KDEV** soutient la mise en place d'activités économiques, collectives, avec des groupes de femmes, par exemple dans le domaine des fruits séchés, des herbes et de la fabrication de savon. Cette association assure un accompagnement en termes de formation technique, d'alphabétisation et d'éducation à l'entrepreneuriat, ainsi que des formations de formateurs à destination de personnes volontaires. En novembre 2012, **la Banque européenne de reconstruction et de développement** a signé avec Garanti Bank une ligne de crédit de 60M USD dédiée entièrement au financement des femmes entrepreneurs (femmes propriétaires ou gestionnaires de PME). **La Société Financière Internationale (SFI)** travaille sur la question du genre en Turquie depuis 2010. Son objectif est de faciliter l'accès aux financements des femmes entrepreneurs (essentiellement à celles qui ont déjà créé une activité). La SFI a pour objectif d'allouer 25 % de son portefeuille de prêts aux PME à des femmes entrepreneurs. Pour cela, trois lignes de crédit PME existent, pour un montant total de 110 MUSD respectivement avec Alternatif Bank (30 MUSD octroyés en 2010), Fiba Bank (30 MUSD en 2012) et Sekerbank (50 MUSD en 2013). Au moins 50 % de ces fonds seront alloués aux femmes entrepreneurs. Le montant de prêt minimal est de 10 000 USD et le montant de prêt maximal de 2 MUSD. L'objectif de la SFI est de soutenir 1 000 femmes entrepreneurs en proposant 55M USD alloués uniquement aux femmes entrepreneurs.

2. Des critiques soulignent que les micro-entrepreneures sont exposées à la précarité

Les femmes sont bien souvent les principales bénéficiaires des projets de microcrédits, car elles sont responsables et affichent d'excellents taux de remboursement. L'argument selon lequel soutenir les activités génératrices de revenus portées par les femmes serait bénéfique pour le développement, car ces dernières réinvestissent leurs gains dans l'éducation des enfants, est un argument utilisé par la majorité des bailleurs et des

ONG pour justifier leur investissement dans ce champ. Pourtant, plusieurs ouvrages soulignent **les limites des projets de microcrédits, particulièrement au regard du processus d'autonomisation des femmes**. Tout d'abord, le microcrédit ne toucherait pas « les vrais pauvres » (Brunel 2000). Le niveau de prêt et les taux de remboursement très élevés (25% pour Enda Interarabe en Tunisie par exemple) ne permettent pas d'atteindre une taille critique qui engendrerait véritablement une sortie de sortir de la pauvreté ce qui contribue à maintenir les bénéficiaires dans une situation de précarité et de dépendance par rapport aux institutions de microcrédits.

E Hoffman et K Marius Gnanou (2003) soulignent que « les indicateurs économiques traditionnellement utilisés dans l'évaluation de la micro-finance, tels que le taux de remboursement, le niveau de revenu ou le montant des prêts ne constituent pas des indicateurs fiables d'*empowerment* ». En effet, le fait que les femmes soient inscrites ne prouve pas qu'elles contrôlent l'utilisation du prêt, ni même qu'elles participent à la candidature du prêt. De plus, ces indicateurs ne renseignent pas la manière dont les femmes réussissent à rembourser ce prêt parfois en puisant dans d'autres sources de revenus. La littérature montre également que l'augmentation des capacités financières des femmes peut aussi se traduire par un désengagement des hommes dans les dépenses du foyer, voire par une augmentation des violences domestiques.

Une étude du CREDIF de 2006 **en Tunisie**, montre que suite aux difficultés à rembourser des crédits et à évaluer la rentabilité d'un projet, ces pratiques peuvent renforcer la dépendance des femmes vis-à-vis de leurs familles. D'après ONU Femmes à Tunis, dans le cadre des projets mis en place dans la région périurbaine de Tunis, qui touchent des femmes défavorisées par des activités de renforcement des capacités pour accéder à l'emploi ou au microcrédit, seules 5 femmes sur 60 arrivent à se mettre à leur propre compte (entretien avec ONU Femmes, 2014).

En dépit des « effets pervers », la majorité des femmes rencontrées dans le cadre d'enquêtes en Inde du Sud (Hoffman et Marius Gnanou 2003) ne renonceraient en rien à ces activités car elles leur permettent d'être reconnues au sein du foyer, d'être plus écoutées, d'être plus mobiles et de dépendre moins de leur mari et de leur belle famille. Des témoignages similaires ont été recueillis dans le cadre de l'étude menée par Gaëlle Gillot auprès des ouvrières du textile **au Maroc**, qui soulignent que malgré les difficultés et des conditions de travail particulièrement précaires, les femmes ouvrières gagnent des espaces d'autonomie et de liberté qu'elles ne voudraient en aucun cas perdre.

3. Les témoignages soulignent la nécessité de mettre en place un véritable accompagnement social et de définir des critères d'autonomisation des femmes

Les témoignages des associations de soutien au microcrédit mettent en lumière **l'insuffisance d'une approche strictement économique dont l'indicateur est le taux de remboursement**. Ils soulignent la nécessité de fournir des activités d'accompagnement social complémentaire au prêt financier.

Au Maroc, les ONG Quartier du Monde et Association marocaine crédits sans frontières, ont pris conscience de cette nécessité. « *Le microcrédit s'inscrit dans l'objectif de renforcer les capacités des femmes à accéder au marché de l'emploi et aux revenus pour l'aider à avoir un pouvoir de décision dans la famille. Par la suite, on a constaté que le service de financement n'est pas suffisant pour compléter l'autonomie de la femme dans son métier et dans son environnement. Il faut aussi renforcer leurs capacités au travers d'autres activités sociales et de sensibilisation* ». (AMSSF).

Pour pallier ces insuffisances, différentes stratégies d'accompagnement sont mises en place dans les domaines du renforcement des capacités ; de la sensibilisation de l'entourage et du soutien à l'égalité femmes-hommes : l'alphabétisation des femmes et l'accès à l'éducation de base ; l'éducation économique et financière ; la sensibilisation de l'entourage familiale ; la confiance en soi. En reprenant une idée qui a marché dans d'autres pays, en Tunisie, CAWTAR soutient des activités de monitoring et de coaching à destination des femmes cheffes d'entreprise. Le centre soutient la création de binômes entre des femmes entrepreneures qui ont réussi et des nouvelles créatrices d'entreprises, afin de montrer des exemples et des modèles de soutien à la création d'entreprise au niveau local. Afin de mettre les enjeux de l'autonomisation des femmes au cœur de leurs activités, certaines ONG ont mis en place de nouvelles méthodologies centrées sur l'autonomisation des femmes au travers de questionnaire et d'une méthodologie d'évaluation des actifs et des passifs des bénéficiaires qui se concentrent sur une série d'indicateurs de l'autonomisation tels que : la mobilité, la capacité à prendre des décisions au sein de son foyer, la gestion du budget familial, l'accès aux droits et à la protection sociale, la participation à la vie sociale et politique, la prise de parole en public, le renforcement de l'estime de soi. Ces indicateurs de l'autonomisation sont mesurés au travers d'entretiens qualitatifs tout au long du projet. Ceci demande une formation spécifique des équipes et parfois une expertise en genre au sein même de l'équipe de suivi du projet.

VI. Les coopératives permettent une certaine formalisation du travail des femmes mais sans accès à de véritables rémunérations et sans remettre en cause la répartition traditionnelle des tâches

1. Le travail dans une coopérative rurale institutionnalise le travail des femmes de façon relative...

En 2013, 12 022 coopératives existaient au **Maroc**, dont 1 406 créées durant l'année 2013. Parmi ces nouvelles coopératives, 982, soit 73 %, sont des coopératives agricoles. Sur son site Internet, l'Office du Développement et de la Coopération (ODCO) attribue ce succès aux « campagnes de sensibilisation et de vulgarisation organisées par l'Office auprès des petits producteurs, des artisans et des jeunes diplômés ». L'ODCO note qu'en 2013, 245 coopératives féminines ont été créées (sur 1 406), ce qui représente 17 % du total des

nouvelles créations en 2013 qui rassemblent 2 863 femmes. On peut donc calculer que la moyenne du nombre de femmes concernées représente entre 11 et 12 par coopérative.

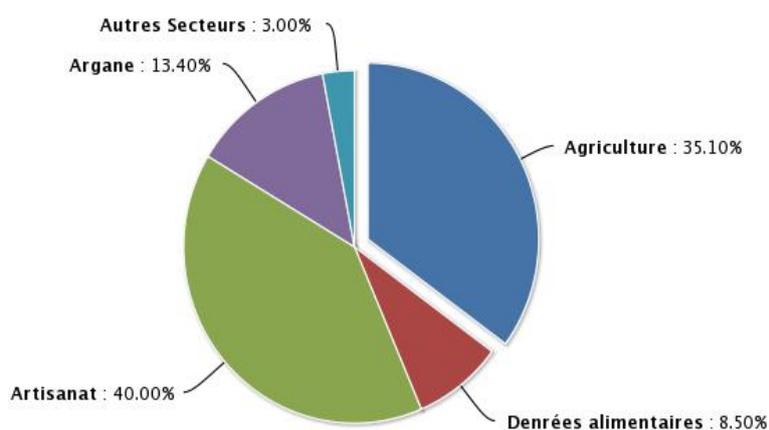
Tableau 24 : Répartition des Coopératives de femmes par secteur en (Juillet-2013)

Secteur d'activité	Nombre	Adhérents	Capital en dh
Agriculture (h.r.a)	583	11 208	5 933 529
Alphabétisation	6	44	101 100
Argane	222	6 196	1 723 926
Art et culture	1	14	7 000
Artisanat	664	10 884	6 284 126
Consommation	1	8	7 500
Denrées alimentaires	142	1 476	531 401
Imprimerie-papeterie	1	7	700
Main d'œuvre	9	73	16 300
Pêche	7	171	49 700
Plantes médicinales et aromatiques	26	594	120 800
Total	1 662	30 675	14 775 812

Source : site internet ODCO (données 2013)

Graphique 12 : Les coopératives de femmes par secteur au Maroc

Les coopératives de femmes par secteur au 31 juillet 2013 (ODCO)



Pour l'ODCO, l'objectif déclaré des coopératives est « l'organisation des secteurs productifs informels et la valorisation des produits du terroir ». Il ne s'agit pas pour l'organisation de formaliser le secteur, mais de le structurer.

Selon les témoignages recueillis auprès de fondatrices de coopératives et d'ONG lors des missions de terrains en février-mars 2014, se lit clairement l'idée que la coopérative n'a pas d'objectifs ambitieux ou est une forme de pis- aller. En l'absence de débouchés en milieu rural (Troin, 2006), les femmes cherchent l'auto-emploi. **La coopérative permet d'organiser des activités génératrices d'emploi, de les solidifier, de mutualiser les forces et de créer une dynamique locale en institutionnalisant des activités économiques qui existaient auparavant de façon atomisée, sans visibilité aucune et souvent sans efficacité.**

Certaines femmes, plus entrepreneuses que d'autres, ayant eu des expériences antérieures, ou revenant à leurs racines rurales après des études se tournent vers la structure de la coopérative. Là, elles créent ou trouvent un emploi organisé, directement rémunérateur (un salaire) et une possibilité de s'organiser facilement pour concilier leurs tâches domestiques et « le travail ». C'est le cas dans les coopératives d'argan de la région d'Agadir, et les coopératives agricoles visitées dans la région de Rabat Zaër Zemmour.

Pourtant, **s'il possède un certain nombre d'avantages, le travail des femmes dans les coopératives n'est pas toujours comptabilisé dans les statistiques**, ni la source d'une quelconque protection sociale. Les coopératives ne sont en effet pas tenues de cotiser à la Caisse nationale de sécurité sociale marocaine (CNSS) puisque les emplois qu'elles créent ne sont pas des emplois salariés. Elles n'ouvrent donc pas non plus un droit à la retraite. Ceci peut constituer une limite à la coopérative car les femmes qui y travaillent ne sont pas protégées.

Cependant, la coopérative a aussi permis de rendre visible le travail des femmes. Ainsi la coopérative Amanar à Aïn Aouda donne un statut économique autre que celui d'épouse aux femmes qui s'y sont engagées. Khadija (entretien 2014) explique que maintenant, on la reconnaît dans les foires ou les expositions : elle est « *la femme de l'argan de Rabat* », ce qui signifie qu'elle est reconnue non plus selon son statut d'épouse ou de mère, mais comme présidente de la coopérative Amanar. Et c'est ce statut qui institutionnalise ses déplacements, son activité, son absence au foyer qui ne seraient peut-être pas aussi bien acceptés si elle les effectuait pour visiter sa famille ou se promener. En se déplaçant ainsi d'expositions artisanales et de coopératives en foire agricole et salon de l'agriculture de Meknès, Khadija porte sur son front l'étiquette « Présidente de la coopérative Amanar ». Elle possède un statut économique institutionnalisé, même si dans les faits, elle ne fait pas partie des statistiques des femmes actives au Maroc. La coopérative permet aussi de développer de nouvelles activités qui étaient à l'état domestique. C'est le cas pour Amanar qui développe depuis peu la production de miel grâce à une subvention du ministère de l'agriculture qui a financé les ruches. Ces ruches sont maintenant entretenues par des femmes du douar qui le faisaient dans leur propre exploitation jusque-là et de façon artisanale. Elles participent aussi à la cueillette des figues de barbarie, également contre rémunération. Ces femmes du douar ont en quelque sorte été « happées » par la

coopérative qui leur a fourni un cadre visible de pratique de leur activité jusque-là purement familiale.

La structure « coopérative », si elle semble bien correspondre à un certain nombre d'attentes ne permet cependant pas de couvrir tous les besoins et peut également être parfois décevante, provoquer une forme de désenchantement dans l'engagement, lorsqu'aucun revenu n'est redistribué aux adhérentes alors qu'elles ont fourni un surcroît important de travail.

2. ...mais ne remet pas en cause la répartition des tâches domestiques qui reposent totalement sur les femmes/les mères

Les femmes qui récoltent l'argan au sein des coopératives concilient leur double journée en jouant sur une organisation particulièrement serrée. Zinab, rencontrée dans un douar d'Ain Aouda en 2014, à trente kilomètres de Rabat, raconte comment se déroulait la journée d'une femme (la sienne en fait) au moment de la récolte de l'argan « au sud » : *« A la campagne [au sud] la femme se réveille avant même l'homme. Si c'est le moment de la récolte [d'argan] elle sort alors qu'il fait encore nuit. Elle ne voit rien sur le chemin. L'année dernière, il y a deux femmes qui sont mortes à cause des serpents sur le chemin pour aller récolter les graines d'argan. Elles partent pour faire la récolte jusqu'à midi ou une heure, et elles reviennent à la maison pour faire le travail de la maison, faire à manger, s'occuper des enfants, le bétail, nettoyer, jusqu'à quatre heures par exemple, et elle retourne encore au champ pour la récolte jusqu'au soir où elle rentre encore la nuit pour s'occuper de la maison, des enfants, et faire rentrer le bétail etc. C'est beaucoup plus difficile le travail en milieu rural qu'en milieu urbain ».*

Le salaire et la mobilité sont deux facteurs qui motivent les femmes à travailler dans les coopératives. Sortir de chez elles et participer à des activités collectives où elles peuvent gagner un salaire sont des éléments essentiels. Le salaire leur permet de mesurer immédiatement le bénéfice qu'elles peuvent tirer de l'activité dans laquelle elles s'engagent avec la coopérative, d'argan à Ain Aouda, agricole à Bouknadel, ou bien même en dehors d'une coopérative, même s'il est maigre. Ce salaire est considéré comme partie prenante, ou un prolongement, de leur rôle de mère puisqu'il est toujours justifié par le fait de veiller à l'éducation des enfants et à leur bien-être, il ne peut donc pas être dévalorisé.

Ainsi, bien plus qu'une réalisation en tant que femme, ce qu'elles cherchent en s'impliquant dans un travail rémunéré qui ne leur apporte guère de satisfaction personnelle mais plutôt une surcharge de leur journée, c'est un meilleur accomplissement de leur rôle de mère : elles mettent toujours en avant les besoins de leurs enfants montrant ainsi comme l'avait écrit Camille Lacoste Dujardin (1996) que le rôle de mère reste pour beaucoup d'entre elles la seule « raison d'être » par laquelle passent la reconnaissance des autres et l'accomplissement de soi.

3. Le travail en milieu rural, en particulier dans les coopératives, est peu reconnu car il requiert les mêmes « compétences » que le travail domestique

Dans ces coopératives, mis à part le rôle joué par la Présidente de la coopérative, on relève pour les autres activités une proximité avec les tâches domestiques : qu'il s'agisse du ramassage, du tri, ou du concassage. Elles sont répétitives, elles demandent minutie et dextérité manuelle (Le Feuvre, 1997), et sont généralement peu gratifiantes et mal reconnues. **Ces compétences ne font pas l'objet d'une valorisation car elles sont considérées finalement comme « naturelles » pour les femmes.**

Dans les coopératives, le travail reste très largement informel. Fouad Ammor en 2003 considérait que l'informalité concernait 95 % de l'emploi rural. Le risque semble plus limité avec une coopérative qu'avec une entreprise. Et elles peuvent la créer sans diplôme. Ainsi Khadija à Aïn Aouda a créé sa coopérative d'argan : « *J'ai pensé à créer une coopérative pour gagner ma vie car l'association est à but non lucratif et tu ne peux pas gagner ta vie avec. (...) [j'ai préféré créer une coopérative plutôt qu'une société parce que] c'est difficile de créer une société, il y a des problèmes avec les banques, les crédits et les impôts. Avec la coopérative, tu n'as pas autant de problèmes, tu es exonéré d'impôts, tu travailles en groupe, il n'y a pas de salaire fixe. (...) Pour la coopérative, on est un groupe. Si on gagne, on gagne ensemble, si on perd, on ne gagne rien. On n'a pas des charges fixes même s'il y a de la perte ou de l'échec, et en plus il y a des appuis. On peut bénéficier d'un fonds, de l'INDH, donc c'est beaucoup mieux, il n'y a pas beaucoup de contraintes* ».

Pour beaucoup de projets de coopératives l'idée de départ était un projet modeste, très localisé et pour les femmes : « *Notre objectif est celui d'une petite coopérative. [elles sont 13 femmes]. Au début c'était tout petit, mais maintenant on est en train de grandir et l'objectif est d'avoir à la fin de chaque mois un revenu respectable qui nous permette de subvenir à nos besoins. (...) l'objectif était de gagner ensemble de l'argent, de créer nous-mêmes notre travail.*

La coopérative de Bouknadel était également un projet de petite ampleur, destiné à regrouper les producteurs de lapins de la région afin d'améliorer les conditions d'exploitation. Il ne s'agissait pas de créer de nouvelles activités, mais plutôt de les articuler entre elles afin de mieux contrôler la chaîne de valeurs et les intermédiaires, ainsi que de standardiser un mode de production afin d'ouvrir des marchés de commercialisation. La coopérative leur a permis de stabiliser leurs revenus et de les augmenter tout en « modernisant » leur production. Taoufiq, créateur de la coopérative qui comprend deux femmes respectivement Présidente et Trésorière, explique que : « *dans notre coopérative, nous arrivons à vivre correctement de notre travail. Nous diversifions aussi. Par exemple, on va introduire des chèvres et des vaches pour avoir plus de bétail, et puis on diversifie aussi les légumes. On vend au marché local, parce que les gens veulent savoir d'où viennent leurs produits et aiment savoir qu'ils sont produits dans la région où ils vivent et n'ont pas fait des kilomètres pour arriver jusqu'à chez eux. On s'appuie sur cette image du produit local pour vendre. Le*

bio aussi c'est porteur. (...) Le RAMES a envoyé des experts pour développer la production, et après (...) on fera des paniers, on a des projets ! Mais on a besoin de temps et de financements pour cela. On compte peut-être utiliser le fait que les femmes travaillent avec nous pour obtenir des financements » (entretien 2014).

Après avoir créé la coopérative grâce au **dispositif post-2011 qui favorisait la création d'activités par les jeunes en pleine période de contestation sociale** au Maroc, la coopérative de Taoufiq cherche maintenant à **utiliser le « créneau » genre pour obtenir ses financements**. Le discours sur le genre se répand et les créateur-trice-s de coopératives l'intègrent afin de drainer les dispositifs de financements, quand bien même leur objectif n'était pas celui-ci au départ. Ces coopératives, focalisées sur les questions économiques plus que sur le genre, méritent d'être interrogées sur leur capacité à promouvoir un changement social. Il ne serait pas impossible qu'une instrumentalisation croisée non programmée du dispositif par les institutions et les bénéficiaires soit la source d'effets bénéfiques sur l'insertion économique des femmes. Ceci renvoie à l'idée du « féminisme local » développé par les chercheuses du Sud qui « pensent le reproductif comme ressource du développement à la fois comme source d'émancipation possible pour les femmes et comme contribution au développement socio-économique des territoires » (Guérin 2011 : introduction).

SYNTHESE

Dans les trois pays, les gouvernements ont pris des engagements dans le domaine des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes qui se traduisent par des textes de loi, des plans d'action, des mesures ou des initiatives spécifiques en faveur des femmes dans différents domaines. Néanmoins, l'ensemble de ces mesures paraît encore insuffisant, d'une part parce que la flexibilisation du marché du travail et le chômage des jeunes a précarisé les femmes, d'autre part parce que la question de l'égalité femmes-hommes et du travail décent pour les femmes reste souvent sous-investie par les acteurs du secteur (ministères, syndicats, employeurs, agences pour l'emploi, inspecteurs du travail, etc.). Les femmes ont tendance à occuper les emplois les plus flexibles, et donc les plus précaires, ainsi que la majorité des temps partiels. Elles constituent la variable d'ajustement des politiques économiques libérales.

Au Maroc, le Plan d'action pour l'égalité pour la période 2012-2016 est financé à hauteur de 45 millions d'euros par la Commission européenne. Malgré, un engagement fort du Maroc dans le domaine du genre, la nouvelle stratégie pour l'emploi ne prend pas en compte toutes les dimensions du travail des femmes. En Tunisie, le Secrétariat d'Etat de la femme et de la famille soutient plusieurs initiatives, notamment dans le domaine du travail rural. Le Document de stratégie économique et sociale 2012-2016 et la nouvelle stratégie pour l'emploi reconnaissent l'importance du chômage des femmes et proposent plusieurs solutions, telles que l'entrepreneuriat et une prise en charge de la petite enfance. Cependant, le SE dispose de peu de moyens et certaines mesures visent même à réduire le temps de travail des femmes qui ont des enfants. En Turquie, la Stratégie nationale d'emploi adoptée

en 2013 s'est fixée comme objectif d'augmenter le taux de participation des femmes à 38 % en 2023. Pour autant, le nouveau volet sur la flexibilisation du temps de travail incite les femmes à travailler à temps partiel.

Dans les trois pays, la division sexuelle du travail est particulièrement forte. Au Maroc, les entreprises recrutent souvent les femmes dans les domaines de la santé et les agences pour l'emploi répondent à ces demandes dans une logique d'efficacité. En milieu rural, le développement des coopératives (notamment après le dispositif post-2011 d'aide à la création d'activités pour les jeunes) a certes contribué au travail des femmes, mais parfois de façon précaire et dans le prolongement de leurs tâches domestiques. En Tunisie, le Secrétariat d'Etat de la Femme et de la Famille soutient des initiatives de mixité dans l'emploi, mais ces expériences sont encore trop limitées. En Turquie, l'agence pour l'emploi ne prend pas encore en considération ces enjeux, malgré un engagement renouvelé en faveur de l'emploi des femmes au travers du lancement d'un programme conjoint avec l'OIT.

Les engagements pris en faveur de la promotion de l'égalité femmes-hommes ne se reflètent donc pas complètement dans les politiques nationales de l'emploi. L'affirmation de l'égalité femmes-hommes et l'importance des politiques en faveur des jeunes ne se reflètent pas véritablement dans les stratégies nationales pour l'emploi qui sont marquées par une certaine « neutralité » dans leur analyse du marché de l'emploi. Les femmes sont souvent traitées comme un groupe inclus dans une catégorie plus large, avec « les jeunes » ou « les populations vulnérables ».

De plus certaines mesures vont dans le sens d'une politique familialiste ou ne favorisent pas la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Ces politiques peuvent même discriminer l'emploi des femmes lorsque les entreprises sont contraintes de financer une crèche au-delà de 150 salariées. Or, dans les trois pays les systèmes de garde des enfants ne favorisent pas le travail des femmes : en Turquie, seuls 5 % des enfants vont à la crèche ; au Maroc, les « petites bonnes » jouent un rôle social important face à un système de garde privatisé qui ne prend en charge qu'une minorité d'enfants ; en Tunisie, le système de crèches ne prend en charge que 0,6 % des enfants de moins de trois ans.

Les conditions de travail des employé-e-s domestiques (dont le chiffre reste inconnu) sont particulièrement précaires. La réglementation du travail domestique (exemple des mesures prises au Maroc en 2013) reste insuffisante.

Plus largement, **le contrôle des normes de travail dans les usines, les exploitations agricoles et les entreprises reste très lacunaire. Les mécanismes nationaux de lutte contre les discriminations sont quasiment inexistant.** Au Maroc, l'enquête de terrain a souligné que le déficit d'inspecteurs du travail est un frein majeur au respect du droit du travail. Face à ce manque de contrôles et au rôle faible des syndicats, le projet porté par Oxfam dans les exploitations de fraises a permis aux travailleuses de revendiquer leurs droits à signer des contrats de travail et à bénéficier de la protection sociale. En Tunisie, les syndicats font état d'une dégradation des conditions de travail, cependant l'enquête n'a pas permis de connaître les conditions de contrôle et très peu de femme sont syndiquées. La

coopération allemande (GIZ) soutient certaines grandes entreprises dans la mise en œuvre de politiques de RSE qui intègrent l'égalité femmes-hommes. En Turquie, les entreprises peuvent signer un protocole sur l'égalité femmes-hommes qui les engage à réaliser un diagnostic et à mettre en place des mesures correctives. Le groupe Koç met en place ce protocole. De plus, la coopération finlandaise soutient une plateforme de bonnes pratiques en entreprise.

En conséquence, **face aux faiblesses des politiques gouvernementales en faveur de l'emploi décent des femmes, les ONG et bailleurs de fonds internationaux confirment leur importance dans la mise en place de programmes d'aide.** Les **programmes de microcrédit** sont ainsi devenus un phénomène courant dans les pays dits du Sud. Pour autant, cette solution miracle présente de nombreux biais quant à la réalité de l'autonomisation des femmes. Les témoignages mettent en lumière **l'insuffisance d'une approche strictement économique dont l'indicateur est le taux de remboursement.** Ils soulignent la nécessité de fournir des activités d'accompagnement social complémentaire au prêt financier.

Le **développement des coopératives rurales** (en priorité agricoles) a certes permis une certaine formalisation du travail des femmes, mais sans permettre de véritables rémunérations et sans remettre en cause la répartition traditionnelle des tâches. Ainsi, s'il possède un certain nombre d'avantages, le travail des femmes dans les coopératives n'est pas toujours comptabilisé dans les statistiques, ni la source d'une quelconque protection sociale.

Hypothèses de départ et résultats de recherche

Hypothèse 1. L'accès à l'éducation et à l'enseignement supérieur est un atout pour l'activité des femmes.

Cette affirmation reste vraie. Plus une femme est éduquée et formée, mieux elle est insérée sur le marché du travail. Mais si l'on tient compte des transferts des zones rurales aux zones urbaines, il faut réviser ce point de vue. Par ailleurs, ce résultat empirique est contre-intuitif par rapport à la production scientifique sur le sujet. Les femmes peu éduquées ont des meilleurs taux de participation dans les zones rurales, mais ce taux est très faible dans les zones urbaines. Néanmoins, en milieu rural, le travail des femmes est souvent informel, peu rémunéré et non protégé. L'accès à l'éducation reste donc un atout majeur pour l'obtention d'un emploi décent et de qualité.

Hypothèse 2. Le modèle traditionnel (insertion tôt dans la vie active, rupture au moment du mariage et reprise de l'activité après l'éducation des enfants) s'applique encore.

Nous pouvons confirmer cette hypothèse dans la plupart des cas quelle que soit la région. Dans les cas où nous disposons de données désagrégées, il est possible de mettre en évidence une atténuation de ce modèle traditionnel notamment dans les zones urbaines en Tunisie. Cependant, les profils de taux d'activité sont très différents entre les zones rurales et les zones urbaines. En réalité, le modèle traditionnel ne s'applique pas dans les zones rurales où les taux d'activité augmentent avec l'âge.

Hypothèse 3. La division traditionnelle du travail et les stéréotypes de genre sont un frein à l'activité des femmes.

Notre étude montre la permanente intrication de la division traditionnelle du travail et des stéréotypes de genre. Dans nos entretiens, nous avons constaté que les justifications essentialistes étaient invoquées même par des femmes de catégories sociales élevées. Plus inquiétant, les stéréotypes de genre sont parfois clairement exprimés par les acteurs politiques en charge des questions de genre et viennent confirmer des « valeurs » et des « représentations » courantes dans les sociétés concernées. Les dynamiques économiques d'insertion dans l'économie mondiale néolibérale viennent entretenir et confirmer ces attitudes « traditionalistes ». Ajoutées aux pressions démographiques qui obligent les gouvernements à trouver des moyens d'offrir des emplois ou des solutions d'attente à un très grand nombre de jeunes, ces éléments conduisent à un certain pessimisme concernant les politiques publiques de soutien des femmes ou de luttes contre les inégalités de genre.

Hypothèse 4. La législation est favorable au travail des femmes.

Les trois pays ont mis en place des dispositions législatives et juridiques en faveur de l'égalité femmes-hommes en s'appuyant notamment sur des conventions internationales et en s'inscrivant pour la Tunisie et la Turquie sur une longue tradition à la fois laïque et égalitaire. Si ces textes généraux ont une influence sur l'emploi, la prise de conscience des inégalités ou encore sur les violences faites aux femmes, ils ne constituent qu'un élément

parmi d'autres dans le processus de construction des normes et des pratiques sociales. Le problème concerne donc plutôt la mise en œuvre de ces textes généraux. Le cadre juridique peut être positif mais peu opérant. C'est que l'on observe dans la plupart des cas. Malgré tout, les dispositions discriminantes en matière de droit de la famille n'ont pas disparu. Le droit peut être détourné ou limité dans les applications pratiques dans certains domaines (avortement, divorce, ...)

Hypothèse 5. Les pratiques des entreprises engendrent des discriminations dans l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi.

Les pratiques des entreprises engendrent des discriminations directes et indirectes envers les femmes qui entravent leur accès et le maintien dans l'emploi et favorisent leur précarisation. Les pratiques des entreprises en matière de recrutement, d'évaluation de la performance, de formation, de promotion, de salaire, d'articulation des temps de vie et de harcèlement sexuel ont un impact important sur l'accès et le maintien des femmes dans l'emploi. Les résultats observés sont conformes à la littérature, mais pour répondre clairement à cette question et surtout pour différencier les discriminations verticales et horizontales, il faudrait mobiliser des outils statistiques plus élaborés sur la base d'une enquête spécifique.

Hypothèse 6. Les femmes occupent des filières « traditionnellement féminines » moins rémunérées et moins valorisées.

Les étudiantes sont sous représentées dans les filières économiques, du bâtiment, de la finance et d'ingénierie. Les discriminations en termes de formation initiale anticipent les discriminations observées sur le marché du travail, alors même que les dispositifs de formation continue sont très insuffisants. Les agences nationales pour l'emploi reproduisent sans les corriger les discriminations observées. Il faut noter que ce type de problème se rencontre de manière cruciale dans les pays développés.

Hypothèse 7. L'ouverture économique et la globalisation sont favorables à l'emploi des femmes.

Notre étude ne permet pas de trancher un débat qui n'est pas clos dans la littérature pour le cas des trois pays dans la période considérée. La Turquie, par exemple, connaît une augmentation des taux d'activité féminins après une longue période de diminution. Les effets complexes dont l'augmentation de la pauvreté, la crise financière, l'urbanisation agissent tout autant que d'autres facteurs. Remis dans un contexte plus large, l'ouverture économique a un effet positif sur l'emploi des femmes à condition que les exportations soient intensives en travail qualifié féminin.

Hypothèse 8. Les femmes rurales sont particulièrement affectées par les freins à l'accès à un emploi décent.

En milieu rural, le manque d'infrastructures de transport favorise la déscolarisation des filles et pénalise les femmes dans l'accès à un emploi décent. Ceci rejoint la littérature qui montre que le manque d'éducation des femmes rurales qui peut atteindre des proportions très importantes dans certaines régions, les rend plus vulnérables face à l'exploitation. Malgré tout, le travail en milieu rural peut être créateur d'une certaine forme d'autonomie.

Hypothèse 9. Les femmes bénéficient peu des mesures de protection sociale mises en œuvre par les Etats.

La question de la protection sociale est centrale dans la définition de l'emploi décent, car les demandes d'assurance viennent progressivement combler le vide laissé par la disparition des solidarités familiales. Cependant, les dispositifs mis en place s'orientent davantage vers des politiques caritatives et des soutiens individualisés à des catégories vulnérables plutôt qu'à des dispositifs publics. Le secteur privé apparaît comme une alternative pour les assurances santé.

Hypothèse 10. Les politiques de l'emploi mises en œuvre dans les trois pays prennent peu en compte les contraintes spécifiques vécues par les femmes et peinent à lutter contre les inégalités de genre dans l'emploi.

Malgré des engagements pris par les Etats dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, au travers de l'adoption de plans d'action dédiés, ces orientations ne se reflètent que partiellement dans les politiques de l'emploi au niveau national. Les femmes continuent d'être considérées comme « populations vulnérables » et la diversité de leurs situations sur le marché du travail n'est pas prise en compte.

Hypothèse 11. Les projets d'autonomisation économique favorisent l'accès des femmes à l'emploi décent et à l'autonomie.

Les bailleurs soutiennent des projets divers qui couvrent des domaines tels que la formation et l'adéquation avec le marché du travail, le micro-entrepreneuriat, les coopératives en milieu rural et l'accès aux droits et au travail décent. Le financement et la mise en œuvre de ces projets sont nécessaires et favorisent en partie, l'autonomisation des femmes. Cependant, ils ne peuvent à eux seuls lever les freins de l'accès et du maintien des femmes à l'emploi décent.

Leviers d'action et recommandations

RECOMMANDATION 1 : Adapter les politiques publiques en faveur de l'accès des femmes à un emploi décent au niveau régional

La situation des femmes dans les trois pays considérés est très différente selon les régions. Les régions littorales offrent en général plus d'opportunités et d'accès à des emplois décents pour les femmes. Les régions agricoles ou pauvres, notamment en milieu semi-arides sont plus touchées par des inégalités d'accès à l'éducation. **Il conviendrait donc d'adopter des approches régionales et de prioriser les actions en fonction des besoins.**

Dans le domaine de l'emploi, les politiques d'emploi et de lutte contre les discriminations et les inégalités de genre doivent chercher à **lutter contre le chômage** et à créer de l'activité économique, **tout en prenant en compte les caractéristiques différenciées et les contraintes spécifiques vécues par les femmes (approche transversale du genre).**

En outre, afin de développer des politiques publiques adaptées, il faudrait **soutenir la production de données précises sur l'emploi des femmes tant au niveau national que régional.** Ces informations manquent aujourd'hui et limitent l'analyse et la mise en place de mesures efficaces par les Etats, les ONG ou les bailleurs internationaux. L'étape ultérieure serait de disposer des données individuelles afin de mobiliser des méthodes de traitement de données plus élaborées (modèles économétriques et probit). Cela supposerait soit la réalisation de grandes enquêtes au niveau national, soit un accès aux données de recensement en partenariat avec les offices statistiques des pays.

En ce sens, il serait utile **d'envisager pour l'AFD des contacts avec les promoteurs de la base ITAN** ainsi qu'avec le Haut-Commissariat au Plan au Maroc, l'Institut national de la statistique en Tunisie et l'Office statistique turc afin soit de développer des enquêtes genre au niveau régional, soit avoir l'accès aux données individuelles concernant les taux d'activité, les taux d'emploi et les budgets temps.

RECOMMANDATION 2 : Soutenir des programmes de garde d'enfants et de préscolaire et alléger le travail domestique des femmes

Cette recommandation répond directement aux demandes formulées lors de l'enquête de terrain menée en Turquie, de la part des femmes urbaines issues des classes moyennes et des bailleurs internationaux. Comme démontré, la demande ne s'exprime pas en ces termes au Maroc et en Tunisie, même s'il apparaît que le poids du travail domestique est un frein au travail des femmes dans ces deux pays également.

En Turquie :

- **Soutenir le développement d'un régime de crèches et de garde d'enfants privé.**
- **Soutenir le développement de crèches et de dispositifs de garde d'enfants au travers de partenariats publics-privés.**

Exemple : L'association des femmes cheffes d'entreprises turques KAGIDER, en partenariat avec le cabinet de conseil PwC Turkey, a développé une proposition de modèle de financement pour la **mise en place d'un système de crèches en Turquie**. Le modèle préconise que le versement d'une subvention mensuelle de 300 Turkish Lira (100 euros) par enfant permettrait une augmentation du taux d'emploi des femmes de 29 %. Le retour sur un investissement pour chaque enfant s'élèverait à 612 TL résultant de l'augmentation des revenus et des taxes relatives à l'intégration des femmes sur le marché du travail et de l'expansion du secteur de la petite enfance. Il permettrait de doubler le nombre de centres de garde d'enfants et de créer 265 000 nouveaux emplois dans ce secteur de la petite enfance. Ce système appliqué au financement de gardes d'enfants de 3 à 6 ans pourrait également être développé à un système de crèches pour les 1-3 ans en lien avec le ministère de l'Education, le Turkish Social Service et le Child Protection Institute.

Exemple : La Fondation turque ACEV (spécialisée sur les enjeux relatifs à l'éducation des enfants et des mères) souhaite créer **une chaîne de « crèches »** dédiée aux enfants de 3 à 5 ans. Une première crèche a été ouverte à l'université Ozeyegin et trois autres devraient être créées prochainement dans les quartiers les plus défavorisés d'Istanbul et de l'Anatolie au travers d'un partenariat entre les entreprises industrielles, les municipalités et l'AFD. Deux scénarii sont proposés par ACEV : dans le premier, l'AFD financerait les frais de prise en charge des enfants pendant les cinq premières années (3M euros), puis l'usine assurerait les coûts de prise en charge pour ses ouvriers et les frais fixes de fonctionnement (100 000 euros par an). La crèche serait ouverte également à des familles extérieures. Dans le second scénario, les parents paieraient des frais mensuels et l'AFD soutiendrait les investissements initiaux pour les trois crèches (1,1M euros), la municipalité couvrirait les autres frais de fonctionnement. Le second scénario risque de privilégier les familles aisées.

RECOMMANDATION 3 : Promouvoir la mixité dans les projets de formation professionnelle et dans l'orientation professionnelle

La ségrégation des métiers est à la fois éducative et post-éducative. Il faut donc agir sur l'orientation dans le système éducatif, mais œuvrer de manière articulée avec les entreprises. Compte-tenu du poids des représentations socioculturelles en matière d'orientation, **il est recommandé de mener des expériences pilotes qui auront valeur d'exemple et faciliteront la promotion de « bonnes pratiques » et la valorisation de parcours atypiques**. Pour cela, il est préconisé de cibler des secteurs porteurs en termes d'insertion professionnelle, où les conditions de travail ne constituent pas des barrières à la mixité, qui offrent une palette de métiers variés ouvrant ainsi un choix élargi aux femmes et dans lesquels se développent des activités de sous-traitance pour des entreprises étrangères qui doivent se contraindre au respect des enjeux liés à la RSE.

Exemple : Au Maroc, l'AFD accompagne la mise en place des centres de formations sectorielles dans le cadre de partenariats public-privé et au travers de l'approche par compétences. La collaboration entre les entreprises et les centres de formation maximise les taux d'insertion sur le marché du travail en favorisant l'adéquation entre besoins de main d'œuvre et compétences disponibles. Cette réforme du système de la formation professionnelle touche 12 secteurs dont l'aéronautique avec l'Institut des Métiers de l'Aéronautique (IMA) qui a pour mission d'assurer des formations pré et post-embauche

(opérateurs, techniciens ou cadres intermédiaires). **Le secteur aéronautique** affiche au Maroc un rythme moyen de croissance de 15 à 20 % par an. Il a enregistré une croissance de 13,8 % à fin octobre 2013, selon les chiffres de l'Office des changes. Le Maroc est une destination privilégiée de la sous-traitance aéronautique, comme en atteste la forte présence des industriels français et canadiens.

L'AFD a renouvelé en 2014 son soutien à l'IMA pour appuyer l'extension de la capacité du centre. Il est recommandé de conditionner l'aide au lancement d'une expérimentation pilote visant à promouvoir la mixité dans les différents métiers du secteur de l'aéronautique au travers des étapes suivantes :

Au niveau de l'IMA :

- Dans le cadre de la formation de formateurs et plus largement auprès de l'ensemble des équipes pédagogiques, prévoir un module de formation/action à l'approche genre.
- Réaliser un audit des stéréotypes de genre véhiculés dans les modules de formation professionnelle et formuler des recommandations pour favoriser la mixité pratiquement.

Au niveau des fédérations professionnelles (Groupement des Industries Marocaines Aéronautiques et Spatiales et Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie) :

- Définir avec les représentant-e-s des fédérations professionnelles de ce secteur des objectifs ciblés et quantifiés de montée en mixité.
- Soutenir des actions de promotion de la mixité au travers des fédérations professionnelles en directions des entreprises et des salarié-e-s.

Au niveau d'un échantillon d'établissements d'enseignement général :

- Informer et sensibiliser les directeur-trice-s, enseignant-e-s et conseiller-e-s d'orientation aux opportunités d'insertion dans le secteur et à la lutte contre les stéréotypes de genre.
- Informer les élèves : intervention des professionnels en établissements (des femmes qui parlent de métiers d'hommes et inversement), portes ouvertes, salons, visites d'entreprises, etc.

Au niveau du grand public :

- Développer une campagne publique donnant à voir des parcours atypiques pour les banaliser aux yeux de l'opinion publique.
- L'AFD soutenant également la formation professionnelle aux métiers de l'automobile, l'expérimentation proposée ci-dessus peut être dupliquée sur ce secteur porteur (70 000 emplois à l'horizon 2015).

Exemple : En Tunisie, une action exemplaire devrait être conduite dans **le secteur du bâtiment** (7 % du PIB tunisien) pour promouvoir la mixité. L'AFD a cofinancé la construction, l'équipement et la mise en place de l'équipe pédagogique du centre de formation en bâtiment de Ibn Sina en banlieue Sud de Tunis ouvert en février 2014. Le centre accueille 1 200 apprenant-e-s dans quatre grandes spécialités : bâtiment et gros œuvres, matériaux de construction, électricité et ascenseur, énergétique (niveaux CAP, BEP et BTS). Il est recommandé de conditionner l'aide au lancement d'une expérimentation pilote visant à promouvoir la mixité au travers des étapes suivantes :

Au niveau du centre Ibn Sina :

- Dans le cadre de la formation de l'ensemble des équipes pédagogiques, prévoir un module de formation/action à l'approche genre.
- Réaliser un audit des stéréotypes de genre véhiculés dans les modules de formation professionnelle et formuler des recommandations pour favoriser la mixité pratiquement.
- Organiser des sessions d'échanges d'expériences avec les centres de formation français partenaires sur le thème de la mixité.

Au niveau des fédérations professionnelles :

- Définir avec les représentant-e-s des fédérations professionnelles de ce secteur des objectifs ciblés et quantifiés de montée en mixité.

- Soutenir des actions de promotion de la mixité au travers des fédérations professionnelles en directions des entreprises et des salariés en lien avec les fédérations françaises (FFB, CAPEB).

Au niveau d'un échantillon d'établissements d'enseignement général :

- Informer et sensibiliser les directeur-trice-s, enseignant-e-s et conseiller-e-s d'orientation aux opportunités d'insertion dans le secteur et à la lutte contre les stéréotypes de genre.

- Informer les élèves : intervention des professionnel-le-s en établissements (des femmes qui parlent de métiers d'hommes et inversement), portes ouvertes, salons, visites d'entreprises, etc.

Au niveau du grand public :

Développer une campagne publique donnant à voir des parcours atypiques pour les banaliser aux yeux de l'opinion publique.

Exemple : En Turquie, mettre en place un partenariat avec la Fondation Koç sur une approche par la mixité. Le groupe Koç, qui regroupe plus de 108 sociétés industrielles de l'agro-alimentaire, la grande distribution, la finance, l'énergie, l'automobile, le tourisme et les nouvelles technologies, emploie 80 000 salarié-e-s. Dans le secteur privé, la fondation Koç a mis en place un programme de formation professionnelle sur 7 ans avec l'objectif de développer un modèle répliquable, à même d'établir une relation pérenne entre les centres de formations et les entreprises. Le groupe Koç et la Fondation Koç sont activement engagés dans la promotion de l'égalité femmes-hommes. La fondation a exprimé son intérêt à collaborer avec l'AFD en tant que partenaire d'un projet de partenariat public-privé sur la formation professionnelle. Il est donc recommandé d'initier avec la fondation Koç un projet pilote de cursus de formation professionnelle sur un secteur porteur favorable à la montée en mixité qui intègre une approche genre.

RECOMMANDATION 4 : Soutenir l'entrepreneuriat des femmes, le passage à la moyenne entreprise et l'accompagnement social

L'accès au capital est un frein cité en Turquie et au Maroc comme plus handicapant pour les femmes. Entre 2008 et 2011, l'AFD a financé la mise en place d'une ligne de crédit de 80 millions d'euros auprès de la banque Halkbank en Turquie, pour accompagner 118 PME de régions prioritaires, dans leur mise aux normes et standards européens en matière de RSE. Le programme comprenait des actions de sensibilisation par le biais de conférences, formations et opérations de promotion des bonnes pratiques des entreprises sur des problématiques sociales et environnementales. Les formations étaient aussi destinées aux agences bancaires.

Sur ce modèle, il est recommandé de **mettre en place des partenariats avec une institution bancaire** dans chaque pays ciblé avec un double objectif :

- Contribuer au développement économique de PME dans des régions cibles où le tissu économique est peu diversifié.
- Soutenir l'entrepreneuriat féminin en ciblant des TPE et PME dirigées par des femmes et en sensibilisant les agences bancaires et réseaux professionnels à la contribution de ces entreprises au développement économique.

Au niveau des établissements bancaires :

- La mise en place d'une ligne de crédit pour financer le développement de TPE et PME portées par des femmes.
- La sensibilisation et la formation des agences bancaires et des réseaux professionnels à la non-discrimination, portées par des organismes spécialisés dans la prise en compte de l'approche genre.
- Des opérations de promotion d'entreprises exemplaires portées par des femmes dans chaque région au travers de table-rondes organisées par les établissements bancaires, les syndicats du patronat et les organismes spécialisés dans la prise en compte de l'approche genre.

Au niveau des femmes cheffes d'entreprise :

- Un programme de formation obligatoire pour les bénéficiaires des crédits dans les domaines clés de la gestion administrative et financière, le marketing et la négociation / auto-coaching.
- Un programme de coaching pour un échantillon de femmes cheffes d'entreprises pour les accompagner dans le changement d'échelle (avant et après l'obtention du crédit) et faire face aux obstacles dans les relations au réseau.

Au niveau du grand public :

- Des opérations de promotion d'entreprises exemplaires portées par des femmes dans chaque région au travers de campagne de publicité.

Au Maroc et en Tunisie, il faut également appuyer la mise en place de structures d'appui aux femmes en auto-emploi pour structurer et consolider leurs activités économiques (Fonds d'appui aux initiatives pluri-acteurs). En Tunisie, la crise économique pousse les gouvernants à encourager l'auto-emploi, notamment au travers du développement du microcrédit. L'AFD soutient plusieurs projets portés par des associations de microcrédit et d'accompagnement pour accompagner le développement de ces microentreprises (Enda Interarabe, ADIE International, Mercy Corps, etc.). Au Maroc, le microcrédit a permis un important développement des AGR portées par des femmes avec les limites évoquées ci-dessus et auxquelles les associations tentent de répondre par l'accompagnement social (BATIK International, Quartiers du Monde, etc.).

Pour que ces activités génératrices de revenus se transforment en TPE, il faut d'une part accompagner les porteuses de projets dans la prise en charge de leurs besoins sociaux et, d'autre part, créer un environnement favorable aux initiatives entrepreneuriales portées par ces femmes. En s'appuyant sur les initiatives existantes dans les deux pays, l'AFD peut encourager la mutualisation des expertises des acteurs de terrain et des acteurs institutionnels à travers un programme de promotion des TPE portées par les femmes sous la forme d'un **fonds d'appui aux initiatives pluri-acteurs, qui comprendrait la mise en place d'un réseau de guichets d'appui à la promotion des TPE portées par des femmes** sur la base des espaces institutionnels existants. L'ingénierie du dispositif des guichets fera l'objet d'une démarche concertée entre acteurs de terrain (notamment les

associations locales) et acteurs publics pour mettre en lien les besoins des femmes et l'offre de compétences et de services disponibles et à mobiliser par les conseiller-ère-s entreprises des guichets existants.

Cela devra favoriser le développement de **partenariats** entre les guichets institutionnels et les associations locales pour concevoir un dispositif d'accompagnement commun avec :

- L'accès à des services d'appui non-financiers pour le développement de l'activité économique (formations, appui à la commercialisation et aux approvisionnements).
- L'accompagnement à la formalisation des activités économiques.
- L'accès à des formations de base (alphabétisation, estime de soi, etc.).
- L'accès à des actions d'accompagnement social pour prendre en charge les besoins sociaux des femmes (santé, éducation, violences, etc.).
- La mise en lien avec les établissements bancaires porteurs de l'initiative.

Le fonds d'appui peut être administré par l'AFD au niveau du siège au travers des instruments de financements de la Division des Partenariats ONG (comme la FISONG), en inscrivant dans les lignes directrices le partenariat pluri-acteurs comme une condition de l'attribution du fonds. Il est recommandé de proposer un soutien à des consortiums d'acteurs au niveau infrarégional de manière à diversifier les formes de partenariats entre acteurs publics, établissements bancaires et associations locales. Il est recommandé d'encourager le partenariat entre les associations et les services d'appui institutionnels dans un objectif de **durabilité**.

RECOMMANDATION 5 : Favoriser l'accès aux transports en milieu rural et la scolarisation des filles

Le **soutien au développement de routes et d'infrastructures de transports** collectifs, tels que les bus ou les navettes locales, **sécurisées**, organisées à des horaires correspondant aux déplacements des populations, et en particuliers de jeunes filles et des femmes qui travaillent dans les usines et les exploitations aurait un impact sur le maintien des filles à l'école et sur l'amélioration des conditions de travail des femmes en général. En milieu rural, l'AFD pourrait soutenir le **développement d'un système scolaire accessible aux filles et aux garçons, sécurisé et efficient**.

En partenariat avec les ministères de l'éducation, les ministères en charge des infrastructures et des transports et les collectivités locales :

- Soutenir la construction scolaire à proximité des villages qui prend en considération les besoins des garçons et des filles, et notamment des toilettes séparées et des cantines scolaires dans les zones les plus défavorisées qui permettront aux enfants de recevoir au moins un repas par jour.
- Soutenir la construction d'internats qui permettent aux jeunes filles des régions les plus reculées de bénéficier d'une scolarisation complète.

- Soutenir la mise en place d'un système de ramassage scolaire sécurisé permettant aux filles et aux garçons d'accéder à l'école toute l'année.

En partenariat avec les ministères de l'éducation :

- Travailler à la mise en place de conditions de travail favorables au recrutement de femmes enseignantes dans des zones rurales défavorisées, car elles ont un effet positif sur le maintien des filles à l'école.
- Assurer des conditions de scolarisation sécurisées, sans violences psychologiques physiques et/ ou sexuelles de la part des élèves ou des enseignant-e-s en soutenant l'adoption de chartes de déontologie par les enseignant-e-s, la mise en place de systèmes d'alerte, d'écoute et de prise en charge des victimes, des clubs de jeunes, et l'implication des parents d'élèves.
- Soutenir la mise en place d'un système d'éducation à l'égalité et au respect qui inclut une éducation non sexiste, sans stéréotypes de genre, un comportement égal dans l'enseignement envers les filles et les garçons (prises de parole, ménage dans la classe) et des moments d'échanges sur les enjeux des relations filles-garçons et du respect, les violences de genre, les mariages précoces et forcés.
- Lancer un travail de questionnement et de révision des manuels scolaires pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'enseignement.

Exemple : Au Maroc, l'Initiative nationale pour le développement humain, lancée par le Roi Mohammed VI en 2005 soutient la **construction d'internats pour les filles en milieu rural**, les Dar Taliba. Ces foyers qui accueillent et accompagnent des jeunes filles scolarisées surtout au niveau du collège ont un impact décisif sur le maintien des filles à l'école dans des zones rurales qui manquent d'infrastructures. En juin 2013, l'INDH avait soutenu 639 projets au titre de la construction, de l'aménagement et de l'équipement des Dar Taliba au profit de 31 413 filles, et de 770 projets dans le cadre du transport et octroi de fournitures scolaires à destination de 37 755 filles. Ces projets ont été financés à hauteur de 2,43 milliards de dirhams avec une participation de plus de 67 % de l'INDH. Les Dar Taliba sont une solution efficace pour lutter contre la déscolarisation des filles. Aujourd'hui, ils se heurtent à des difficultés dans le financement de leur mise en œuvre, car l'INDH finance une partie des équipements mais laisse la gestion financière des foyers d'accueil aux mains des associations et des communes qui doivent trouver les sponsors, mécènes et bailleurs pour assurer le fonctionnement des foyers. Afin de répondre à ce manque, l'AFD pourrait soutenir les associations marocaines et les communes dans la gestion des internats pour filles au travers de subventions dédiées.

RECOMMANDATION 6 : Soutenir la formalisation du travail et l'accès à la protection sociale dans les usines, le milieu rural et pour les travailleuses domestiques

Afin de permettre aux femmes d'accéder à des emplois décents, c'est à dire de **bénéficier d'un contrat et d'accéder à la protection sociale**, les politiques publiques et les programmes de développement devraient promouvoir la formalisation des contrats pour les ouvrières du textile et de l'agro-alimentaire, leur accès à des contrats non saisonniers, le paiement des heures supplémentaires et la **lutte contre les discriminations**. Plusieurs leviers pourraient être mobilisés pour œuvrer dans ce sens :

- En partenariat avec des ONG présentes dans le domaine (exemple Oxfam Maroc)
- Promouvoir l'accès des femmes à l'information et aux savoirs sur le droit du travail.
- Soutenir la mobilisation des femmes travailleuses au sein de syndicats ou de groupes de pression.
- Soutenir le renforcement des capacités de plaidoyer qui leur permettent de revendiquer leurs droits.
- Sensibiliser les patrons d'entreprises sur l'importance de cette formalisation, de l'obtention de contrats et de l'accès à la protection sociale.
- Sensibiliser les entreprises multinationales et le public sur l'importance de prendre en compte la RSE dans les activités de sous-traitance, notamment dans les secteurs de l'agroalimentaire et du textile, majoritairement occupés par des femmes.

En partenariat avec les entreprises nationales et françaises :

Mettre en place des partenariats avec des entreprises françaises et nationales présentes dans les trois pays et les soutenir dans la mise en place d'un modèle RSE qui prenne en compte les conditions de travail des femmes et les inégalités basées sur le genre.

En partenariat avec les Ministères de l'Emploi

- Soutenir le recrutement et la formation de nouveaux-elles inspecteurs-trices du travail, notamment au Maroc et en Tunisie, leur donner les moyens de travailler, et renforcer leurs capacités de contrôle (sécurité, corruption, légitimité).
- Mettre en place un système de sensibilisation et de signalement des discriminations et du harcèlement au travail, anonyme et avec un suivi juridique par téléphone.
- Soutenir la structuration et le renforcement des capacités des syndicats et la participation des femmes syndiquées.
- Inciter le Maroc à ratifier la Convention 87 sur la liberté syndicale.
- Soutenir le Ministère de la Justice et les tribunaux pour lutter contre l'impunité dans le monde du travail.
- Communiquer sur les cas de discriminations à l'égard des femmes afin de faire connaître la problématique au grand public et de créer des cas modèles.

Les bureaux de l'OIT dans chaque pays pourraient jouer un rôle de coordination et de capitalisation et représenterait un interlocuteur pour l'Etat et le secteur privé. Afin d'animer la dimension relative à la prise en compte de la RSE dans le secteur privé, et l'échange de bonnes pratiques, un partenariat pourrait également être développé avec l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE).

Exemple : Soutenir les plateformes nationales de RSE

En France, l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) s'est engagé à promouvoir des plateformes nationales sur la RSE dans les pays du Maghreb. Ces plateformes nationales qui se réunissent régulièrement et mettent en commun des informations sur des sites internet dédiés, permettent aux entreprises françaises et locales de mieux connaître :

- les éléments de contexte juridique applicables à la RSE, notamment sur les enjeux de l'égalité professionnelle : recrutement, maternité, non-discrimination, modes de garde,
- les bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises dans un cadre national, territorial ou sectoriel : industrie, agriculture, santé, tourisme, artisanat, tertiaire.

Pour inciter les entreprises à renseigner et à consulter les plateformes nationales, un comité de pilotage est créé dans chaque pays, constitué de tous les relais patronaux, syndicaux et professionnels. Les secteurs d'activité pouvant s'investir sur ces thèmes de RSE sont aussi bien l'agriculture, le tourisme, la finance et les assurances, l'industrie lourde, la santé, etc.

Les différents sites Internet nationaux sont interconnectés entre eux pour faciliter la circulation de l'information. Les plateformes feront un focus sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans les entreprises sous un double aspect : cadre juridique et initiatives en cours, notamment sur l'orientation scolaire, le recrutement, les modes de garde collectifs, le harcèlement sexuel et la violence au travail, la maternité/paternité, l'accès à des postes de responsabilité et les politiques de réduction des écarts de salaires.

De plus, **la formalisation et la reconnaissance du travail des aides domestiques est un axe de travail essentiel** pour l'accès des femmes à un travail décent :

- **Au Maroc**, soutenir la mise en œuvre de la loi sur les travailleur-se-s domestiques, notamment le respect d'une journée de repos hebdomadaire, des congés payés annuels et de la sécurité des travailleur-se-s et la mise en place de sanctions financières pour les employeurs qui enfreignent la loi.
- **En Tunisie**, accompagner la mise en place d'enquêtes statistiques et qualitatives sur la situation des aides domestiques et soutenir une réforme législative en faveur d'un accès des inspecteurs du travail aux foyers pour contrôler les conditions de travail des travailleur-se-s domestiques.
- **En Turquie**, soutenir la formalisation du travail domestique, l'application des lois protégeant les travailleuses et la mise en place d'un système de contrôle efficace.
- **Dans les trois pays**, soutenir la mise en place de systèmes simplifiés et incitatifs qui permettent de formaliser le travail des aides domestiques et leur accès à la protection sociale sur le modèle français du chèque emploi service¹⁹.

¹⁹ Créé dans le cadre de la politique conduite pour favoriser les services à la personne (plan de développement des services à la personne - loi n° 2005-841 du 26/07/2005), le Chèque emploi service universel est en vigueur depuis le 1er janvier 2006. C'est une offre proposée aux particuliers pour leur faciliter l'accès à l'ensemble des services à la personne. Les employeurs bénéficient d'un avantage fiscal qui peut prendre la forme d'une réduction ou d'un crédit d'impôt pouvant atteindre la moitié des sommes versées dans la limite d'un plafond de 12 000 €.

Conclusion

En interrogeant la question de l'accès et du maintien des femmes dans l'emploi, au Maroc, en Tunisie et en Turquie, le rapport met en avant une grande diversité de situations vécues par les femmes en fonction de leur lieu de résidence et de travail (milieu urbain ou rural) et de leur niveau d'éducation.

Si les freins décrits sont multiples, il apparaît que les facteurs socioculturels et le rôle traditionnellement assigné aux femmes en tant que responsables des tâches domestiques et du soin des enfants impactent directement leur décision d'entrer ou de rester sur le marché du travail. Ces représentations sociales ont également un effet sur les pratiques des entreprises et sur la segmentation des orientations scolaires et des métiers. De plus, elles contribuent à surcharger les femmes responsables de la totalité des charges domestiques.

Dans les trois pays et particulièrement au Maroc, les enjeux de l'accès à l'emploi décent en milieu urbain et rural sont fondamentaux. Dans les usines agroalimentaires et de textile, ainsi que dans le travail d'aides-domestiques, les femmes sont souvent peu éduquées et contraintes de travailler pour faire vivre leur famille. Leurs accès aux savoirs et aux droits sont des leviers indispensables de leur accès à des contrats et à des formes de protection sociale, dans des secteurs économiques où elles sont majoritaires.

Pour répondre à ces enjeux, les politiques publiques en faveur de l'emploi sont insuffisantes. Ces pays souffrent d'un manque de vision stratégique pour l'emploi, de l'insuffisance de la création d'emplois de qualité, de la faible adéquation entre formation et besoin du marché, de la fragmentation sociale et territoriale du marché de l'emploi et de l'insuffisance de l'intermédiation.

Les politiques publiques et les programmes de développement devraient se coordonner afin de soutenir des mesures adaptées au niveau d'éducation et aux types d'emplois occupés par les femmes et les hommes au niveau régional. En milieu rural, l'accès aux infrastructures de transports est une priorité de l'accès et du maintien des femmes dans l'emploi. Des mesures spécifiques devraient également être développées pour lutter contre les inégalités filles-garçons dans l'accès à l'éducation et dans l'orientation professionnelle. Le partage des tâches et le soutien à mise en place de systèmes alternatifs de garde d'enfants sont également des leviers clés qui répondent à un besoin exprimé particulièrement en Turquie. Enfin, l'entrepreneuriat des femmes doit continuer d'être soutenu grâce aux prêts bancaires (notamment en Tunisie) et à la mise en place d'un véritable accompagnement social indispensable à leur accès à une véritable autonomisation.

Poser la question des freins à l'accès des femmes à l'emploi décent nécessite un positionnement critique. Nous avons proposé dans cette étude de partir du processus de marchandisation du travail reproductif. Nous avons vu que les femmes dans les trois pays concernés consacrent plus de cinq heures par jour au travail reproductif.

Les frontières entre travail reproductif et travail productif sont assez floues notamment en milieu rural. En réalité, le travail domestique constitue bien un travail productif même s'il n'est

pas valorisé sur un marché. Si bien que la notion de marchandisation du travail reproductif pose en réalité la question de la transformation d'un travail productif non-marchand, ce que nous nommons « travail reproductif » vers une forme de travail productif marchand. Poser la question ainsi évite l'illusion que les femmes ne participeraient pas aux activités productives. En réalité, les femmes travaillent plus que les hommes dans la plupart des sociétés, même si leur contribution au PIB est moindre.

L'analyse des freins à l'emploi décent doit donc être replacée dans le contexte général du travail productif marchand et non marchand. Tant que les femmes consacrent cinq heures par jour au travail reproductif et que cette charge n'est ni diminuée, ni mieux répartie entre les hommes et les femmes, il est difficile, même en présence d'emplois décents, de favoriser la marchandisation de leur travail. Il faut que les conditions sociales permettent à la fois une augmentation de la productivité du travail reproductif ainsi que des formes de privatisation de ce marché et surtout un meilleur équilibre de ces tâches au sein des foyers.

Historiquement en Europe, la salarisation des femmes s'est accompagnée de l'essor de l'équipement ménager mais aussi d'une externalisation de ces activités assurée par le secteur privé ou par le secteur public. Cette transition entre deux modèles est en cours dans les trois pays considérés mais elle se fait à un rythme rapide lié à la baisse des taux de fécondité, à l'augmentation du niveau d'éducation, à l'urbanisation et tout ceci de manière non synchrone avec les changements de valeurs et de croyances sous-tendant les relations sociales. En ce sens, il nous semble que les travaux historiques des féministes des années 70 pourraient être revisités, notamment au regard de la phase actuelle d'insertion du Maroc, de la Tunisie et de la Turquie dans l'économie globalisée.

Bibliographie

- Agence française de développement. Novembre 2013. Guide pour la configuration d'un projet de protection sociale au Maroc.
- Agence française de développement. Novembre 2013. La question du genre en Turquie, Leyla Yagan, sous la direction de Ceyda Cesur et Laetitia Dufay.
- Afem. 2004, 2005. Etude sur l'entreprenariat féminin au Maroc: présentation des résultats, Rapport d'étude, Editeur: Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc, Casablanca, 21 Mai.
- Afem. 2010. L'entrepreneuriat féminin au Maroc : bilan et perspective, Etude n°23, Septembre, Editeur: Association des femmes chefs d'entreprises, Casablanca.
- Araissia Hajer. 2013. « Enquête : L'emploi, la femme et l'éducation des enfants ». *Nawaat*. <http://nawaat.org/portail/2014/01/13/enquete-lemploi-la-femme-et-leducation-des-enfants/>
- Association Tunisienne des Femmes Démocrates, (ATFD), Juin 2002. « Discriminations et violences contre les femmes » Rapport conjoint soumis au Comité sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes n°339.
- Ayvaz Kizilgol Özlem. 2012. « The determinants of female participation to the labour force: an econometric analysis ». *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 13 (1): 88-101.
- Banque mondiale. 2012. Rapport sur le développement dans le monde, Egalité des genres et développement.
- Bchir Abdelkhaieq. 2008. « La femme tunisienne, acteur du développement : opportunités et contraintes ». *PME, emploi et relations sociales : France-Maghreb*, 129.
- B'chir Abdelkhalek. 2011. « L'initiative privée des femmes en Tunisie. Fondements, motivations et traits de comportements stratégiques ». In *Entrepreneurs maghrébins : terrains en développement*. Paris : KARTHALA Editions.
- Ben Cheikh Nidhal. 2013. « L'extension de la protection sociale à l'économie informelle à l'épreuve de la transition en Tunisie », CRES, Tunisie.
- Ben Hassin Anissa. 2007. « Parcours de femmes cadres dans l'administration publique tunisienne : des femmes (pas) comme les autres ». *Téléscope*.
- Ben Salem Lilia. 1998. « Le statut de "l'acteur social" dans la sociologie tunisienne ». *Correspondances* 49: 3-10.
- Beneria Lourdes. 2010. « Travail rémunéré, non rémunéré et mondialisation de la reproduction » in *Le sexe de la mondialisation ; Genre, classe, race et nouvelle division du travail*, Jules Falquet, Helena Hirata, SciencesPo.
- Bilgehan Gülsün. 2011. « Turkey's Women in the EU Process ». *Turkish Policy Quarterly* 10 (1).
- Bouasria Leila. 2013. *Les ouvrières marocaines en mouvement : Qui paye? Qui fait le ménage ? Et qui décide ?* Editions L'Harmattan.
- Bouasria Leila. 2013. *Les ouvrières du textile en mouvement*. L'Harmattan.

- Bügra Ays,e, Burcu Yakut-Cakar. 2010. « Structural Change, the Social Policy Environment and Female Employment in Turkey ». *Development and change* 41 (3): 517-38.
- Catusse Myriam. 2005. « La réinvention du social dans le Maroc ajusté ». *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, n° 105-106: 221-246.
- Catusse Myriam, Destremau Blandine. 2010. « L'Etat social à l'épreuve de ses trajectoires au Maghreb ». *L'Etat face aux 'débordements' du social au Maghreb. Formation, travail, protection*, 9-32.
- Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche (CAWTAR). 2008. « Les Femmes Chefs d'Entreprises en Tunisie ».
- Chicha Marie Thérèse. Novembre 2013. « Inégalité de genre et pratiques d'entreprise au Maroc », *Bureau International du Travail*, Genève.
- Dayioglu, 2004. Gender Differences in Academic Performance in a Large Public University in Turkey, , Middle East Technical University.
- Dedeoglu Saniye. 2012. « Equality, Protection or Discrimination: Gender Equality Policies in Turkey ». *Social Politics* 19 (2): 269-292.
- Denieuil Pierre-Noël. 2005. *Femmes et entreprises en Tunisie : essai sur les cultures du travail féminin*. Editions L'Harmattan.
- . 2007. « Le mythe de la création de micro-entreprises en Tunisie : du choix réfléchi au choix obligé. Motivations, mobilisations, obstacles ». In *PME, emploi et relations sociales*. Paris: L'Harmattan.
- Denieuil Pierre-Noël, Madoui Mohamed. 2011. *Entrepreneurs maghrébins : terrains en développement*. Paris: KARTHALA Editions.
- Desrues T., Nieto JM. 2009. The development of gender equality for Moroccan women – illusion or reality? *Journal of Gender Studies*,18:1,25 — 34
- Destremau Blandine. 2009. « Femmes, travail et politiques publiques dans le monde arabe : réflexions sur les ingrédients du changement social ». In *RT6 Protection sociale, politiques sociales et solidarités Troisième congrès de l'AFS 2009*. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/hal-00637293/>
- Ei-Amdouni Sonia. 2011. « Identités professionnelles des femmes cadres en Tunisie, carrières, stratégies et mode d'engagement ». In *Entrepreneurs maghrébins : terrains en développement*. Paris : KARTHALA Editions.
- Ei-Amdouni Sonia. 2006. « Les femmes cadres en Tunisie, portrait d'une négociation : d'hier à aujourd'hui, entre carrière et vie privée », MAGE
- Ei Andalousi Khaled, Faiq Mohammed. 2007. La situation du préscolaire, importance, diagnostic et concept pédagogique, Etude du Conseil supérieur de l'enseignement du Royaume du Maroc,
- Elveren A.Y. 2013. A critical analysis of the pension system in Turkey from a gender equality perspective, Women's Studies International Forum

- Erdogdu Seyhan, Toksöz Gülay. 2013. The visible face of women's invisible labour: Domestic workers in Turkey, Conditions of Work and Employment Series No. 42, ILO
- Eroi Taymaz. 2010. "Growth, Employment, Skills and Female Labor Force", Economic Research Center, Middle East Technical University.
- Esim Simel. Mai 2004. « Sécurité sociale et égalité des sexes : réflexions concernant les pays du sud et de l'est de la Méditerranée », in Conférence euro-méditerranéenne, Sécurité sociale, facteur de cohésion sociale, Chypre.
- EUROMED. 2011. « Rapport National d'Analyse de la Situation : Droits humains des femmes et Egalité entre les sexes ; Tunisie 2009-2010 » Programme Euromed pour l'égalité hommes-femmes
- Evren AYRANCI, Tamer GÜRBÜZ. 2012. « Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace » *International Journal of Human Resource Studies* vol 2 n°4
- FAO. 2010-2011. « La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture ; le rôle des femmes dans l'agriculture. Comblent le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement ».
- FAO. 2010. « Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty Status, trends and gaps ».
- Fakher Zaïbi. 2002. Hausse du taux d'activité féminin en Tunisie : Quelles sont les raisons ? Ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes.
- Feal L. 2011. « Genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb », Cideal séminaire régional, Tunis 5-7 octobre 2009.
- FTDES. 2013. « Violations des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur du textile (modèle : la région de Monastir) ».
- Gasmi Mabrouk. 2003. Réseau Dimitra, Tunisie « Accès des femmes rurales à la terre en Tunisie entre le droit et le vécu ».
- Gillot Gaëlle, Martinez Andrea. 2014. « Dynamiques spatiales et de genre des ouvrières marocaines du textile : un territoire en archipel. », *Cahiers du CEDREF* : « Le tournant spatial dans les études de genre : l'apport de la perspective spatiale aux études de genre ». à paraître.
- Gillot Gaëlle, Martinez Andrea, El Mahdati Latifa, Oubejja Kenza. 2014. « Ouvrières marocaines : fragments de vie quotidienne et stratégies d'autonomisation ». Dans Rahni, Férié, Dupret (dir.). *Maroc au présent*. Sindbad, Actes Sud.
- GIZ et Chambres des femmes chefs d'entreprises de Tunisie. 2013. Réglementation du travail et participation des femmes au marché du travail en Tunisie.
- Gouider Abdessalem. 2009. « Déterminants de l'activité des femmes sur le marché du travail tunisien et discrimination salariale par genre », *Centre d'Economie de l'Université Paris Nord*, Université Paris 13.
- Gouider Abdessalem. 2008. « le marché du travail en Tunisie entre segmentation et flexibilité », *Centre d'Economie de l'Université Paris Nord*, Université Paris 13.

Gana Alia. 2007. « Processus de libéralisation et dynamiques de l'emploi des femmes en Tunisie ». *Autrepart*, n° 3: 57-72.

———. 2011. « Micro-entreprises féminines, gestion des ressources naturelles et lutte contre la pauvreté rurale en Tunisie. Exemple du projet de développement du bassin-versant de Oued Sbaïhya ». In *Entrepreneurs maghrébins : Terrains en développement*. Paris : KARTHALA Editions. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00741694>.

Gobe Eric. 2004. « La féminisation de la profession d'ingénieur en Tunisie : portée et signification ». *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*. <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00142771>.

Gray Doris H. 2006. « Educated, professional women in morocco and women of moroccan origin in france: asserting a new public and private identity ». *Journal of Middle East Women's Studies* 2 (3): 48-72.

Gray Kenneth R. 2001. « Women entrepreneurs in Morocco: a preliminary investigation ». *The Journal of North African Studies* 6 (4): 64-74. doi:10.1080/13629380108718451.

Gündüz-Hosgör Ayse, Jeroen Smits. March 2006. « The status of rural women in Turkey: What is the role of regional differences », *Nijmegen Center for Economics NiCE*, Working Paper n°06-101.

Haut-Commissariat au Plan. Octobre 2013. La femme marocaine en chiffres – Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles.

Hirigoyen Marie-France. 1998. *Le Harcèlement Moral : la violence perverse au quotidien*, Paris, Editions La Découverte & Syros

Hoffman Elisabeth, Marius Gnanou Kamala. 2003. « Le microcrédit pour les femmes pauvres-solution miracle ou cheval de Troie de la mondialisation ? in *Etat du débat, regards de femme sur la globalisation : approche critique de la mondialisation* (dir J Bisillat), Karthala.

Human Rights Watch. Novembre 2012. « Une servitude solitaire : Le travail des enfants domestiques au Maroc »,

İlkkaracan İpek. 2012. « Why so Few Women in the Labor Market in Turkey? » *Feminist Economics* 18 (1): 1-37. Doi :10.1080/13545701.2011.649358.

Jamal Khalil. 2013, « Corps, santé et pénibilité du travail des ouvrières à Casablanca », Rabat, Centre Jacques Berque, février 2013. URL : <http://farzyat.cjb.ma/corps-sante-et-penibilite-du-travail-des-ouvrieres-a-casablanca>

Jamali D., Abdallah H., Hmaidan, S. 2010. "The challenge of moving beyond rhetoric:Paradoxes of diversity management in the Middle East", *Equality, Diversity and Inclusion : An International Journal*, Vol. 29 Iss: 2 pp. 167 -185

Karkkainen Outi. 2010. « Women and Work in Tunisia. Tourism and ICT Secotor: a Case Study ». Torino : ETF.

Kateb Kamel. 2011. « Scolarisation féminine massive, système matrimonial et rapports de genre au Maghreb ». *Genre, sexualité & société*, n° 6.

- Kılıç, Azer. 2008. « The Gender Dimension of Social Policy Reform in Turkey: Towards Equal Citizenship? » *Social Politics and Administration* 42 (5): 487-503.
- KEIG. May 2013. Women Labor & Employment in Turkey, Problem Area and Policy Suggestions II.
- Kergoat Danièle. 2001. « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Genre et économie un premier éclairage, dirigé par Jeanne Bisillat et Christine Vershuur, Cahiers genre et développement n°2.
- Laalai Feriel. 2011. L'enjeu du métier de l'inspection du travail dans la responsabilité sociale de l'entreprise, Cas des entreprises du textile habillement en Tunisie.
- Laroussi Houda. 2009a. *Micro-crédit et lien social en Tunisie. La solidarité instituée*. Paris: Karthala.
- . 2009b. « Femme et micro-crédit en Tunisie. Le micro-crédit, outil de valorisation de la femme au sein de la famille? » *Revue Tiers Monde* n° 199 (3): 501-516. doi:10.3917/rm.199.0501.
- Laufer J. 2004. « Femmes et carrières : la question du plafond de verre ». *Revue française de gestion* 151 (30): 117-127.
- Le Monde. 8 mars 2013. "Erdogan prie les femmes turques d'avoir au moins trois enfants".
- Libération. 8 mai 2013. « Une égalité sous forme d'aumône ? Le plan gouvernemental de Bassima Haqqaoui inquiète le mouvement féminin, Narjis Rerhaye,
- Lou Tessier Maya, Stern Plaza. 2013. *Social protection floor and gender equality, a brief overview*, EES Working paper, ILO.
- Maher Vanessa. 1974. Women and poverty in Morocco: their changing relation and the process of social stratification in the Middle Atlas. Londres et New York, Cambridge University Press, XII.
- Mahfoudh Dorra. 1997. « La participation des femmes tunisiennes à la vie économique et à la vie publique ». *Droits de citoyenneté des femmes au Maghreb : la condition socio-économique et juridique des femmes, le mouvement des femmes*, 105-23.
- Manet Blanche. 2013. « Egypte, Jordanie, Tunisie, la place des femmes au travail », Egalité.
- Martín Iván. 2006. « Femme maghrébine, jeune, diplômée... et sans emploi ». *Afkar/Idées*, 80-82.
- Mcclelland E. 2004. « Irish female entrepreneurs: mapping the route to internationalisation », *Irish journal of management*, vol. 25 n°2, p. 93-107.
- Mejjati Alami Rajaa. 2006. « Femmes et marché du travail au Maroc ». *L'Année du Maghreb*, n° I: 287-301.
- Ministry of Labour and Social Security, Republic of Turkey, Human Ressources Development Operational Program, Third version CCI N°2007TR05IPO001, Pre-Accession Assistance, 2013.

Moghadam Valentine M. 2013. « Women, work and family in the Arab region: Toward economic citizenship ». *DIFI Family Research and Proceedings* 2013 (1): 7. doi:10.5339/difi.2013.arabfamily.7.

Mzid Nouri. 2010. « Le système tunisien de protection sociale : émergence du principe de solidarité et défis de dysfonctionnement ». Sixième Conférence internationale d'analyse et de recherche en sécurité sociale, Luxembourg, AISS, septembre-octobre.

Naciri R. Nusair, I. 2003. *L'intégration des droits des femmes du Moyen-Orient et de l'Afrique du nord dans le Partenariat euro-méditerranéen*. Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme (REMDH). Copenhague.

Noura Salma, Manal El Abboubi, Sana Henda. 2012. *Les femmes cheffes d'entreprises au Maroc*, 11ème Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME.

OECD. 2012. Women in Business - Policies to support women's entrepreneurship development in the MENA region.

OECD. October 2013. Education Policy Outlook: Turkey.

Organisation Internationale du Travail et Institut international d'études sociales. 2011. Etude sur la croissance et l'équité, « Tunisie, un nouveau contrat social pour une croissance juste et équitable ».

Organisation Internationale du Travail. Janvier 2013. Les travailleurs domestiques dans le monde : statistiques régionales et mondiales et étendue de la protection juridique.

Otobe Naoko. 2011. « Global economic crisis, gender and employment: The impact and policy response », Employment working paper n 74, ILO.

Öngün Emre. 2004. « Adaptation au capitalisme international et flexibilisation du marché du travail : la nouvelle loi sur les relations de travail (Loi 4857) en Turquie ». *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, n° 105-106 (décembre): 247-265. doi:10.4000/remmm.2727.

Oueslati-Porter Claire. 2013. « "Infatih" and (in)dependence: Bizerte women's economic strategies three decades into Tunisian neoliberal policy ». *The Journal of North African Studies* 18 (1): 141-158. doi:10.1080/13629387.2012.731164.

Ozar Sema. 2007. « Women Entrepreneurs in Turkey: Obstacles, Potentials and Future Prospects ».

Paterno Anna, Giuseppe Gabrielli, D'Addato Agata V. 2008. « Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales : le cas du Maroc ». *Cahiers québécois de démographie* 37 (2): 263-89.

Phillips D. J. 2002. « A genealogical approach to organizational life chances: the parent-progeny transfer among Silicon Valley law firms 1946-1996 », *Administrative science quarterly*, September, vol. 50, n°3, p. 474-506.

Rachdi F. 2006. « L'entrepreneuriat féminin au Maroc : une étude exploratoire », dans l'AIREPME, L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Actes du 8ème Congrès international francophone en entrepreneuriat féminin et PME, Fribourg, Suisse, p. 19.

République Tunisienne, Ministère du Développement régional et de la planification, Stratégie de développement économique et sociale 2012-2016.

Salem Lilia Ben. 1994. « Les ingénieurs en Tunisie aux XIXe et XXe siècles ». *Revue du monde musulman et de la Méditerranée* 72 (1): 60-74. doi:10.3406/remmm.1994.1653.

Salman Noura, Al Abboubi Manal, Henda Sana. 2012. « Les femmes chefs d'entreprise au Maroc ». CIFEPME.

Semza Ozar. 2007. « Micro and Small Enterprises in Turkey : Uneasy Development » Economic Research forum, Research report, Research Report Series No.0420.

Sesen, Elif, September. 2006. « Equal Employment Opportunities in The Adaptation Process of Turkey to EU » Paper presented at the ECPR 3rd Pan-European Conference Bilgi University, Istanbul, 21-23.

Soudi K. 2002. La discrimination salariale entre hommes et femmes au Maroc urbain: une autre dimension de la question gendrielle sur le marché du travail. Background paper. Economic Research Forum. Egypte.

Talahite Fatiha. 2010. Genre, marché du travail et mondialisation », in le Sexe de la mondialisation : Genre, classe, race et nouvelle division du travail, Jules Falquet, Héléna Hirata ; Sciences Po Presse.

Talahite Fatiha. 2013. « Genre et marché du travail au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ». In *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*. Paris: La Découverte.

Turkish Republic Prime Ministry Directorate General on the Status of Women. 2011. Türkiye'de kadının durumu [The situation of woman in Turkey]. [Online] Available: http://www.feminkurd.net/admin/resources/files/belgeler/trde_kadinin_durumu_2011_subat.pdf

Turkish Statistical Institute (TUIK). March 2014. « Women in Statistics 2013 », News release n°16056.

IMF. 2013. « Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity ».

World Bank. November 23, 2009. Female Labor Force participation in Turkey : trends, determinants and policy framework.

World Economic Forum. 2012. « Gender Gap Report 2012».

Zouari Sami. 2011. « La dynamique de la discrimination salariale et de l'équité gendrielle sur le marché du travail au Maroc ». Population Council. https://docs.google.com/viewer?url=http://www.hivcore.info/pdfs/wp/mena/20_fr.pdf.

Zerahi Hayat. 2006. Femmes du Maroc entre hier et aujourd'hui : quels changements?, *Recherches internationales*, n° 77, 3.

Précédentes publications de la collection

Notes techniques n°1	Panorama des inégalités hommes – femmes dans le monde (Juin 2015)
Notes techniques n°2	La Commission du Mékong face à un tournant – Quelle place pour l'aide française (Septembre 2015)
Notes techniques n°3	Quelle efficacité environnementale de la certification pêche et aquaculture « durable » ? (Septembre 2015)
Notes techniques n°4	Vérité des prix ou socialisation de la couverture des coûts ? (Octobre 2015)
Notes techniques n°5	Accompagnement technique et renforcement des capacités : leçons de l'expérience (Octobre 2015)
Technical Reports No 6	Actors and networks of agroecology in the Greater Mekong Subregion (October 2015)
Technical Reports No.7	Creating Alliances to Accelerate Commercially Viable Sanitation (November 2015)
Notes techniques n°8	La recherche française sur l'éducation dans les pays en développement : un état des lieux (Novembre 2015)
Technical Reports No.9	Facilitating green skills and jobs in developing countries
Notes techniques n°10	Étude sur le développement de l'entrepreneuriat social à Madagascar
Notes techniques n°11	Ecole et Santé de la reproduction Une recherche-action dans les départements du Littoral et de l'Atlantique au Bénin (nov. 2014 – juil. 2015)

Notes techniques n°12	Observation spatiale pour l'agriculture en Afrique : potentiels et défis
Notes techniques n°13	Améliorer la prise en compte de la nutrition dans les projets de développement rural et de santé
Notes techniques n°14	Villes et stratégies climatiques : cinq cas d'études
Notes techniques n°15	Jeunes femmes sahéliennes : dynamiques d'exclusion, moyen d'insertion
Technical Reports No.16	Supporting Access to and Retention in Employment for Women by Enhancing Child Care Services in Turkey
Notes techniques n°17	Méthode de suivi de l'impact climat des investissements (MRV) appliquée aux projets agricoles et forestiers des Banques Nationales de Développement
Notes techniques n°18	Gestion des ressources en eau souterraines comme biens communs
Notes techniques n°19	Eau des villes, assainissement et précarités – des réalités contrastées à Ouagadougou (Burkina Faso) et Niamey (Niger)
Technical Reports No.20	The effectiveness of an environmental credit line in Egypt: Synergies between market incentive and binding regulations
Notes techniques n°21	Développement rural à co-bénéfices - Gouvernance, suivi, certification
Notes techniques n°22	Dynamiques des systèmes agraires et devenirs de l'agriculture familiale en Guinée
Notes techniques n°23	Évaluation de la politique d'aménagement du territoire en Tunisie de 1995 à 2010

Notes techniques n°24	Cocoa farmers' agricultural practices and livelihoods in Côte d'Ivoire
Notes techniques n°25	Vulnérabilité sociophysique aux inondations au Sénégal
Technical reports No.25	Socio-physical Vulnerability to Flooding in Senegal
Notes techniques n°26	Revenus et trajectoires agricoles en Afrique d'ici 2050 : vers un trop-plein d'agriculteurs ?
Notes techniques n°27	Comprendre le processus d'installation des jeunes en agriculture pour mieux l'accompagner - Grille d'analyse et premiers résultats
Notes techniques n°28	Les dynamiques d'inclusion / exclusion de la jeunesse en zone MED
Notes techniques n°29	Quelle compétitivité de la Côte d'Ivoire, du Sénégal et de la Tunisie ? - Un état des lieux à partir des nouvelles données de l'Observatoire de la Compétitivité Durable
Notes techniques n°30	Urgences et crises sanitaires dans les pays à ressources limitées : de la préparation à la réponse
Notes techniques n°31	Capitalisation des actions de formation-insertion des jeunes conduites par les organisations non gouvernementales

Qu'est-ce que l'AFD ?

L'Agence Française de Développement (AFD), institution financière publique qui met en œuvre la politique définie par le gouvernement français, agit pour combattre la pauvreté et favoriser le développement durable.

Présente sur quatre continents à travers un réseau de 75 bureaux, l'AFD finance et accompagne des projets qui améliorent les conditions de vie des populations, soutiennent la croissance économique et protègent la planète.

En 2016, l'AFD a consacré 9,4 milliards d'euros au financement de projets dans les pays en développement et en faveur des Outre-mer.

Agence Française de Développement
5 rue Roland Barthes – 75598 Paris cedex 12
Tél : +33 1 53 44 48 86 – www.afd.fr

Conception et réalisation : Elsa MURAT, AFD