



Bureau
international
du Travail



الشباب لفرص العمل - Les jeunes au travail
Une volonté commune, pour un même défi

ÉVALUATION NATIONALE DU DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ AU MAROC

SITUATION ET RECOMMANDATIONS

Royaume du Maroc
Ministère de l'Emploi
et des Affaires Sociales



المملكة المغربية
وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية
+378 5344 1 46 40 40 40
+378 5344 1 46 40 40 40



Affaires mondiales
Canada
Global Affairs
Canada

Évaluation du **développement** de **l'entrepreneuriat féminin** au Maroc

Évaluation du **développement** de **l'entrepreneuriat féminin** au Maroc

Copyright © Bureau international du Travail 2016
Première Edition 2016

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n°2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc / Bureau internationale du Travail.
Genève: BIT, 2016.

ISBN 978 92 2 231112 5 (print)
ISBN 978-92-2-231113-2 (web pdf)

International Labour Office.

entrepreneurship / womens empowerment / women workers / development planning / development project / Morocco

03.04.5

Données de catalogage avant publication du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production,
impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

*Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits,
lecture et correction d'épreuves, impression, Edition électronique et distribution.*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon
qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: BIP-CAD-REP

Avant-propos

Le Bureau international du Travail (BIT) met en œuvre depuis 2012 le projet Jeunes au travail, en partenariat avec le ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales et avec l'appui financier d'Affaires mondiales Canada. Ce projet, d'une durée de six ans, a pour objectif global d'accroître l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes au Maroc.

Dans le cadre de ses résultats stratégiques, le projet Jeunes au travail a pour objectif spécifique de promouvoir le développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF), en fournissant des recommandations aux pouvoirs publics, qui pourraient s'en inspirer pour œuvrer en faveur du DEF.

Ce rapport a été préparé par le bureau d'études Global Initiative, qui a réalisé la mission d'évaluation du DEF au Maroc, sous la direction de Lois Stevenson et d'Annette Saint-Onge, auteurs de la méthodologie du BIT pour l'évaluation des conditions-cadres pour le développement de l'entrepreneuriat féminin, ainsi que M^{mes} Joni Simpson et Virginia Rose Losada du programme Entrepreneuriat féminin du BIT à Genève, et M. Richard Lavallée, responsable du projet Jeunes au travail que nous tenons à remercier.

Nous remercions vivement les membres de l'équipe du projet Jeunes au travail qui ont supervisé tout le processus d'élaboration et de finalisation des rapports intermédiaires et final, notamment M^{me} Rajae El Alami, chargée de Suivi et Evaluation, et qui a aussi aidé à la relecture et structuration desdits rapports.

Les rapports issus de cette mission ont été rédigés par les membres d'une équipe qui ont conduit et réalisé les travaux d'évaluation et les activités de recherche sur le terrain. L'équipe était composée de feu M^{me} Hafida Benchrifa, évaluatrice nationale et directrice de Global Initiative, de M^{me} Amal Mimouni et de M. Abdellah Adlaoui, évaluateurs-consultants nationaux.

Ce rapport n'aurait pas pu voir le jour sans la participation et la coopération de toutes les femmes entrepreneures et chefs d'entreprises qui ont pris part aux ateliers de discussions et à l'enquête de terrain, et de tous les informateurs clés qui ont accepté de participer aux entretiens avec l'équipe des évaluateurs nationaux sur les questions du DEF.

Le présent rapport est aussi le fruit d'un processus de consultation et d'ateliers de travail auprès du groupe de travail DEF, composé de M^{me} Khadija Touile (MEAS), M. Rachid Marouane (ANAPEC), M^{me} Fouzia Tarik (AFEM), M^{me} Mina Ariri (AMFED), M^{me} Djamila Laaroussi et M^{me} Nada Gharbi (CCG), M^{me} Imane Masmoudi (CRI RSK), M^{me} Ehtimad Bensalah Raissouni Haddad et M. Majid Iraqui (CGEM RSK), M^{me} Fanida Oubenissa et M^{me} Samia Haqui (ESPOD), M^{me} Rquia Ouakrim (MAGG), M^{me} Houria Nadifi (Maroc PME), M^{me} Meriem Bolata et M^{me} Saidia Sifi (ONUFEMMES), et M^{me} Manar Talhi (X-Lance). Toutes les versions antérieures ont été examinées par ledit groupe, dont les observations ont été intégrées dans la version finale.

Ce rapport est publié sous la responsabilité du projet Jeunes au travail. Les points de vue exprimés sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celui du Bureau international du Travail.

Table des matières

Avant-propos	v
Liste des tableaux et des figures	ix
Liste des acronymes	x
Résumé exécutif	1
I. Section 1. Introduction	11
1.1. Contexte	11
1.2. Objectifs de l'évaluation	11
1.3. Méthodologie et déroulement	13
Section 2. Profil des femmes entrepreneures dans l'économie marocaine	15
2.1 Définitions des TPE et PME et de l'entrepreneuriat féminin	15
2.2 L'emploi des femmes dans le marché du travail	16
2.3 Proportion des femmes entrepreneures dans la structure de l'emploi au Maroc	17
2.4 Les caractéristiques des femmes dirigeantes d'entreprises	18
2.5. Les défis et barrières du développement des femmes entrepreneures et de l'accroissement des entreprises dirigées par des femmes	21
2.6 Aperçu du processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques et programmes d'appui aux TPE et PME	22
Section 3. Évaluation des six conditions-cadres du DEF	25
3.1. Condition-cadre 1. Système juridique et réglementaire, sensible à la dimension de genre contribuant à l'autonomisation économique des femmes	25
A. Lois et réglementations du travail	27
A.1. Égalité d'accès et de participation des femmes au marché du travail	27
A.2. Impact des lois et règlements sur les entreprises dirigées par les femmes	28
B. Immatriculation des entreprises, réglementations et procédures d'obtention des licences	29
C. Droits de propriété et d'héritage	30
C.1. Droits de propriété	31
C.2. Droits d'héritage	31
Notation de la condition-cadre 1 – Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes	32
3.2. Condition-cadre 2 – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF	36
A. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire	36
B. Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF, ainsi que l'appui aux activités y afférentes	38
Notation de la sous-condition-cadre 2 – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF	38

3.3.	Condition-cadre 3 – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre	41
	A. Participation des femmes entrepreneures aux programmes génériques de financement	41
	B. Programmes de financement spécialement destinés aux entreprises dirigées par les femmes	44
	Notation de la condition-cadre 3 – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre	45
3.4.	Condition-cadre 4 – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre	47
	A. Accès des femmes aux principaux SDE	47
	B. Principaux SDE qui répondent aux besoins des femmes entrepreneures	48
	C. Existence de SDE destinés aux femmes	49
	Notation de la condition-cadre 4 – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre	53
3.5.	Condition-cadre 5 – Accès aux marchés et à la technologie	55
	A. Promotion des exportations des femmes entrepreneures	55
	B. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises dirigées par les femmes	56
	C. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises dirigées par les femmes	57
	D. Accès des femmes entrepreneures aux NTIC et à la technologie	58
	Notation de la condition-cadre 5 – Accès aux marchés et à la technologie	59
3.6.	Condition-cadre 6 – Représentation et participation des femmes entrepreneures au dialogue politique	64
	A. Représentation et voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles	64
	B. Existence d'associations et de réseaux de femmes entrepreneures	65
	C. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et leur influence sur les résultats de ce dialogue	66
	Notation de la condition-cadre 6 – Représentation et participation des femmes entrepreneures au dialogue politique	67
IV.	Section 4. Conclusions et recommandations	71
	Conclusions	71
	Évaluation globale des six conditions-cadres et des sous-conditions-cadres	71
	Recommandations	76
	Liste des références	79
	Annexes	85
	Annexe 1. Matrice de scoring et d'analyse	85
	Annexe 2. Liste des informateurs clés	92
	Annexe 3. Démographie des 200 FE ayant participé à l'enquête et aux groupes de discussion	93
	Annexe 4. Rapport technique des groupes de discussion	96
	Annexe 5. Résultats de l'EFE	99

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

Tableau 1.	Évolution des créations d'entreprises en général et par les femmes (2009-2013) . . .	18
Tableau 2:	Évolution du taux de féminisation de l'emploi (en %) selon le milieu et la situation dans la profession principale	20
Tableau 3.	Grille d'évaluation pour la condition-cadre 1 du DEF	34
Tableau 4.	Grille d'évaluation pour la condition-cadre 2 du DEF	40
Tableau 5.	Analyse entre l'offre et la demande de services financiers	43
Tableau 6.	Grille d'évaluation pour la condition-cadre 3 du DEF	46
Tableau 7.	Part des femmes bénéficiaires de SDE par organisme et par type de SDE	47
Tableau 8.	Analyse de l'offre et de la demande de SDE	50
Tableau 9.	Grille d'évaluation pour la condition-cadre 4 du DEF	54
Tableau 10.	Grille d'évaluation pour la condition-cadre 5 du DEF	62
Tableau 11.	Grille d'évaluation pour la condition-cadre 6 du DEF	68

Liste des figures

Figure 1.	Évaluation des conditions-cadres du DEF – Maroc	5
Figure 2.	Évaluation des sous-conditions cadres du DEF	6
Figure 3.	Cadre de l'évaluation du DEF – Profil de l'entrepreneuriat féminin et des conditions-cadres essentielles	12
Figure 4.	Scores de la condition-cadre 1 du DEF	33
Figure 5.	Scores de la condition-cadre 2	39
Figure 6.	Scores de la condition-cadre 3	45
Figure 7.	Scores de la condition-cadre 4	53
Figure 8.	Scores de la condition-cadre 5	61
Figure 9.	Scores de la condition-cadre 6	70
Figure 10.	Évaluation des conditions-cadres du DEF au Maroc	71
Figure 11.	Évaluation des sous-conditions des conditions-cadres du DEF	74

Liste des acronymes

AFEM	Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc
AGR	Activités génératrices de revenus
AMC	Association de microcrédits
ANAPEC	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences
BIT	Bureau international du Travail
CCG	Caisse centrale de garantie
CGEM	Confédération générale des entreprises du Maroc
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CRI	Centres régionaux d'investissement
DEF	Développement de l'entrepreneuriat féminin
EFE	Enquête auprès de 200 femmes entrepreneures
FE	Femmes entrepreneures
GEDI	Gender Global Entrepreneurship and development Index (indice sexospécifique de développement)
HCP	Haut-Commissariat au plan
MAD	Dirham marocain
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODCO	Office du développement de la coopération
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations unies
PME	Petites et moyennes entreprises(y compris les petites et moyennes industries)
SDE	Services d'appui au développement des entreprises
TPE	Très petites entreprises
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises

Résumé exécutif

Contexte

Le présent rapport présente les analyses, les résultats, et les recommandations de l'évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF) au Maroc, réalisée entre 2014 et 2015 dans le cadre du projet Jeunes au travail. Ce dernier est exécuté par le Bureau international du Travail (BIT), en partenariat avec le ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales du Maroc et le financement d'Affaires mondiales Canada. Son cadre de référence, sa méthodologie et ses outils sont décrits dans le guide du BIT intitulé *Conditions-cadres de l'évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin: Guide à l'usage des évaluateurs* (Stevenson et Saint-Onge, 2014).

Les conditions-cadres, préconisées dans le guide précité, et nécessaires pour la promotion d'un climat général favorable au DEF sont les suivantes:

1. un système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes;
2. un leadership politique en vigueur et une coordination pour la promotion du DEF;
3. un accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre;
4. un accès aux services d'appui au développement des entreprises (SDE) sensibles à la dimension de genre;
5. un accès aux marchés et à la technologie;
6. une représentation des femmes entrepreneures et leur participation au dialogue politique.

L'objectif de cette étude est de mettre à la disposition de différents acteurs du pays des recommandations pour le développement d'un cadre national stratégique et intégré visant le développement de l'entrepreneuriat féminin.

La démarche méthodologique combinant des méthodes de recherches qualitatives et quantitatives, visent surtout à mettre en évidence les domaines où le pays réalise des avancées et ceux où il devrait s'investir davantage, tout en prônant le développement d'un cadre national où sont définis, conçus, conduits et évalués les axes stratégiques ciblant le développement de l'entrepreneuriat féminin.

Néanmoins, l'enquête auprès des femmes entrepreneures, une des composantes de la présente étude, n'est pas quantitativement représentative de l'ensemble des femmes entrepreneures et des entreprises qu'elles dirigent sur le territoire national. Elle s'est limitée aux régions de l'Oriental, Souss-Massa-Drâa et de l'axe Casablanca-Kénitra, où le projet Jeunes au travail opère.

Principaux résultats

Un profil sociodémographique commun des femmes entrepreneures marocaines mais avec des spécificités façonnées par des facteurs socio-culturels

De façon globale, l'étude a montré que le profil des femmes entrepreneures demeure semblable à celui rencontré dans les pays de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA), alors que les spécificités du pays sont plus marquées au niveau des six conditions-cadres de l'évaluation du DEF. Les femmes au Maroc représenteraient 65 pour cent de la main-d'œuvre vulnérable et leur part est très élevée dans la catégorie du travail non rémunéré, telles les aides familiales (47,3 pour cent, contre seulement 12,5 pour cent des hommes sur le plan national, et 73,6 pour cent dans le milieu rural). La grande majorité des femmes qui travaillent dans les zones urbaines (80 pour cent) ont des emplois salariés¹.

¹ Revue documentaire de la présente étude, voir note 1

La structure de l'emploi des femmes actives occupées adultes en tant qu'indépendantes et employeurs révèle que celles-ci représentent respectivement 16,5 pour cent et 0,8 pour cent de la population active occupée féminine, alors que les hommes qui travaillent en tant qu'indépendants représentent 33,6 pour cent de la population active occupée masculine générale, et les employeurs 3,3 pour cent². Au niveau national, le nombre de femmes marocaines entrepreneures représente 10 à 12 pour cent du nombre total des entrepreneurs. Elles sont essentiellement concentrées sur Rabat et Casablanca. Leur chiffre d'affaires reste généralement inférieur à 20 millions MAD, voire à 5 millions MAD pour une large proportion d'entre elles³.

Les femmes marocaines semblent s'impliquer dans l'activité entrepreneuriale à un stade plus précoce de leur vie par rapport aux autres femmes entrepreneures (FE) de la région MENA. Elles ont, pour la plupart d'entre elles, moins de 40 ans. Leur niveau d'éducation varie entre le secondaire et le supérieur en milieu urbain, alors qu'en milieu rural, elles ont un niveau d'instruction inférieur ou sont non scolarisées. La moitié d'entre celles résidentes en milieu urbain possèdent une expérience professionnelle en tant que salariées du secteur public ou privé, tous domaines confondus, qui les a aidées à se lancer et à progresser dans l'entrepreneuriat (EFE⁴). Les secteurs d'activité dans lesquels elles investissent en milieu urbain sont notamment le commerce et les services, et l'agriculture en milieu rural. Leurs entreprises sont majoritairement des très petites entreprises (TPE) et peu de petites et moyennes entreprises (PME). Malgré les difficultés qu'elles connaissent, ces femmes entrepreneures ont créé en moyenne 4 à 5 emplois durant l'année de réalisation de l'EFE, ce qui montre le potentiel important d'opportunités d'emploi si elles sont soutenues par des programmes et politiques dédiées.

Les perceptions socialement construites et les craintes intériorisées des femmes constitueraient des facteurs majeurs entravant l'entrepreneuriat féminin. En effet, la peur de ne pas pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle, les stéréotypes

véhiculés par l'environnement socioculturel et éducatif depuis le jeune âge sur le fait que l'entrepreneuriat relève du rôle de l'homme, les positions concurrentielles éventuellement créées entre les conjoints en matière de gestion du ménage et les conflits qui en découleraient, la discrimination systémique inhérente à leur genre généreraient autant de réticences chez les femmes quant à l'acte d'entreprendre (ONU Femmes, 2013).

Des avancées importantes sur le plan des droits des femmes, mais pas suffisamment mis en œuvre dans la pratique

Les lois et les règlements du pays ont réalisé des avancées très importantes au profit de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les femmes ont les mêmes droits que les hommes dans les domaines, entre autres, du travail, de l'accès à la propriété et au financement, de l'exercice d'activités commerciales, de production et d'exploitation, et de l'accès aux services sociaux de base (éducation, santé, protection sociale, etc.). Cependant, les normes sociales traditionnelles pèsent encore lourdement sur l'effectivité de ces droits. Cela empêche une grande partie de la population féminine de développer les compétences et les expériences nécessaires pour entreprendre avec les mêmes chances de réussite que les hommes.

De manière spécifique, l'évaluation des six conditions-cadres du DEF a montré que le Maroc est relativement plus avancé dans l'amélioration du cadre juridique sensible à la dimension de genre, mais qui ne se reflète pas nécessairement dans l'effectivité des garanties et des droits inscrits dans les textes juridiques et législatifs.

De plus, l'influence des FE sur les politiques publiques et les décisions gouvernementales est jugée très insuffisante. En fait, plus de 50 pour cent des FE ne sont même pas conscientes de l'importance de leur participation au dialogue politique et de leur rôle de plaidoyer pour faire avancer leur cause (EFE).

Par ailleurs, seulement 3,5 pour cent des entreprises dirigées par les femmes accèdent aux marchés internationaux, et 15,5 pour cent aux marchés nationaux. La même tendance est enregistrée en ce qui concerne l'accès aux foires et expositions commerciales qui ouvrent des perspectives fondamentales pour l'accès aux marchés (EFE).

² *Idem.*

³ CESE, 2015: Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique

⁴ Dans le cadre de la présente étude, enquête auprès des femmes entrepreneures (EFE) (voir annexes).

Malgré la disponibilité des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) à des prix relativement abordables, et des programmes de promotion auprès des FE, celles-ci n'exploitent pas suffisamment leur potentiel pour la gestion et le développement des entreprises. Seulement 23 pour cent posséderaient par exemple un site Internet (EFE);

Des efforts importants et des progrès notables dans la promotion et le développement de l'entrepreneuriat, sans toutefois inclure suffisamment la femme entrepreneure dans cette dynamique

Le Maroc a réalisé et entrepris, depuis plus de vingt ans, de profondes réformes pour bâtir une économie forte basée notamment sur l'amélioration de l'environnement des affaires pour dynamiser le secteur privé, l'ouverture sur les marchés internationaux et la promotion du commerce et des échanges internationaux. Une attention particulière à cet effet a été accordée par plusieurs politiques et programmes nationaux d'appui aux très petites, petites et moyennes entreprises (TPME), qui constituent entre 90 et 95 pour cent des entreprises nationales et pourvoient environ 50 pour cent des emplois dans le secteur privé⁵.

Toutefois, les progrès réalisés par le pays quant au nombre et aux performances des TPE et PME n'ont pas permis à l'entreprise dirigée par la femme d'observer le même élan et de bénéficier des retombées des efforts consentis par le pays. En témoigne la part de ces entreprises au sein de l'ensemble des entreprises du pays, qui stagne autour de 10 à 12 pour cent⁶.

En effet, aucune stratégie nationale spécifique au DEF n'a été initiée jusqu'à présent par les pouvoirs publics. Les entreprises dirigées par les femmes, bien qu'ayant leurs spécificités, essayaient, quand elles le pouvaient, de bénéficier des politiques et des stratégies existantes qui se sont avérées le plus souvent peu adaptées à leurs besoins. Les barrières pour l'accès aux différents produits et services proposés par ces

programmes demeurent infranchissables pour la plupart des femmes entrepreneures, notamment pour celles implantées en milieu rural et/ou celles n'ayant pas un niveau d'éducation et de formation élevé.

Le manque de garantie financière et de services de proximité géographique constituent également des facteurs affectant le développement de l'entrepreneuriat féminin

Hormis quelques produits et services financiers et non financiers spécifiques aux entreprises dirigées par les femmes, relativement récents, les femmes entrepreneures se dirigent vers les programmes standards disponibles qui, souvent, sont neutres du point de vue du genre et présentent des limites telles que le confinement aux grands centres urbains. De plus, une proportion importante des femmes entrepreneures interrogées ignorent l'existence de ces offres et des conditions pour y accéder. L'accès à l'information sur les types de services d'appui à l'entrepreneuriat féminin, qu'ils soient financiers, non financiers ou juridiques, représente un réel problème pour les femmes entrepreneures. Ces informations sembleraient peu disponibles ou difficiles d'accès pour environ les deux tiers de ces femmes, ou bien elles n'en connaissent aucunement l'existence (EFE).

Aussi, la bancarisation des femmes, essentielle à l'accès au financement, est très faible. En effet, la proportion des femmes détenant un compte bancaire n'est que de 26,7 pour cent, et très peu parmi elles ont recours à un crédit (3,6 pour cent en 2010) (Groupe de la Banque mondiale, 2012).

De façon générale, des initiatives ont été lancées notamment par la Caisse centrale de garantie (CCG), l'Agence nationale pour la promotion de la petite et moyenne entreprise, nommée récemment Maroc PME, et d'autres acteurs, afin d'encourager l'entrepreneuriat féminin et de rendre leurs produits plus accessibles aux femmes entrepreneures. Cependant, la proximité semblerait être un facteur déterminant pour attirer et retenir les femmes entrepreneures dans ces programmes.

L'entrepreneuriat féminin est traité souvent comme un constituant implicite du volet du développement des droits économiques des femmes au sein des politiques et stratégies plus

⁵ Mohamed Boussetta, 2006: Financement des PME au Maroc: contraintes, enjeux et perspectives

⁶ Pour la revue documentaire de la présente étude, voir HCP (2012), Benezah (2013) et les données fournies par l'OCDE: <https://www.oecd.org/mena/48778417.pdf>.

vastes pour la réalisation et la protection des droits des femmes. Il n'est pas traité comme un levier de la croissance économique nationale qui nécessite une politique et une stratégie qui lui sont propres.

Un certain intérêt est accordé depuis près d'une décennie à la question de l'entrepreneuriat féminin en tant que domaine à part entière, mais seulement grâce à l'apparition d'une élite de femmes chefs d'entreprises et la constitution d'associations et de réseaux de femmes entrepreneures qui, sous l'impulsion d'aides non gouvernementales, ont pu donner à la question de l'entrepreneuriat féminin plus de visibilité dans l'actualité du pays.

Un potentiel reste à exploiter et de nombreuses initiatives prometteuses permettent d'aller vers un cadre national du développement du DEF; cependant, ces initiatives demeurent souvent peu coordonnées

Le développement du DEF peut pleinement bénéficier de l'élan national que connaissent l'appui à la TPE et la PME, les politiques de création d'emplois et les politiques d'appui à la transition des entreprises du secteur informel vers le secteur formel, notamment par le nouveau statut de l'auto-entrepreneur(e). De même, l'amélioration substantielle du cadre juridique et institutionnel du climat des affaires, l'expansion des NTIC, le renforcement de la transparence grâce au nouveau Code des marchés publics, l'instauration de partenariats entre l'État et le secteur privé, sont autant d'avancées qui constituent une potentielle opportunité d'inscrire le DEF dans l'agenda gouvernemental et national.

De même, on observe que de nombreuses initiatives qui encouragent ou pourraient encourager le DEF sont lancées: certaines s'inscrivent dans le cadre de l'appui aux TPE et PME (d'un point de vue économique), alors que d'autres peuvent figurer dans les stratégies nationales relatives à l'émancipation de la femme (d'un point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes). De notables efforts sont déployés, mais avec une faible coordination et peu d'incitations politiques et médiatiques nécessaires pour faciliter la sensibilisation de l'opinion publique et celle des décideurs sur les réels enjeux et opportunités que représentent la mise en place et l'adoption d'un cadre national pour le DEF.

Une conjoncture favorable pour l'adoption d'un cadre national pour le DEF

Le regroupement et la mise en convergence des initiatives et des capacités existantes en matière de DEF dans un cadre national, porté par une institution gouvernementale mandatée, arrivent à un moment opportun. En effet, l'avènement d'élites de femmes chefs d'entreprises et d'associations de femmes entrepreneures, les acquis en termes de résultats socio-économiques, de développement de savoir-faire et de différentes initiatives spécifiques aux entreprises dirigées par des femmes sont autant de leviers favorables pour la mise en place d'un cadre national du DEF. Sans oublier également les nouvelles et profondes réformes politiques ouvrant la voie à une participation de la société civile à l'élaboration, au suivi et évaluation des politiques publiques.

Principales conclusions et recommandations

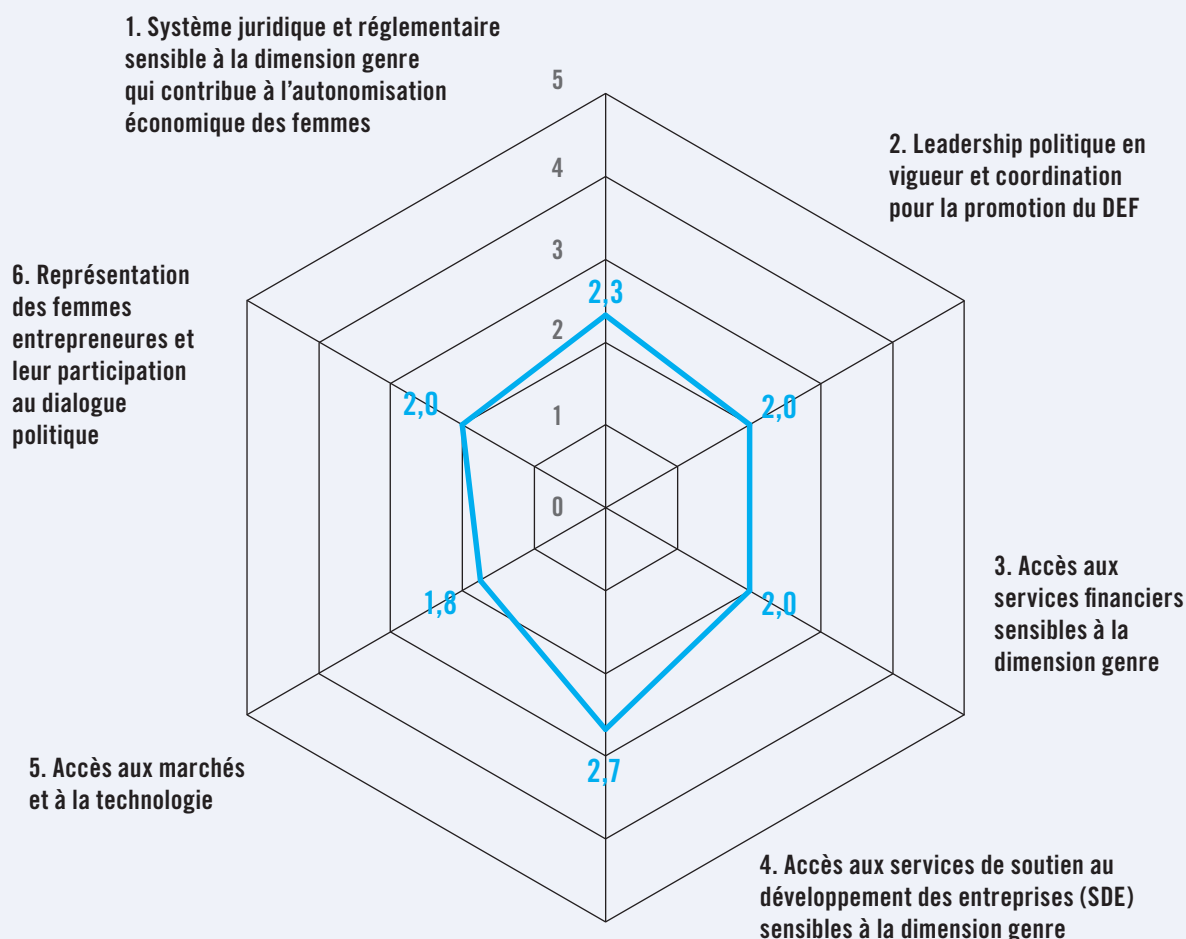
Globalement, si l'évaluation des conditions et sous-conditions-cadres relatives au DEF au Maroc montre que beaucoup d'actions ont été entreprises pour améliorer le développement de la TPME, elle montre aussi que des efforts particuliers supplémentaires doivent être déployés au profit des entreprises dirigées par des femmes.

L'évaluation du DEF a montré qu'il existe un écart important entre les objectifs affichés par le pays et le bénéfice réel tiré par les femmes entrepreneures. Au moment où le pays prête une attention particulière aux questions de la parité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'inclusion et l'autonomisation économique des femmes et de leur représentativité politique, il est constaté que celles-ci y ont une participation encore limitée.

La figure 1 permet d'avoir une vue d'ensemble des forces et des faiblesses spécifiques à la situation du DEF au Maroc. Les atouts sont les conditions cadres 1 – (un système juridique et réglementaire sensible à la dimension genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes – et plus précisément les sous-conditions relatives à l'égalité d'accès au marché du travail pour les femmes, l'immatriculation des entreprises et les procédures d'obtention des licences et les droits de propriété) et 4 (l'accès des femmes entrepreneures aux principaux SDE). Les entreprises

Figure 1. Évaluation des conditions-cadres du DEF – Maroc

Situation des six conditions-cadres du DEF au Maroc – moyenne générale: 2,1



dirigées par les femmes bénéficient, certes, de toute l'offre générique des mesures incitatives instituées au profit de la TPME, et aussi d'un nombre d'initiatives ciblant le développement de leurs entreprises et leur accomplissement personnel en tant que femmes entrepreneures, mais ces aides restent insuffisantes par rapport à la demande potentielle en la matière.

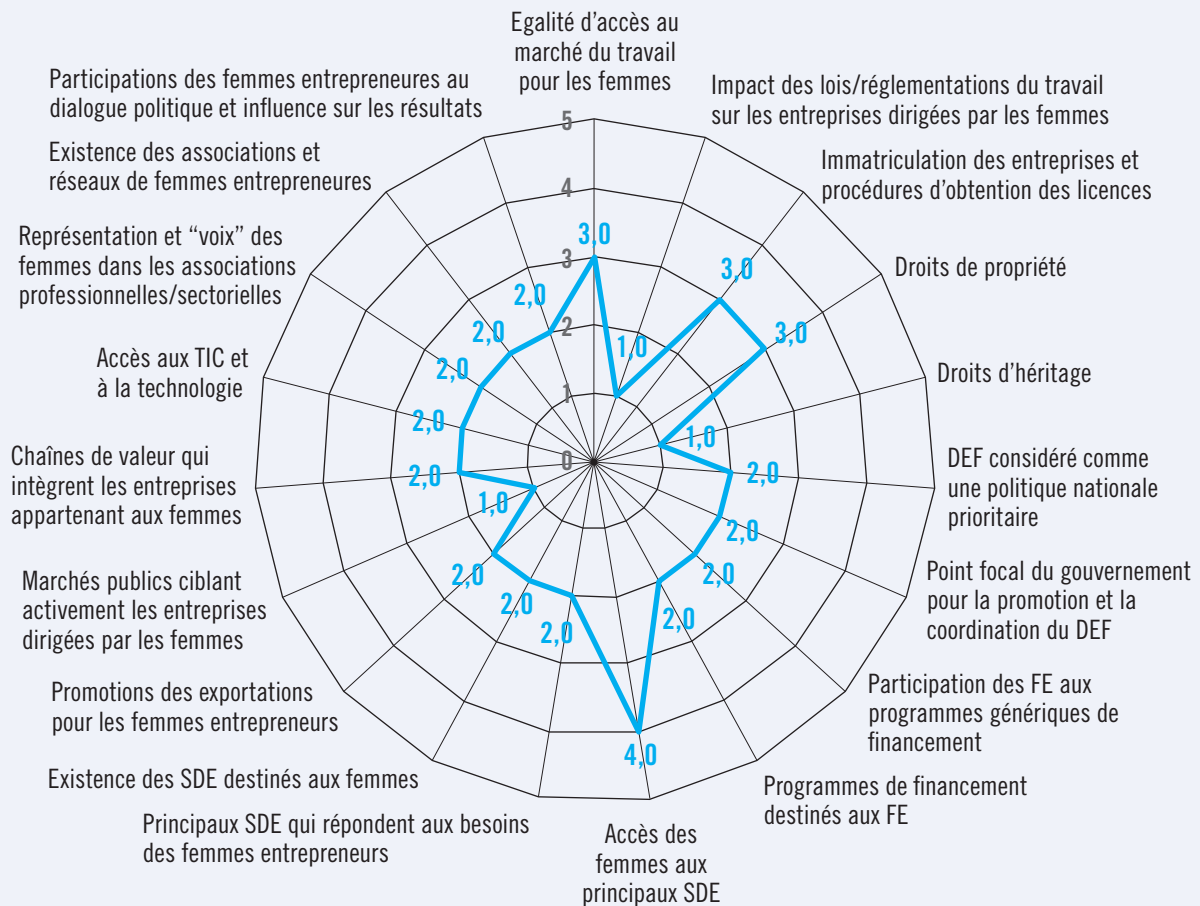
Un autre ensemble de conditions-cadres qui nécessite des améliorations considérables est la nécessité d'élever le DEF au rang de politique nationale prioritaire, de désigner un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF, de fixer des objectifs de participation des femmes entrepreneures aux programmes de financements génériques dans le respect des principes de l'égalité et de parité, de développer

plus de programmes de financements destinés à différents profils de femmes entrepreneures, et la structuration et l'institutionnalisation des voies de représentation des femmes entrepreneures et de leur participation au dialogue politique.

Ceci est clairement mis en exergue dans la figure 2 qui permet d'identifier les sous-conditions du DEF au Maroc requérant encore des efforts, à savoir: les droits de succession, l'impact des lois/réglementations du travail sur les entreprises détenues par les femmes, les marchés publics et les chaînes de valeur qui intègrent activement les entreprises dirigées par des femmes, et l'accès à la technologie.

Une politique globale et intégrée en la matière portée à un très haut niveau de décision devrait

Figure 2. Évaluation des sous-conditions cadres du DEF



être élaborée et appuyée dans les différentes étapes de son exécution. Elle devrait permettre d'appuyer les points forts du système, dont notamment la conception égalitaire des droits et réglementations et les acquis des femmes dans les domaines du travail, de la propriété, du commerce, de la famille et de l'éducation. Elle devrait lever les obstacles socioculturels qui rendent l'effectivité des lois non exécutoires et continuer à légiférer des garde-fous supplémentaires qui encadrent l'application des lois.

Une telle stratégie devrait aussi agir sur les conditions et sous-conditions cadres:

- le leadership politique et la coordination des différentes mesures et programmes y afférents;

- les mécanismes ascendants d'entrée des femmes entrepreneures dans le dialogue politique, le plaidoyer par les voies institutionnelles de représentation;
- les mesures réglementaires qui peuvent rendre exécutoires les droits d'héritage; et
- les mesures incitatives pour augmenter l'accès des entreprises dirigées par les femmes aux marchés publics, aux chaînes de valeur, à la technologie et aux marchés extérieurs en développant les opportunités d'exportation pour les entreprises dirigées par les femmes.

Enfin, une telle stratégie devrait être accompagnée de systèmes de suivi et évaluation permettant la remontée de l'information, désagrégée par sexe,

lieu de résidence, type d'entreprises dirigées par les femmes, chiffre d'affaires, emplois créés, etc. afin de pouvoir faire sortir des agrégats économiques dans lesquels l'apport de l'entrepreneuriat féminin est valorisé.

Propositions de recommandations

La présente évaluation du DEF a permis de placer sous la lumière une recommandation transversale phare, à savoir la nécessité d'élever le DEF

au rang d'une politique nationale prioritaire intégrée et intégrant les principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de parité à part entière. Elle a également mis en exergue la nécessité d'appuyer une telle politique par un système de suivi et évaluation basé sur des objectifs et des indicateurs de mesure désagrégés par sexe.

D'autres recommandations découlent de l'analyse des conditions-cadres et se présentent comme suit:

Conditions-cadres	Thème	Recommandations
1. Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes	Marché du travail	1. Élaborer des outils d'information destinés aux femmes entrepreneures sur les lois et réglementations du marché du travail, ainsi que sur les droits des travailleurs, en vue de favoriser le recrutement par les entreprises et d'améliorer la participation des femmes dans le marché du travail.
	Création et formalisation de l'entreprise	2. Mettre en place des mesures incitatives (accompagnement, apport financier, avantages fiscaux, accès à la protection sociale...) pour encourager la création et la formalisation de l'entreprise, et ce, selon le profil et le milieu de résidence des femmes entrepreneures. 3. Organiser des campagnes de proximité d'information et de sensibilisation au profit des femmes entrepreneures ou porteuses de projets sur les différents types, statuts et procédures de création/formalisation de l'entreprise. Cela passe, entre autres, par l'animation d'activités sur le statut d'auto-entrepreneur avec un langage compréhensible, accessible et spécifique aux communautés ciblées (utilisation du dialecte marocain et de l'amazigh), et en faisant principalement appel à des animateurs et animatrices locales.
	Protection des droits d'accès à la propriété et l'héritage	4. Engager une réflexion nationale sur les mesures à prendre pour favoriser «la jouissance effective des droits successoraux et de propriété» en faveur des femmes: étudier par exemple la possibilité de définir des délais réglementaires pour l'élaboration de l'acte d'héritage qui définit les héritiers et leurs parts d'héritage, l'obligation d'enregistrer les biens hérités au nom des héritiers dans un délai de tolérance défini par la loi, ou réviser les mécanismes de recours juridiques existants pour accélérer la distribution de l'héritage qui revient aux femmes.
2. Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF	Politiques de promotion de l'entrepreneuriat féminin aux niveaux national et régional	5. Inscrire le DEF comme une priorité nationale et désigner une haute instance gouvernementale pour coordonner transversalement toutes les composantes gouvernementales, non gouvernementales et du secteur privé concernées par le DEF. Cette instance multisectorielle constituera une plateforme de formulation de la politique publique en matière d'entrepreneuriat féminin, de la coordination et du suivi-évaluation de la mise en œuvre de cette politique. Cette instance gouvernementale aura pour finalité de soutenir et légitimer la participation des femmes entrepreneures au dialogue politique public-privé sur la promotion du DEF. 6. Élaborer un système d'information permettant de recenser les entreprises dirigées par les femmes, leur croissance et leur développement. L'idée est de documenter la contribution de l'entrepreneuriat féminin au développement de l'économie marocaine afin de donner à la question sa pleine considération (par exemple un tableau de bord national et/ou des systèmes de remontée et de consolidation des informations sectorielles qui permettent de mesurer l'impact de la participation des entreprises dirigées par les femmes à la création d'emplois et de richesse, le suivi des facteurs favorisant l'entrepreneuriat féminin, les obstacles inhérents à l'entrepreneuriat féminin, etc.).

Conditions-cadres	Thème	Recommandations
2. Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF	Politiques de promotion de l'entrepreneuriat féminin aux niveaux national et régional	<p>7. Inscrire la représentativité du DEF dans les programmes et les activités des instances consultatives et législatives tels le Conseil économique, social et environnemental et le Parlement, et créer des comités ou des commissions du DEF au sein de ces instances.</p> <p>8. Inscrire le DEF dans le processus de programmation et de développement des plans régionaux et des collectivités locales et instituer des lignes budgétaires dédiées aux entreprises dirigées par les femmes dans le budget communal, ainsi qu'une commission communale spécialisée.</p>
3. Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre	Politiques et programmes favorisant l'accès au financement des entreprises dirigées par les femmes	<p>9. Améliorer l'accès à l'information des femmes entrepreneures sur les sources de financement existantes (génériques ou spécifiques).</p> <p>10. Mettre en place des mécanismes/programmes spécifiques de financement pour les femmes entrepreneures en concevant des modalités de paiement et de remboursement selon leurs besoins. Mettre en place des fonds régionaux dédiés au financement des projets des femmes (par exemple leur accorder un fonds de démarrage à titre de prêt d'honneur remboursable sans intérêts).</p>
4. Accès aux services d'appui au développement des entreprises (SDE) sensibles à la dimension de genre	Services et programmes d'appui aux entreprises dirigées par les femmes	<p>11. Encourager la participation et l'inclusion des femmes entrepreneures aux programmes et SDE par la prise en charge des frais de déplacement, notamment pour les auto-entrepreneures et les TPE dirigées par les femmes, sur toutes les phases de création et de développement des entreprises.</p> <p>12. Axer les activités des SDE sur un accompagnement répondant aux besoins spécifiques des femmes entrepreneures: formations techniques intégrant des méthodes pédagogiques adaptées, services de mentorat et coaching, information sur les droits et réglementations, réseautage professionnel pour que les femmes entrepreneures puissent être informées sur les opportunités d'affaires, la commercialisation et le marketing, et les circuits d'exportation.</p>
5. Accès aux marchés et à la technologie	Accès aux marchés	<p>13. Étendre la prise en charge des PME dirigées par les femmes aux TPE et coopératives féminines pour participer aux foires et salons régionaux et internationaux et adhérer aux circuits d'exportation: subventions pour les frais de voyages, aides aux techniques de valorisation des produits.</p> <p>14. Intégrer les entreprises dirigées par les femmes à tous les niveaux des chaînes de valeur, surtout celles à forte croissance, tant aux niveaux national que régional et local. Faire de cette intégration un paramètre de labellisation «responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)» par la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM).</p>
5. Accès aux marchés et à la technologie	Accès aux marchés	<p>15. Mettre en place des mesures d'encouragement pour les entreprises dirigées par les femmes lors de la passation des marchés publics (par exemple lors de l'évaluation des offres techniques, donner une note supplémentaire pour les offres des TPME dirigées par les femmes). L'appui des SDE pour ces entreprises viserait à assurer qu'elles puissent répondre aux appels d'offres et s'adapter aux cahiers des charges.</p>
	Accès à la technologie	<p>16. Accroître l'accès des femmes entrepreneures aux NTIC et promouvoir les programmes d'appui à l'usage des NTIC (prospector des entités ayant des programmes d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin; organiser des sessions de sensibilisation et de formation sur les NTIC).</p> <p>17. Développer des outils pédagogiques pour sensibiliser à l'entrepreneuriat féminin selon les cibles de femmes entrepreneures (par exemple applications sur téléphones mobiles avec un contenu simplifié pour les femmes; création d'une plateforme Web nationale dédiée au DEF, et qui permettent aux femmes d'être valorisées en tant qu'entrepreneures).</p>

Conditions-cadres	Thème	Recommandations
6. Représentation et participation des femmes entrepreneures au dialogue politique	Représentation des femmes (associations professionnelles et réseaux de femmes entrepreneures)	<p>18. Intégrer les entreprises dirigées par les femmes dans les associations professionnelles existantes.</p> <p>19. Renforcer les antennes régionales de représentation des femmes entrepreneures.</p> <p>20. Renforcer la représentation et le positionnement des femmes entrepreneures dans le processus de régionalisation avancée (par exemple renforcer la représentativité des FE dans les commissions régionales à travers les associations féminines professionnelles, le groupement des associations professionnelles féminines et des réseaux nationaux et régionaux sectoriels des femmes entrepreneures).</p> <p>21. Intégrer au sein du Comité national de l'environnement des affaires (CNEA), la promotion et le développement de l'entrepreneuriat féminin et décliner cette thématique au sein des comités régionaux de l'environnement des affaires (CREA).</p> <p>22. Accompagner la CGEM dans l'élaboration d'une stratégie d'intégration de l'égalité et de la parité femmes-hommes, tant aux niveaux national que régional (par exemple créer au sein de la CGEM une commission nationale dédiée aux femmes entrepreneures, et la décliner dans tous les bureaux régionaux de la CGEM).</p>
	Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique	<p>23. Structurer les canaux de consultation et de veille pour la remontée des avis des organisations et associations de FE dans le dialogue sur les politiques. La Haute Autorité de la parité, prévue par la Constitution, pourrait jouer le rôle de chef de file et veiller à assurer une parité dans le traitement de l'entrepreneuriat, en collaboration avec les femmes parlementaires.</p> <p>24. Multiplier les initiatives de qualification des femmes entrepreneures pour développer leurs capacités en matière de leadership, de plaidoyer politique sur la question du DEF, de négociation et de propositions de mesures innovantes en la matière.</p>
Recommandations transversales		<p>25. Prévoir une journée nationale de l'entrepreneuriat féminin.</p> <p>26. Développer et adapter des outils de promotion du DEF aux différentes cibles de femmes entrepreneures (campagnes TV, radio, Web, mobile, etc.)</p>

Section 1. Introduction

1.1. Contexte

Le Bureau international du Travail (BIT) promeut un programme spécifique pour le développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF) depuis près d'une décennie, et a développé une série d'outils de promotion du DEF qu'il met à la disposition des pays désirant promouvoir la question de l'entrepreneuriat féminin. À cet effet, et depuis la moitié des années 2000, le BIT appuie des évaluations nationales du DEF dans divers pays en utilisant des cadres d'évaluation adaptés aux spécificités des différentes régions.

Les conditions-cadres et la méthodologie d'évaluation du DEF, développées par le BIT, fournissent une méthodologie combinant des méthodes quantitatives et qualitatives en vue d'aider les évaluateurs nationaux à collecter et évaluer les informations concernant l'écosystème de l'entrepreneuriat féminin, et d'identifier des mesures ciblées visant à en améliorer l'environnement pour le DEF. En évaluant ces conditions-cadres, le BIT vise également à soutenir les intervenants nationaux publics, semi-publics et privés pour identifier les recommandations clés et stratégiques, adaptées aux réalités locales, afin de permettre à l'entrepreneuriat féminin et aux entreprises dirigées par les femmes d'atteindre leur plein potentiel de développement et de création d'emplois au niveau national. Ces recommandations, devant être approuvées par l'ensemble des parties prenantes, y compris les femmes entrepreneures, pourront être utilisées pour établir un plan d'action national ou une stratégie nationale de DEF.

Les résultats de l'évaluation nationale du DEF fournissent une base pratique et mieux documentée pour la formulation des recommandations en vue d'améliorer l'environnement global (juridique, réglementaire, financier, culturel et social, services d'appui au développement des entreprises) et des affaires pour les femmes entrepreneures. Ces recommandations fournissent également les orientations nécessaires pour une promotion efficace de l'entrepreneuriat féminin, sur des bases plus équitables et participatives.

Un des résultats escomptés du projet Jeunes au travail est d'évaluer l'environnement global de l'entrepreneuriat féminin au Maroc, et précisément dans les régions de l'Oriental, de Souss-Massa-Drâa et de l'axe Casablanca-Kénitra pour la composante quantitative de la méthodologie précitée. Cette évaluation est mise en œuvre en partenariat avec le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales (MEAS), avec le concours financier d'Affaires mondiales Canada.

Les résultats de l'évaluation du DEF au Maroc permettront au MEAS, ainsi qu'à tous les acteurs concernés par le DEF de renforcer leurs actions en faveur des femmes entrepreneures (FE) à la lumière des recommandations qui y sont formulées. Ils lui serviront aussi de base pour plaider l'élaboration et l'adoption d'un plan d'action national pour le DEF par le gouvernement.

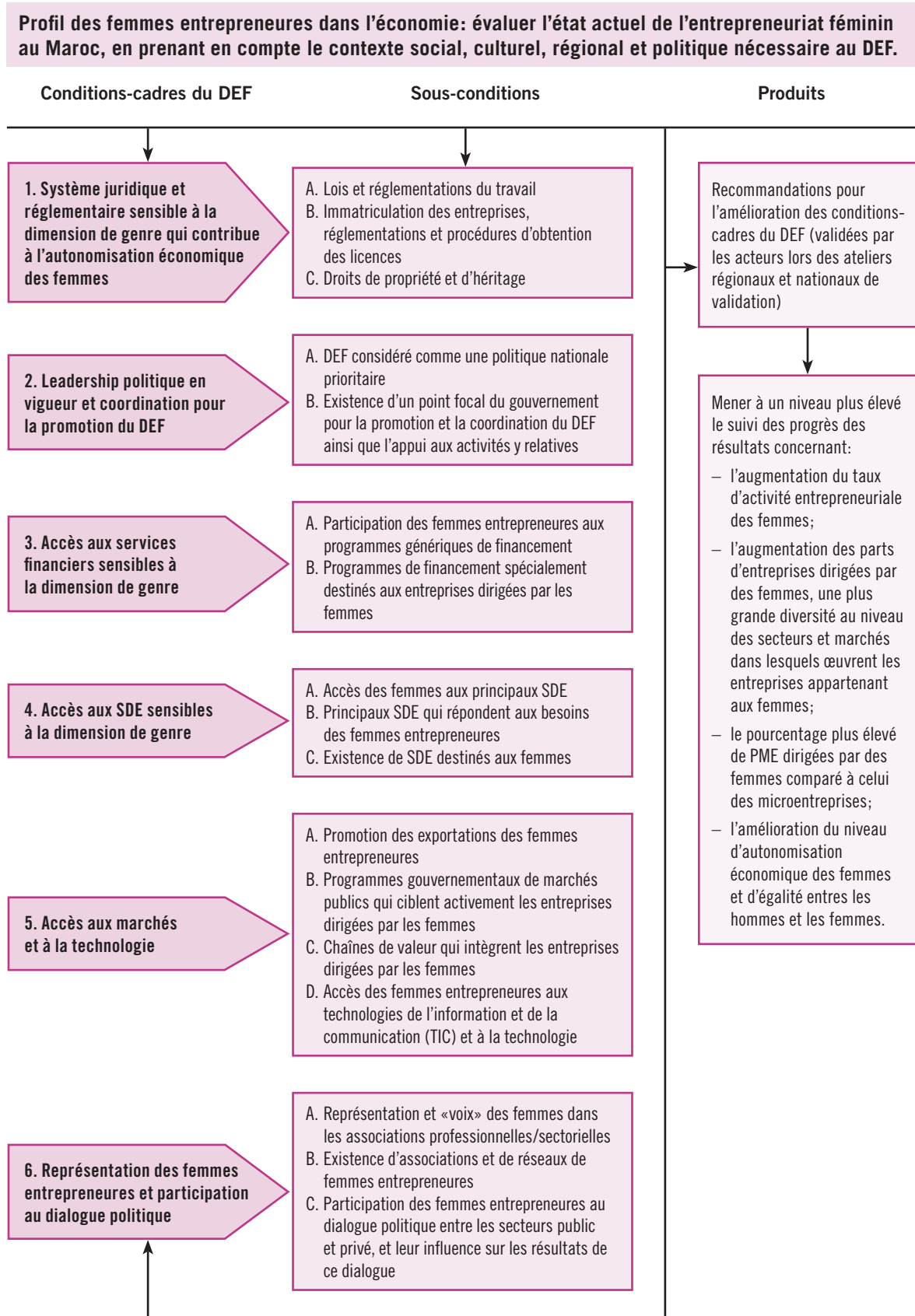
1.2. Objectifs de l'évaluation

L'évaluation nationale du DEF vise à examiner la situation actuelle de l'entrepreneuriat féminin et celle des FE au Maroc. Son objectif principal est d'identifier les principales lacunes des conditions affectant l'émergence et le développement des femmes entrepreneures, notamment la capacité de leurs entreprises ou leurs activités économiques, à accéder aux ressources et à l'aide nécessaires, en vue de réaliser une croissance durable basée sur les principes d'égalité et de parité.

Les objectifs spécifiques de cette évaluation sont les suivants:

1. mettre en exergue les principaux obstacles auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures dans le pays;
2. déterminer si, et comment, les femmes entrepreneures sont affectées par les politiques, les lois et les réglementations sous-tendant l'autonomisation économique des femmes, et de quelle manière la dimension de genre affecte ces politiques, lois et réglementations;

Figure 3. Cadre de l'évaluation du DEF – Profil de l'entrepreneuriat féminin et des conditions-cadres essentielles



3. évaluer le niveau de prise en compte des besoins des femmes entrepreneures dans les politiques et programmes d'appui financier et non-financier aux entreprises et si ceux-ci répondent à leur potentiel et leurs besoins spécifiques;
4. déterminer dans quelle mesure les femmes entrepreneures ont une voix dans le dialogue sur les politiques publiques et privées, et comment les enjeux qui les affectent sont abordés dans ces forums;
5. identifier et proposer des recommandations concrètes qui serviront de base aux décideurs et aux autres acteurs clés pour identifier les actions prioritaires de développement du potentiel de l'entrepreneuriat féminin. Ainsi, ces recommandations pourront servir de plaidoyer auprès des décideurs et de base pour la formulation d'un plan national de DEF.

La méthodologie de l'évaluation du DEF du BIT dans le contexte marocain est basée sur l'évaluation des six conditions-cadres jugées essentielles dans la réalisation des progrès nécessaires à l'entrepreneuriat féminin, à savoir:

1. le système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre;
2. le leadership politique en vigueur et la coordination pour la promotion du DEF;
3. l'accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre;
4. l'accès aux SDE sensibles à la dimension de genre;
5. l'accès aux marchés et à la technologie;
6. la représentation des FE et leur participation au dialogue politique.

Les six conditions-cadres du DEF comptent 17 sous-conditions telles que figurant dans le cadre global d'évaluation illustré dans la figure 3 ci-avant. Elles représentent les principaux domaines d'évaluation et sont étudiées, puis analysées et restituées dans le présent rapport de synthèse.

1.3. Méthodologie et déroulement

La méthodologie définie par le BIT et appliquée dans cette étude inclut six composantes:

1. Une **étude documentaire** approfondie, consistant à collecter et analyser les informations, les rapports, les études et les statistiques nationales disponibles. La consultation des documents collectés a permis d'analyser la situation des TPE et des PME de l'économie formelle, ainsi que les activités dans le secteur informel au Maroc, les écarts du point de vue du genre et les contraintes rencontrées par les FE. Une recherche préliminaire sur internet a permis l'identification et la cartographie des principales parties prenantes de l'environnement de l'entrepreneuriat féminin et des programmes ou initiatives financiers et non-financiers d'appui au développement des entreprises, afin d'évaluer le degré de participation des FE en prenant en compte leurs besoins et défis.
2. Des **entretiens avec les informateurs clés** au Maroc qui ont permis, au total, de réaliser 25 entretiens semi-structurés, conduits selon le guide d'entretien de la méthodologie du DEF, auprès d'informateurs clés représentant: les entités gouvernementales, les prestataires de services non-financiers d'appui au développement des entreprises, les organisations et institutions financières, les organisations professionnelles et associations de plaidoyer, et les organisations internationales et bailleurs de fonds (voir l'annexe 2 pour la liste des informateurs clés et les organisations y afférentes).
3. Une **enquête auprès des femmes entrepreneures** (EFE) dans les régions de l'Oriental, du Souss-Massa-Drâa, et de l'axe Casablanca – Kénitra, par l'administration d'un questionnaire composé de plus de 50 questions traitant différents volets, dont:
 - a. l'expérience et l'historique de propriété des entreprises;
 - b. les caractéristiques des entreprises;
 - c. les défis à relever pour le démarrage et le financement des entreprises dirigées par les femmes;

- d. l'accès à l'information et aux SDE;
- e. les formalités d'immatriculation des entreprises et les relations avec les fonctionnaires;
- f. le développement des entreprises;
- g. les perceptions des conditions d'exploitation de l'entrepreneuriat féminin; et
- h. les données démographiques des entreprises soumises à l'enquête.

L'enquête a été réalisée auprès de 200 FE ayant une activité effective depuis un an minimum et moins de dix ans, dont 49 entreprises relevant de l'économie informelle. Les FE représentent des tranches d'âge et des tailles d'entreprises différentes (voir le tableau 1 à l'annexe 3 pour plus de détails démographiques).

Les principaux résultats descriptifs de l'enquête sont présentés à l'annexe 5 et sont intégrés dans l'analyse des conditions-cadres correspondantes à la section 3.

L'organisation de quatre **groupes de discussion avec les femmes entrepreneures** dans les régions cibles de l'étude, dont un tenu en milieu rural. Ces groupes de discussion visent à déterminer qualitativement la perception des FE sur l'environnement actuel des affaires et des structures de soutien au développement des entreprises, à identifier les entraves à la création et au développement des entreprises dirigées par les femmes et à déterminer les pistes d'amélioration et les recommandations. Les informations collectées sont analysées selon les six conditions-cadres de l'évaluation. Ces groupes ont réuni au total 51 FE (voir l'annexe 3-2 pour plus de détails). Les régions de l'étude ont été choisies de manière à avoir une représentativité des zones urbaines et rurales et à diversifier la base des différences socioculturelles qui caractérisent chacune de ces régions.

L'adoption d'un système de «scoring» (grille de notation) des indicateurs liés aux six conditions cadres couvertes par l'évaluation. Une série d'indicateurs est associée à chacune des conditions et sous-conditions-cadres du DEF. L'évaluation des indicateurs des conditions-cadres du DEF constitue une partie importante de l'étude. Après

avoir analysé tous les éléments recueillis (entretiens avec les informateurs clés, EFE, groupes de discussion, revue documentaire), des notes sont attribuées pour chacune des sous-conditions-cadres basées sur les indicateurs développés par le BIT (voir l'annexe 1). Ces notes ont, ensuite, été discutées et validées avec le groupe de travail DEF. Il est nécessaire de déterminer quelles descriptions conviennent le mieux et quelle est la note à appliquer selon une échelle de 1 à 5. Une note de 1 indique une situation minimale et une note de 5 indique une situation très développée. Une note totale (sur 5) pour la condition-cadre est obtenue en calculant la moyenne des notes des sous-conditions-cadres qui y sont associées. Les notations visent à montrer clairement où sont situées les carences les plus importantes en vue de l'amélioration de l'environnement des affaires et d'appui à l'entrepreneuriat féminin. Cela permettrait éventuellement d'établir des comparaisons avec les résultats des évaluations du DEF effectuées dans d'autres pays et utilisant la même méthodologie.

L'organisation d'**ateliers de validation**. Ces ateliers de validation ont pour but de présenter les conclusions et les recommandations de l'évaluation afin d'en valider les résultats. Ces ateliers ont rassemblé principalement les représentants du groupe de travail DEF.

Section 2. Profil des femmes entrepreneures dans l'économie marocaine

Cette section a pour objectif spécifique de proposer une vue générale sur les principales composantes conceptuelles de l'entrepreneuriat féminin, à savoir les définitions nationales de la TPE et la PME de manière générale et celle de l'entreprise dirigée par la femme particulièrement, sur le profil général des femmes marocaines dans le domaine du travail et celui de l'entrepreneuriat spécifiquement, sur les principaux obstacles génériques identifiés qui entravent le développement de l'entrepreneuriat féminin, et sur le champ institutionnel organisant ce type d'entrepreneuriat.

2.1 Définitions des TPE et PME et de l'entrepreneuriat féminin

2.1.1. Sources de définitions officielles des TPE et PME au Maroc

Trois sources de définition des TPE et PME ayant une teneur différente sont identifiées: la loi n° 53-00⁷ formant la charte de la petite et moyenne entreprise, et Maroc PME (Conseil déontologique des valeurs mobilières, 2011).

La loi n° 53-00 définit la PME comme «toute entreprise gérée et/ou administrée directement par les personnes physiques qui en sont les propriétaires, copropriétaires ou actionnaires, et qui n'est pas détenue à plus de 25 pour cent du capital ou des droits de vote par une entreprise ou conjointement par plusieurs entreprises ne correspondant pas à la définition de la PME». Cette loi considère qu'une PME doit obligatoirement avoir un effectif inférieur à 200 employés permanents, avoir un chiffre d'affaires annuel hors taxe qui ne dépasse pas 75 millions de dirhams marocains (MAD), et/ou un total de bilan limité à 50 millions de MAD. Les entreprises nouvellement créées (c'est-à-dire celles qui ont moins de deux années d'existence) sont considérées comme PME si elles ont engagé un programme d'investissement initial inférieur à

25 millions de MAD et respectant un ratio d'investissement par emploi inférieur à 250 000 MAD.

Maroc PME tient compte uniquement du critère du chiffre d'affaires et fait abstraction de l'effectif de l'entreprise pour la définir. Selon cette définition, trois types d'entreprises sont distingués:

- la très petite entreprise est celle dont le chiffre d'affaires annuel s'élève à moins de 3 millions de MAD;
- la petite entreprise est celle dont le chiffre d'affaires se situe entre 3 et 10 millions de MAD;
- la moyenne entreprise est celle dont le chiffre d'affaires est compris entre 10 et 175 millions de MAD.

2.1.2. Définition de l'entrepreneuriat féminin

L'Association des femmes chefs d'entreprises au Maroc (AFEM), la première instance associative marocaine qui s'intéresse de près à l'entrepreneuriat féminin, entend par «femme chef d'entreprise» (FCE) une femme occupant l'une des fonctions suivantes: président directeur général, vice-président directeur général, président du conseil de surveillance, président ou membre du directoire, administrateur directeur général, directeur général, directeur général adjoint, gérant ou cogérant (Euromed Invest et AFEM, 2010).

L'entrepreneuriat féminin au Maroc est également entendu comme l'acte de création ou de développement des entreprises par les femmes dans le cadre de la politique de l'égalité (Zaam, 2013) menée par le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social. Cette vision de l'entrepreneuriat féminin est stimulée par quatre logiques différentes: la recherche de l'intégration de l'entreprise dirigée par la femme au circuit économique (secteur formel ou secteur informel), le choix délibéré du statut d'entrepreneur (employeur ou indépendant), une trajectoire transmissible de l'entrepreneuriat dans le cadre familial ou encore les déterminants

⁷ Dahir n° 1-02-188 du 12 Joumada 1 1423 (23 juillet 2002) portant promulgation de la loi n° 53-00 formant charte de la petite et moyenne entreprise.

psychosociaux de l'initiative entrepreneuriale (la nécessité de satisfaire les besoins personnels ou familiaux, ou la recherche de l'aboutissement d'un cursus d'éducation et de formation, ou encore un fort besoin d'accomplissement personnel).

Dans le cadre du présent rapport, et conformément aux critères méthodologiques énoncés dans le *Guide du BIT à l'usage des évaluateurs* (Stevenson et Saint-Onge, 2014), est considérée comme entreprise dirigée par la femme toute entreprise possédée et dirigée par une femme et comptant une ou plusieurs personnes.

2.2 L'emploi des femmes dans le marché du travail

2.2.1. Données nationales sur l'emploi féminin au Maroc 2014⁸

En 2014, les femmes en âge de travailler représentaient 52 pour cent de la population active totale de la même tranche d'âge, celles inactives représentaient 38 pour cent, celles actives non occupées représentaient 1,6 pour cent et les femmes actives occupées représentaient 12,5 pour cent (HCP, 2014a, p. 17)⁹.

Pour la même année, le taux d'emploi des femmes s'élève à 22,6 pour cent comparé à 65,3 pour cent pour les hommes. Le taux d'activité des femmes est estimé à 25,3 pour cent (17,8 pour cent en milieu urbain et 36,9 pour cent en milieu rural), alors que leur taux de chômage est à 10,4 pour cent sur le plan national (21,9 pour cent en milieu urbain et 1,8 pour cent en milieu rural).

Les femmes au Maroc sont employées tant par le secteur privé que public. Dans le privé, elles sont majoritairement employées dans le secteur informel et plus spécialement dans la catégorie des travailleurs non rémunérés en tant qu'aides familiales. En 2012, les femmes travaillant dans le public sont employées majoritairement dans les secteurs sociaux de base (éducation et santé). Elles représentent 50 pour cent des employés

dans les ministères de la Santé et de l'Éducation nationale contre seulement 4 pour cent dans le secteur de la protection civile et 6 pour cent dans celui de la sécurité nationale (HCP, 2013a, pp. 441-446; HCP, 2014a, p. 32).

Comparativement aux autres pays de la région Moyen Orient et Afrique du Nord (MENA) où le secteur public reste le principal employeur des femmes (Stevenson, 2011), celles-ci, au Maroc, sont surtout employées dans le secteur du travail jugé marginal et vulnérable (OCDE, 2012). Selon le rapport *Women in Business* de 2012 de l'Organisation de coopération et de développement économiques, les activités d'auto-emploi chez les femmes présentent une certaine vulnérabilité et ne sont pas prises en considération dans la méthode de calcul des taux de chômage/taux d'activité au Maroc. Les femmes au Maroc représenteraient 65 pour cent de la main-d'œuvre vulnérable (OCDE, 2012) et les femmes représentent une part importante dans la catégorie du travail non rémunéré telles les aides familiales (Stevenson, 2011). En effet, 47,3 pour cent des femmes qui travaillent au Maroc sont employées comme aide-familiales contre seulement 12,5 pour cent des hommes, 73,6 pour cent de celles qui travaillent en milieu rural sont également employées en tant qu'aides familiales ou dans le travail domestique.

Quant à celles ayant le statut d'indépendantes, elles sont surtout des auto-employées, et très peu sont employeuses. Dans les zones urbaines 80 pour cent des femmes qui travaillent ont des emplois salariés, 12 pour cent travaillent en tant qu'indépendantes (auto-emploi), et seules 2 pour cent ont le statut d'employeuses) (HCP, 2012).

2.2.2. Secteurs d'activités qui emploient des femmes

Les secteurs d'activités qui font le plus appel au travail féminin (HCP, 2012) sont celui de l'agriculture, forêts et pêche qui emploie 15,6 pour cent de la population active occupée totale et 59,9 pour cent de la population féminine active occupée, suivi par celui des industries manufacturières avec respectivement 3 pour cent et 11,6 pour cent, puis par celui des services sociaux fournis à la collectivité¹⁰ avec respectivement

⁸ HCP, 2013a, chap. 9 «Emploi et salaires»; HCP, 2014a, p. 32.

⁹ Les femmes inactives comprennent les femmes au foyer, celles qui n'ont jamais exercé un emploi rémunéré, les étudiantes, les retraitées, les infirmes ou malades, les personnes âgées et les autres femmes inactives.

¹⁰ Selon le même annuaire, les services sociaux fournis à la collectivité comprennent la santé, l'hygiène, les cultes, la promotion nationale et l'enseignement.

2,3 pour cent et 8,7 pour cent¹¹. En 2013, les secteurs qui enregistrent les taux de féminisation de l'emploi les plus élevés, selon les différentes branches d'activité économique sur le plan national, sont: l'industrie textile (46,8 pour cent) suivie par les services sociaux fournis à la collectivité (41,6 pour cent) puis l'agriculture, les forêts et la pêche (41,1 pour cent), et les services personnels et domestiques (31,4 pour cent).

2.2.3. Profil sociodémographique des femmes au travail

En 2012, le nombre de ménages marocains était de 6 831 ménages, dont environ 18 pour cent ont un chef de ménage de sexe féminin. Cette proportion est de l'ordre de 19,6 pour cent en milieu urbain contre 16,5 pour cent en milieu rural (HCP, 2013b). Les femmes qui travaillent sont relativement jeunes (42,4 pour cent sont âgées de moins de 35 ans) et celles en activité âgées de moins de 25 ans sont plus impliquées dans les activités agricoles (environ 20 pour cent contre 10,3 pour cent en milieu urbain). Environ 57,7 pour cent des femmes qui travaillent sont mariées (67,2 pour cent en milieu urbain contre 42,2 pour cent en milieu rural), 30,7 pour cent sont célibataires, et 11,7 pour cent sont soit veuves soit divorcées.

2.2.4. Éducation et formation des femmes au travail

Toujours d'après les statistiques de l'année 2012, la population active âgée de 15 ans et plus, selon le diplôme le plus élevé obtenu, est composée de 26,7 pour cent de femmes et 73,3 pour cent d'hommes; 67,6 pour cent de femmes actives âgées de 15 ans et plus ne sont pas diplômées contre 59 pour cent pour les hommes de cette même catégorie. Celles ayant obtenu des diplômes et certificats de l'enseignement fondamental représentent 13,2 pour cent, celles qui ont des diplômes de techniciens et de cadres moyens représentent 6,4 pour cent, et celles qui ont des diplômes supérieurs délivrés par les facultés, les grandes écoles et les instituts supérieurs représentent 7 pour cent de cette tranche de la population active.

¹¹ HCP, 2012: voir le tableau «Population active occupée âgée de 15 ans et plus selon la branche d'activité et le sexe 2012» à l'annexe 4.

2.2.5. Travail des femmes dans les régions

En 2013, les régions du Sud, du Nord (Tanger-Tétouan) et de l'Oriental enregistrent les plus faibles taux d'activité de la population féminine âgée de 15 ans et plus (respectivement 16,3 pour cent, 14,9 pour cent et 13,8 pour cent), alors que celles qui affichent les taux les plus élevés sont spécialement connues pour la prédominance de leurs activités agricoles: 38,1 pour cent à Dokkala-Aabda; 33,5 pour cent à Chaouia-Ouardigha; 31,1 pour cent au Souss-Massa-Drâa; 33,9 pour cent à Gharb-Chrarda-Béni Hssein; et 29,7 pour cent à Marrakech-Tensift-El Haouz (HCP, 2014b).

2.3 Proportion des femmes entrepreneures dans la structure de l'emploi au Maroc

En 2013, la structure de l'emploi selon le statut professionnel montre que seulement 28,1 pour cent des actifs occupés ont le statut d'indépendant, et uniquement 2,6 pour cent ont le statut d'employeur. Le taux de féminisation de l'emploi selon le statut professionnel d'indépendant est seulement de 15,4 pour cent et celui d'employeur est de 7,9 pour cent (HCP, 2013). En appliquant ces taux de féminisation très bas à une structure de l'emploi qui a déjà peu recours aux statuts d'indépendant et d'employeur, il ressort que la proportion des femmes actives en tant qu'indépendantes et employeuses est faible à 16,1 pour cent et 0,8 pour cent respectivement. Cela montre les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes en matière de statut professionnel, qui ont des conséquences déterminantes sur l'entrepreneuriat féminin.

2.3.1. La création d'entreprises dirigées par les femmes

Selon les données statistiques fournies par l'Office marocain de la propriété industrielle et commerciale (OMPIC), le Maroc a connu de 2009 à 2013 la création de 155 090 entreprises, dont 36 923 entreprises dirigées par des femmes représentant une proportion moyenne de 23,8 pour cent. Cette proportion a connu une légère baisse durant cette période en passant de 25,5 pour cent en 2009 à 22,6 pour cent en 2013. En termes de volume, l'activité entrepreneuriale féminine a connu une augmentation,

Tableau 1. Évolution des créations d'entreprises en général et par les femmes (2009-2013)

Année	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de personnes morales immatriculées	27 858	28 573	30 717	33 673	34 269
Nombre d'entreprises dirigées par les femmes *	7 091	6 954	7 323	7 823	7 732
Pourcentage de créations des entreprises dirigées par des femmes par rapport au tissu économique	25,5 %	24,3 %	23,8 %	23,2 %	22,6 %

* Nombre de personnes morales immatriculées et dont au moins l'un des représentants (gérant, administrateur...) est une femme.
Source: OMPIC, 2013.

passant de 7 091 nouvelles créations en 2009 à 7 732 nouvelles créations en 2013, soit un accroissement de l'ordre de 9 pour cent.

L'enquête menée auprès des 200 FE dans les régions cibles a montré qu'environ 90,5 pour cent d'entre elles possèdent une seule entreprise et que 74,5 pour cent n'en ont jamais possédé auparavant (voir le tableau 1 à l'annexe 5). Rares sont les femmes qui tentent l'expérience de l'entrepreneuriat multiple (seulement 8 pour cent possèdent 2 entreprises, et uniquement 1,5 pour cent possèdent 3 entreprises ou plus). Les femmes qui ont détenu une entreprise ou plus avant de créer leurs entreprises actuelles représentent 25,5 pour cent. Deux interprétations peuvent justifier ce résultat: soit la prise de conscience à l'égard de l'entrepreneuriat féminin est relativement récente, ce qui explique aussi le fait que presque la moitié des femmes enquêtées ne sont devenues propriétaires d'entreprises que depuis cinq ans ou moins; soit probablement que les femmes abandonnent définitivement l'option de l'entrepreneuriat suite à l'échec de leur première entreprise, catégorie qui n'est d'ailleurs pas représentée dans l'échantillon de l'étude.

2.3.2. Les coopératives féminines

Le modèle coopératif est répandu au Maroc, notamment en milieu rural. L'Office du développement de la coopération (ODCO), l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH), le plan Maroc vert, le plan Halieutis, et l'aide des organisations non gouvernementales (ONG) nationales et internationales constituent une plateforme importante de développement des coopératives, notamment celles agricoles (Ahrouch, 2010). L'entrepreneuriat féminin, sous la forme de coopératives, constitue par conséquent un tournant important dans la société marocaine, car il a permis à une partie des femmes d'avoir une plus

grande autonomie financière et un pouvoir accru dans la prise de décision (Ahrouch, 2010).

D'après les statistiques du ministère de l'Artisanat et de l'Économie sociale et solidaire, le nombre de coopératives au Maroc a dépassé 14 895 en juin 2015, dont 2 140 coopératives de femmes, soit environ 14 pour cent, et réunissant au total 472 909 adhérents dont 36 305 femmes qui représentent 8 pour cent du total des adhérents. La moyenne nationale des adhérents par coopérative est de 32 personnes (34 personnes en moyenne par unité pour les coopératives non féminines contre 17 personnes par unité pour les coopératives féminines). La taille moyenne des coopératives de femmes est inférieure de presque la moitié par rapport aux autres. Par ailleurs, les coopératives, à la même date, ont atteint un capital de 6,4 milliards de MAD. Celles constituées par les femmes, quant à elles, ont enregistré une capitalisation de 16,5 millions de MAD.

2.4 Les caractéristiques des femmes dirigeantes d'entreprises

2.4.1. Les caractéristiques démographiques

Comme annoncé auparavant, la situation de l'emploi féminin est caractérisée par des inégalités importantes entre les hommes et les femmes. Les données du HCP de 2013 (HCP, 2013c, p. 25) montrent que 16,1 pour cent des femmes actives occupées sont auto-employées comme indépendantes et que seulement 0,8 pour cent des femmes qui travaillent ont le statut d'employeur. Les inégalités susmentionnées peuvent être expliquées ainsi: le statut d'auto-emploi chez les hommes est deux fois plus représenté que celui des femmes, enregistrant un taux de 32,4 pour cent contre 16,1 pour cent chez les femmes; celui d'employeur a une part quatre

fois plus importante que celui des femmes, avec un taux de 3,2 pour cent contre 0,8 pour cent pour les femmes. Il en ressort ainsi, qu'il est, au minimum, deux fois plus envisageable pour les hommes qui travaillent de devenir des travailleurs autonomes que les femmes qui travaillent. La faiblesse des ratios précités, conjuguée à la diversité des statuts juridiques qui sous-tendent ces deux statuts professionnels, constitue un indicateur de la faible proportion des femmes propriétaires et gérantes de PME (HCP, 2012, pp. 197-227).

L'enquête auprès des femmes entrepreneures (EFE) a fait ressortir qu'avant de démarrer leur propre entreprise 48,5 pour cent des FE ont exercé une activité soit en tant que salariées du secteur privé ou public, soit en tant que dirigeantes d'entreprises (voir le tableau 3 à l'annexe 5) et que 54 pour cent jugent que les études et l'expérience antérieures les ont bien préparées et aidées pour emprunter la voie de l'entrepreneuriat et y évoluer (voir le tableau 42 à l'annexe 4). En effet, de nombreuses compétences techniques et personnelles forgées lors des expériences antérieures sont transférables et déterminantes pour la reconversion des femmes à l'entrepreneuriat.

Une étude (Boussetta, 2011) qui s'est penchée sur l'établissement du profil des femmes entrepreneures/gérantes de PME au Maroc, conduite auprès de 300 FE, a montré que la population des femmes entrepreneures marocaines est relativement jeune (50 pour cent ont un âge ne dépassant pas 40 ans); qu'elles sont, dans la majorité, mariées (63,3 pour cent sont mariées, 20 pour cent divorcées, 10 pour cent célibataires et 6,7 pour cent veuves) et qu'elles ont des niveaux scolaires très variés (40 pour cent ont un niveau d'étude supérieur, 30 pour cent ont un niveau d'étude moyen et 30 pour cent sont analphabètes). Les femmes marocaines semblent, par conséquent, s'impliquer dans l'activité entrepreneuriale à un stade précoce de leur expérience par rapport aux autres FE de la région MENA selon une étude sur l'entrepreneuriat féminin menée dans cette région (Stevenson, 2011).

Les résultats susmentionnés sont confirmés par l'EFE qui a fait ressortir que 58 pour cent des FE ont un âge inférieur à 40 ans, et 36 pour cent sont âgées de 40 à 55 ans (voir l'annexe 3). La même tendance est enregistrée de manière globale en ce qui concerne le statut matrimonial. En fait, 55 pour cent des FE enquêtées

sont mariées, 28,5 pour cent sont célibataires, 10 pour cent sont séparées ou divorcées et uniquement 6,5 pour cent d'elles sont veuves.

Aussi, la tranche d'âge potentielle pour le démarrage de l'expérience entrepreneuriale chez les femmes marocaines se situe entre 25 et 39 ans selon l'EFE, ce qui représente 55 pour cent, suivie par la tranche d'âge 40-55 ans qui représente 36 pour cent (voir l'annexe 3).

2.4.2. Les caractéristiques professionnelles et sectorielles

Toujours selon la même étude (Boussetta, 2011), les femmes entrepreneures auraient une préférence pour les activités de commerce et de services. Cette tendance est confirmée par l'EFE qui a montré qu'environ 73 pour cent des FE exercent dans ces secteurs (voir l'annexe 3).

S'agissant de la taille des entreprises dirigées par des femmes, elles fonctionnent dans leur majorité avec un effectif très réduit d'employés, puisque 64 pour cent emploient une à quatre personnes selon l'EFE (66,7 pour cent selon l'étude susmentionnée), 25,5 pour cent emploient 5 à 10 travailleurs et seulement 10,5 pour cent emploient 11 travailleurs ou plus (voir l'annexe 5, tableau 10). Pour ce qui est du statut juridique privilégié par les entreprises dirigées par des femmes selon l'étude susmentionnée, la société à responsabilité limitée (SARL) reste en tête (50 pour cent), suivie par l'entreprise en tant que personne physique (40 pour cent). Par contre, et selon l'EFE, le statut de propriétaire unique reste amplement le plus représenté avec 63,5 pour cent, suivi par le partenariat avec 28,5 pour cent. La SARL ne représente que 7 pour cent (voir le tableau 7 à l'annexe 5).

En ce qui concerne le capital social des entreprises dirigées par les femmes, 60 pour cent de celles-ci mobilisent moins de 100 000 MAD, et 30 pour cent entre 100 000 et 300 000 MAD. Seules 3,3 pour cent arrivent à mobiliser plus de 500 000 MAD (Boussetta, 2011).

L'analyse de l'évolution du taux de féminisation de l'emploi, selon le milieu pour les statuts professionnels d'indépendants et d'employeurs, montre des variations très importantes dans le monde rural. Ces taux ont connu des variations positives respectives de l'ordre +36 pour cent et +14,8 pour

cent entre 2000 et 2012 (tableau 2). Des variations extrêmement positives pour la féminisation des activités coopératives (+134,2 pour cent) et des activités dénommées «autres» (+675 pour cent) sont également constatées, ce qui démontre la genèse de nouvelles activités féminines dans le monde rural, non encore étudiées. Enfin, la régression du taux de féminisation du statut d'indépendants en milieu urbain a connu une baisse de l'ordre -38,3 pour cent de 2000 à 2012.

Ces mêmes taux mesurés par rapport à la population active occupée féminine générale, et couvrant en principe l'entrepreneuriat féminin dans les domaines de la PME, ne représentent respectivement en 2012 que 16,5 pour cent et 0,8 pour cent, tandis que les taux concernant les hommes sont de l'ordre de 33,6 pour cent et 3,3 pour cent de la population active occupée masculine générale. Le statut d'indépendant pour les femmes en milieu rural est plus accentué (19,3 pour cent) qu'en milieu urbain (11,9 pour cent) alors que le statut d'employeur pour les femmes en milieu urbain prend une légère avance (2 pour cent) par rapport à celui en milieu rural (0,1 pour cent).

Selon une autre étude récente réalisée par Artisanat du Maroc (Panorama du Maroc et AFI, 2012), qui a touché 2 550 mono-artisans urbains, 1 000

mono-artisans ruraux et 278 PME, les femmes ne représentent en 2013 que 6 pour cent de la première catégorie et 14 pour cent de la deuxième et de la troisième. Les PME dans le secteur de l'artisanat ne génèrent que 14,5 pour cent du chiffre d'affaires global et 3,9 pour cent de l'emploi dans ce secteur. Malheureusement, cette étude n'a pas plus affiné les données statistiques désagrégées par sexe des PME artisanales marocaines.

Entre autres, les résultats de l'EFE montrent que la durée de l'expérience entrepreneuriale chez les femmes entrepreneures au Maroc, est relativement courte, sachant que presque la moitié d'entre elles exercent depuis cinq ans ou moins et qu'uniquement 8,5 pour cent ont dix ans d'expérience dans l'entrepreneuriat.

Tout comme le confirment les tendances mondiales en matière d'entrepreneuriat féminin, les femmes entrepreneures au Maroc gèrent généralement des entreprises de plus petite taille, pour l'essentiel dans des secteurs «moins rentables», et quand elles travaillent dans le secteur formel elles exercent pour l'essentiel des professions «féminines» ou travaillent dans des secteurs considérés comme tels (Banque internationale pour la reconstruction et le développement et Banque mondiale, 2011).

Tableau 2: Évolution du taux de féminisation de l'emploi (en %) selon le milieu et la situation dans la profession principale

Profession principale	2000			2012			Variation 2000/2012 (%)		
	Urbain %	Rural %	National %	Urbain %	Rural %	National %	Urbain %	Rural %	National %
Salariés	26,0	9,2	21,9	24,6	8,2	20,3	-5,4	-10,9	-7,3
Indépendants	14,9	13,9	14,3	9,2	18,9	14,7	-38,3	+36,0	+2,8
Employeurs	7,7	2,7	6,6	8,8	3,1	8,0	+14,3	+14,8	+21,2
Aides familiales	21,7	51,2	48,7	24,3	60,1	57,3	+12,0	+17,4	+17,7
Apprentis	17,9	9,9	16,0	15,6	5,0	11,2	-12,8	-49,5	-30,0
Coopératives ou associés	7,1	7,6	7,3	7,8	17,8	12,0	+9,9	+134,2	+64,4
Autres	33,1	6,8	27,0	38,8	52,7	44,2	+17,2	+675,0	+63,7
Ensemble	21,7	31,6	27,1	19,5	32,8	26,1	-10,1	3,8	-3,7

Source: HCP, enquêtes nationales sur l'emploi.

2.4.3. Les motivations à l'origine de l'acte d'entrepreneuriat des femmes

Les déclencheurs de l'entrepreneuriat, qu'il soit féminin ou masculin, trouvent leur source de motivation dans des facteurs autres que la richesse et le profit (Saint-Pierre, El Fadil et Pilaeva, 2012). Les principaux facteurs sont le soutien familial, l'auto-emploi, une expérience suffisante, la recherche d'activités alternatives aux frustrations du travail salarié, les disponibilités de financement, les formations appropriées, les opportunités d'affaires avec des tiers, la quête de l'accomplissement personnel, la réalisation de bénéfices et l'envie d'exercer un leadership.

L'accomplissement personnel et social semble être un facteur beaucoup plus déterminant pour l'entrepreneuriat féminin, surtout pour les femmes ayant un niveau d'éducation et de formation suffisant pour investir le domaine de l'entrepreneuriat (Rachdi, 2006). Par contre, pour celles vivant des situations socio-économiques difficiles, la nécessité de subsistance et de satisfaction des besoins essentiels, parfois élémentaires, constituerait le principal moteur d'entrepreneuriat, surtout lorsque les possibilités de décrocher un emploi salarié sont minimales (Rachdi, 2006).

L'entrepreneuriat féminin semble être aussi pré-déterminé par l'appartenance à une famille d'entrepreneurs (Rachdi, 2006). Le mariage quant à lui ne semble pas avoir une influence majeure dans la décision de devenir entrepreneure. Par contre l'expérience professionnelle dans le secteur privé semble constituer un facteur motivant pour se lancer (Rachdi, 2006).

Ces motivations pour l'entrepreneuriat précitées sont confirmées par les résultats de l'EFE qui a démontré que 49 pour cent des FE ont été stimulées par l'auto-emploi et le fait d'être son propre patron (voir le tableau 4 à l'annexe 5). L'opportunité de marché pour une affaire rentable qui se présente est également un facteur motivant dans 37 pour cent des cas, ainsi que la flexibilité de temps permettant d'allier la vie professionnelle à la vie familiale pour 34 pour cent des cas. Par contre, le manque de compétences pour d'autres types d'emploi et la menace du chômage ont été des facteurs favorisant l'entrepreneuriat pour 16,5 pour cent et 13 pour cent respectivement. La recherche de revenus meilleurs ne représente à son tour que 26,5 pour cent pour les FE.

Une autre motivation des femmes pour se lancer dans l'entrepreneuriat, ressortie lors des discussions des groupes de discussion, est la perception de la femme entrepreneure par la société. Dans le cas de l'Oriental, une entrepreneure est perçue comme une femme moderne ayant un statut social élevé, ou comme une concrétisation de son indépendance et/ou autonomisation économique (cas de l'axe Casablanca-Kénitra), ou parfois comme «naturelle et normale» dans la culture locale (cas d'Agadir).

En outre, l'EFE a montré que 82 pour cent des FE enquêtées ont démarré leurs entreprises de leur propre initiative et que 16,5 pour cent d'entre elles ont repris ou hérité une entreprise familiale (voir le tableau 5 à l'annexe 4). L'achat d'une entreprise en cours de fonctionnement est très rare chez les FE. L'activité exercée des FE enquêtées juste avant le démarrage de leur entreprise est d'être une employée salariée dans des secteurs publics (5 pour cent) ou privés pour 49,5 pour cent d'elles, employée (38,5 pour cent) ou dirigeantes d'une autre entreprise (11 pour cent) (voir le tableau 3 à l'annexe 5). Par ailleurs, 17,5 pour cent sont passées directement de la vie étudiante à la vie entrepreneuriale et 20 pour cent ont transité par la vie de mère au foyer à plein temps avant de rejoindre la carrière entrepreneuriale.

2.5. Les défis et barrières du développement des femmes entrepreneures et de l'accroissement des entreprises dirigées par des femmes

Le rapport sur l'entrepreneuriat féminin général et l'indice sexospécifique de développement du Gender Global Entrepreneurship and Development Index (Gender GEDI) classe le Maroc parmi les huit économies les plus faibles du groupe des 30 pays étudiés, qui aurait rétrogradé d'un point dans son classement de 2013 à 2014 (GEDI, 2014). Le Maroc doit son classement aux domaines les moins performants suivants: les droits juridiques de base pour les femmes, l'éducation des femmes, l'accès aux services de crèches et garderies d'enfants, l'acceptation de leur autonomisation et la quasi-absence des mesures spécifiques visant le développement de l'entrepreneuriat féminin et la régulation de l'environnement

général de leurs affaires, notamment en matière de marchés financiers et d'investissements en recherche et développement.

En outre, les perceptions socialement construites et les craintes intériorisées des femmes constitueraient des facteurs majeurs entravant l'entrepreneuriat féminin. En effet, la peur de ne pas pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle, les stéréotypes véhiculés par l'environnement socioculturel et éducatif depuis le jeune âge sur le fait que l'entrepreneuriat relève du rôle de l'homme, les positions concurrentielles éventuellement créées entre les conjoints en matière d'administration du ménage et les conflits qui en découlent, la discrimination systémique inhérente à leur genre génèrent autant de réticences chez les femmes quant à l'acte d'entreprendre (ONU Femmes, 2013). Les groupes de discussion avec des femmes entrepreneures confirment que les rapports de force au sein de la famille, générés et modelés généralement par les traditions locales, ainsi que le manque d'expérience des femmes constituent des facteurs majeurs entravant l'entrepreneuriat de ces femmes. D'autres contraintes ont été évoquées lors de ces discussions, à savoir le manque de confiance en soi, et le devoir d'assurer les tâches familiales et sociales de par leur rôle construit par leur milieu culturel.

S'agissant des contraintes institutionnelles qui entravent l'émergence et le développement de l'entrepreneuriat féminin, plusieurs problèmes demeurent encore d'actualité et sont confirmés par les résultats de l'EFE. Il s'agit principalement de l'accès au financement, qui est pour 61,5 pour cent des FE enquêtées le premier défi à surmonter au démarrage de l'entreprise et qui, pour 77 pour cent d'entre elles, constitue un problème entravant la croissance de l'entrepreneuriat féminin; du recrutement de salariés qualifiés et de confiance en soi pour assurer son développement (52 pour cent) et enfin du développement du portefeuille client (35 pour cent) au démarrage de l'entreprise (voir le tableau 19 à l'annexe 5). Viennent ensuite les problèmes classiques relatifs à l'accès aux services de formation et d'information, aux débouchés et à la prospection des marchés, aux démarches administratives jugées lourdes et à la quasi-absence de mesures incitatives pour l'entrepreneuriat féminin, comme il sera démontré durant l'analyse des six conditions-cadres. L'EFE a fait ressortir que les FE sont confrontées à

plusieurs autres problèmes qui entravent la croissance de leurs entreprises, à savoir les questions relatives au transport (47,5 pour cent), à l'emplacement inadapté de l'entreprise (46,5 pour cent), à la difficulté d'appliquer les réglementations gouvernementales et de faire face aux coûts de mise en conformité (44,5 pour cent), à la fiscalité (43,5 pour cent) etc. (voir le tableau 19 à l'annexe 5).

Enfin, les entreprises dirigées par les femmes étant créées de manière précipitée et plutôt à l'initiative des institutions et non des femmes elles-mêmes, la progression de leur nombre ne constitue pas nécessairement un indicateur objectif. Aussi, la pression que pourrait pratiquer le réseau social et institutionnel sur les femmes pour entamer l'expérience de l'entrepreneuriat, notamment dans le domaine des coopératives, micro entreprises et activités génératrices de revenus (AGR), n'est pas toujours un facteur de succès pour la réussite de ces initiatives (GEDI, 2014). Or, il y a lieu de rappeler à ce niveau que parmi les éléments de réussite de l'entrepreneuriat, l'initiative et l'implication personnelles en constituent une condition incontournable.

2.6 Aperçu du processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques et programmes d'appui aux TPE et PME

Le Maroc a considérablement amélioré la mise en œuvre de ses politiques de promotion de l'entrepreneuriat et de soutien aux TPE et PME ces cinq dernières années. Il a développé un cadre institutionnel solide en leur faveur, amélioré la qualité de ses institutions et introduit une vaste gamme de dispositifs de soutien aux TPE et PME. L'établissement d'un Comité national de l'environnement des affaires (CNEA), le lancement du plan d'action pour la réforme de la réglementation, l'amélioration de la législation sur les entreprises et la nouvelle stratégie de promotion de la micro entreprise et la collaboration soutenue entre les universités et les entreprises constituent tous des avancées tangibles de cette politique (CE/ETF/OCDE/BEI, 2014). Ces éléments font que la qualité de son cadre politique évolue positivement et approche celle des pays de l'Union européenne avec un niveau de convergence assez avancé.

2.6.1. Le processus institutionnel d'élaboration et de mise en œuvre des politiques et programmes d'appui aux TPE et PME

Selon la littérature, l'idée initiale ou la requête de départ pour l'élaboration des politiques et des programmes d'appui aux TPE et PME peuvent provenir du gouvernement, du secteur privé, des ONG nationales ou étrangères, ou encore d'autres institutions telles que les instances consultatives, ou celles du domaine de la recherche. La reconnaissance et l'inscription officielle de la requête initiale dans l'agenda gouvernemental et sa progression vers un projet de politique dépendent de plusieurs facteurs tels que: l'origine de la requête initiale, sa pertinence, son degré d'urgence, la prédisposition du climat politique et social, l'activisme, le plaidoyer et la médiatisation des porteurs de la requête. Ensuite, et de façon générale, une concertation est ouverte pour la construction des différentes composantes de la politique proposée. Il y a lieu de noter l'institutionnalisation progressive des principaux jalons de ce processus, notamment en ce qui concerne la participation et le dialogue État-secteur privé.

Le processus de collaboration entre le secteur privé et l'État au Maroc a certes évolué en migrant d'une démarche de concertation/consultation à une logique de partenariat, d'institutionnalisation et de contractualisation via des mécanismes officiels, tels que les textes juridiques, les pactes, les mémorandums et les contrats-programmes.

Ainsi, le cadre institutionnel des PME au niveau de l'économie nationale s'est doté, en 2002, d'une charte de la PME (loi n° 53-00) qui constitue une référence officielle pour le dialogue et le partenariat avec les opérateurs et les institutions représentatives des PME. Cette charte a permis la création de Maroc PME, la définition d'une politique et de mesures de développement en faveur de la TPME, la consécration du partenariat public-privé comme moyen privilégié de l'action commune et l'adhésion des associations d'appui à la TPME en leur accordant la possibilité de bénéficier de la qualité d'utilité publique. Le texte de loi instituant Maroc PME a également permis de mettre en place un conseil d'administration, où siègent les représentants du gouvernement et les représentants des chambres professionnelles et des associations d'appui à la TPME.

L'évolution du dispositif institutionnel a donné lieu, depuis 2009, à l'initiation d'une multitude de programmes et de projets visant le développement de la TPME, tels que les programmes Moussanada¹², Imtiaz¹³, Moukawalati, le Pacte national pour l'émergence industrielle 2009-2015, le Mémorandum d'entente entre le secteur privé et l'État, et le Plan gouvernemental pour l'égalité 2012-2016 (ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social, 2012).

Pour le cadrage réglementaire de l'échange dématérialisé d'informations sur les entreprises entre les administrations et les organismes concernés par la promotion, le pilotage et le suivi du secteur de l'entrepreneuriat, le Maroc a adopté dernièrement le décret n° 2-11-63 portant la création de l'identifiant commun de l'entreprise, paru au *Bulletin officiel* n° 5952 du 16 juin 2011.

Récemment aussi, en 2014, parmi les objectifs de la stratégie nationale d'émergence aux écosystèmes performants (plan d'accélération industrielle 2014-2020 s'inscrivant dans le prolongement du plan Émergence 2009-2015), figure l'objectif de favoriser la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel par la mise en place d'un dispositif complet d'intégration de la très petite entreprise (TPE).

2.6.2. Les structures et organisations publiques et privées d'appui à l'entrepreneuriat, y compris féminin

La première structure institutionnelle officielle nationale qui s'intéresse aux questions des femmes est le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social qui, dans le cadre de sa stratégie du pôle social «4+4», notamment le quatrième axe stratégique, a inscrit parmi ses priorités des mesures spécifiques pour l'autonomisation économique des femmes¹⁴.

D'autres structures étatiques prêtent une attention particulière aux questions de la femme. On peut citer l'Agence nationale de lutte contre

¹² <http://www.anpme.ma/fr/declineServ.aspx?mod=2&rub=216&srub=239>.

¹³ <http://www.anpme.ma/fr/declineServ.aspx?mod=2&rub=14&c=1>.

¹⁴ Source: <http://www.social.gov.ma/fr/rubrique/strategie-du-pole-social>.

l'analphabétisme qui s'investit dans les programmes d'alphabétisation; le ministère de la Jeunesse et des Sports qui œuvre, entre autres, pour l'inclusion socio-économique de la femme peu ou pas scolarisée; l'INDH qui dédie tout un programme aux AGR; la Fondation Mohammed V pour la solidarité qui œuvre, entre autres, à la création de projets visant la formation qualifiante liée à des AGR, la commercialisation de la production générée et l'appui pour le montage et le financement des projets, notamment par le microcrédit et la micro finance solidaire; le ministère de l'Artisanat et de l'Économie sociale et solidaire qui a mis en place la Stratégie nationale de l'économie sociale et solidaire 2010-2020¹⁵, qui s'intéresse à la promotion des micro-entreprises, coopératives et mono-artisans, y compris féminins.

Également, parmi les structures étatiques et semi-étatiques qui fournissent des soutiens aux TPME de manière générale, y compris les entreprises dirigées par les femmes, il y a lieu de citer Maroc PME (instrument opérationnel des pouvoirs publics mis en place pour le développement des TPME), l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), la Caisse centrale de garantie (CCG) (institution publique à caractère financier qui contribue à donner une impulsion à l'initiative privée en encourageant la création, le développement et la modernisation des entreprises, y compris les entreprises dirigées par les femmes), la Banque Populaire (institution financière qui propose des financements aux TPME, y compris les entreprises dirigées par les femmes), la Fondation de la création d'entreprises (association à but non lucratif reconnue d'utilité publique qui promeut l'esprit d'entreprise par la formation, le coaching et le mentorat pour les jeunes Marocains), les organisations de micro-crédits, etc.

Cependant, les actions qui ont visé spécifiquement l'entrepreneuriat féminin sont demeurées insuffisantes, même si elles ont évolué relativement en nombre et en diversité. On identifie les programmes Ilayki (fonds qui s'inscrit dans la vision du gouvernement visant à encourager et accompagner le développement de l'entreprise privée, à travers la facilitation de l'accès au crédit au profit de la FE afin qu'elle puisse développer

ses activités, et Min Ajliki (programme de soutien à l'entrepreneuriat féminin au Maroc visant à contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes marocaines par le développement de l'entrepreneuriat féminin). Malgré les efforts déployés, seulement 33,5 pour cent des FE enquêtées dans les trois régions cibles de la présente évaluation ont jugé l'environnement des affaires comme étant favorable aux FE, alors que 39,5 pour cent ne sont pas d'accord à ce sujet (voir le tableau 42 à l'annexe 5, affirmation n° 22).

¹⁵ Source: <https://docs.google.com/file/d/0B7jcuV2aTwq1alpsRGN1b0JCZzA/edit>.

Section 3. Évaluation des six conditions-cadres du DEF

Cette section du rapport a pour objectif d'évaluer, à la lumière des résultats obtenus par les méthodes de recherche déployées, le degré de réalisation des six conditions-cadres identifiées comme un levier indispensable pour le développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF). Elle permet d'analyser un ensemble d'indicateurs qui composent chaque condition-cadre afin d'identifier les obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui créent et développent des entreprises créatrices d'emplois. Elle analyse:

1. les sexo-spécificités du système juridique et réglementaire qui fait avancer l'autonomisation économique des femmes;
2. l'avancée du leadership politique et l'efficacité du rôle de coordination en matière de promotion du DEF;
3. l'accessibilité aux services financiers sensibles au genre pour les femmes entrepreneures (FE);
4. la disponibilité de l'offre et la nature de la demande en matière d'aides au développement des affaires sensibles au genre (services d'appui au développement des entreprises (SDE));
5. l'accès des femmes entrepreneures aux marchés et à la technologie;
6. l'efficacité des canaux de représentation des femmes entrepreneures et leur participation dans le dialogue politique.

L'évaluation des six conditions-cadres permettra, à terme, de déterminer les orientations des politiques publiques appropriées pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin, ainsi que les mesures répondant aux besoins et priorités des FE, qui peuvent favoriser le DEF.

3.1. Condition-cadre 1. Système juridique et réglementaire, sensible à la dimension de genre contribuant à l'autonomisation économique des femmes

Cette condition-cadre a pour objectif d'analyser les structures juridiques liées aux domaines favorisant l'autonomisation économique des femmes quant au marché du travail, à la création et l'exploitation des entreprises, et à l'accès à la propriété et à l'héritage. Elle part du constat qu'un environnement juridique et réglementaire général et spécifique sensible à la dimension de genre et aux principes d'égalité et de parité qui doit protéger les femmes, leur donner la possibilité de réclamer leurs droits, et l'applicabilité et la jouissance effective de ces droits. Elle part aussi du fait qu'un accès équitable aux droits du travail et aux ressources issues de la propriété et de l'héritage crée chez les femmes des compétences transférables au domaine de l'entrepreneuriat. Le cadre d'analyse de cette condition-cadre est organisé en trois sous-conditions-cadres se présentant comme suit:

A. Lois et réglementations du travail

- A.1. Égalité d'accès et de participation des femmes au marché du travail
- A.2. Impact des lois et règlements sur les entreprises dirigées par les femmes

B. Immatriculation des entreprises, réglementations et procédures d'obtention des licences

C. Droits de propriété et d'héritage

- C.1. Droits de propriété
- C.2. Droits d'héritage

L'objectif de la présente section consiste ainsi à étudier la manière dont se présentent les conditions juridiques et réglementaires générales et spécifiques sensibles à la dimension de genre au Maroc.

Globalement le Maroc est signataire de plusieurs conventions internationales relatives à la protection des droits humains en général et ceux des femmes en particulier. Il adhère à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination et les conventions de l'OIT dans le domaine du travail¹⁶. Le droit national, à son tour, comprend un éventail de dispositions affirmant le principe de l'égalité de genre dans la quasi-totalité des domaines (droit constitutionnel, droit social, droit du travail¹⁷, etc.) et constitue le garant principal des droits des femmes.

En effet, de nombreux progrès renforcent ces droits au niveau du Code de la famille, de l'état civil, du Code du travail et de la propriété foncière. Le droit national garantit à la femme salariée le respect de sa dignité humaine et de sa situation familiale et sociale. Le principe de l'égalité des sexes est appliqué dans les domaines concernant les salaires, les congés annuels payés, les jours fériés, la relation individuelle de travail, les accidents du travail et les maladies professionnelles, la sécurité sociale, la représentation du personnel et le droit syndical. La révision du Code du travail de 2003, a permis en outre de renforcer le principe de la non-discrimination à l'égard femmes¹⁸ et a reconnu pour la première fois le problème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme une faute grave (article 40 du Code du travail et article 503-1 de la loi n° 24-03 modifiant et complétant le Code pénal). Il a également permis la consolidation des droits au congé de maternité (concrétisée par l'allongement de la

durée du congé de maternité de douze à quatorze semaines), à l'allaitement et à toutes les conditions facilitant le travail de nuit, et la réglementation du travail des employés de maison¹⁹ (majoritairement des femmes et des filles).

Cependant, malgré les efforts entrepris au Maroc sur le plan législatif pour garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, l'application concrète de la législation reste peu effective selon de nombreux rapports de l'ONU. À titre d'exemple, le *Global Gender Gap Report 2013* (Forum économique mondial, 2014) portant sur l'indice de l'écart entre les sexes, classe le Maroc au 129^e rang parmi les 136 pays concernés par ce rapport, dû à la faible participation et aux opportunités économiques offertes aux femmes. Selon le même rapport, l'écart demeure encore important dans plusieurs domaines, à savoir la participation des femmes au marché du travail (128^e rang), l'égalité des salaires pour des emplois similaires (108^e rang), l'écart de revenus hommes-femmes (122^e rang) avec des inégalités qui se réduisent pour les hautes fonctions professionnelles et techniques (99^e et 94^e rangs). Cela implique que les femmes travaillant dans les fonctions peu qualifiées sont beaucoup plus exposées à la discrimination salariale que les hommes.

L'indice sexo-spécifique de développement (Gender GEDI) fait ressortir également que le Maroc doit fournir des efforts particuliers vis-à-vis des femmes pour promouvoir un environnement réglementaire favorable à l'entrepreneuriat des femmes. Plus précisément, le Maroc est classé dans le quantile inférieur des 30 pays concernés par cet indice, notamment sur les plans suivants: les droits juridiques des femmes, leur éducation, l'acceptation de leur autonomisation sociale et économique, l'appui au développement de l'entreprise dirigée par la femme, la régulation de l'environnement général des affaires, les investissements dans les domaines de la recherche et du développement et les marchés financiers (GEDI, 2014).

De même, le «working draft for discussion» de l'étude réalisée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) fait ressortir que les femmes se heurtent encore

¹⁶ Le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (le 3 mai 1979); la convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) (le 21 juin 1993); les conventions de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine, ratifiée par dahir du 9 novembre 1979, et n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée par dahir le 13 décembre 1962; les conventions n° 4 portant sur le travail de nuit des femmes, ratifiée par dahir le 13 juin 1956, et n° 45 sur l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, ratifiée par dahir le 16 décembre 1957; ainsi que plusieurs autres conventions portant sur l'abolition de l'esclavage, la répression de la traite des êtres humains et l'exploitation de la prostitution d'autrui, l'abolition du travail forcé, la liberté syndicale, les responsabilités familiales et la protection de la maternité.

¹⁷ Publié au *Bulletin officiel* n° 5210 du jeudi 6 mai 2004, dahir n° 1-03-194 du 14 Rajab 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail.

¹⁸ Articles 9 et 478 du Code du travail promulgué par la loi n° 65-99.

¹⁹ Article 4 du Code du travail promulgué par la loi n° 65-99.

à des processus compliqués dans la phase de démarrage de leurs entreprises, que les processus d'enregistrement, souvent lourds, conduisent les entreprises dirigées par les femmes dans le secteur informel et que beaucoup d'entreprises ont du mal à avoir une domiciliation juridique pour l'enregistrement et l'octroi de licences (OCDE, 2013).

A. Lois et réglementations du travail

A.1. Égalité d'accès et de participation des femmes au marché du travail

Malgré le fait que la législation nationale actuelle régissant le travail des femmes soit conforme aux normes internationales du travail, une inégalité de fait est constatée, car la promotion de la condition de la femme, semble-t-il, ne dépend pas exclusivement de l'égalité juridique entre les femmes et les hommes, mais principalement de la qualité des programmes et politiques d'éducation, de formation et d'inclusion qui contribuent à l'élimination des obstacles rencontrés par les femmes et qui agissent sur la discrimination, d'origine culturelle, à leur égard.

À ce sujet, l'analyse documentaire fait ressortir que les femmes au Maroc n'ont pas les mêmes chances que les hommes d'accéder à un emploi rémunéré, en particulier dans les zones rurales et qu'elles sont sujets à des discriminations à l'embauche par les employeurs du secteur privé formel qui préfèrent engager des hommes. Elles ont ainsi plus de difficultés que les hommes à trouver un emploi: en 2012 34,3 pour cent des femmes ayant un niveau d'études supérieures sont employées contre 61 pour cent des hommes; celles ayant un niveau secondaire sont employées à hauteur de 15,9 pour cent contre 46,4 pour cent pour les hommes (HCP, 2013b, pp. 8-11). Seules les femmes n'ayant aucun niveau scolaire accèdent plus facilement au travail que celles ayant un niveau supérieur d'éducation, mais elles sont exploitées dans des activités informelles et peu rémunérées; la part des femmes exerçant des emplois sans rémunération représentent 73,8 pour cent des femmes rurales contre seulement 4,9 pour cent des femmes urbaines; les femmes actives occupées ne disposant d'aucune protection sociale représentent 81,6 pour cent contre 80,7 pour cent pour les hommes; les femmes actives occupées ne disposant d'aucune couverture médicale représentent 53,3 pour cent

en milieu urbain contre 98,8 pour cent en milieu rural, parce que le travail féminin en milieu rural intervient surtout sous forme d'aides familiales (HCP, 2013b, pp. 8-11).

De plus, selon les estimations d'une étude sur le secteur informel²⁰, celui-ci représente 37,9 pour cent de l'emploi non agricole alors que celui des femmes est évalué à seulement 12,7 pour cent, soit près d'un emploi sur dix. De plus, selon cette étude, ce chiffre ne semble pas refléter la réalité et reste au demeurant sous-évalué, car il est difficile d'appréhender l'activité des femmes, qui est souvent saisonnière, partielle, à domicile, et peu visible, celle-ci demeurant sous-évaluée.

Les opinions des FE, relevées lors des groupes de discussion, soulèvent d'autres points intéressants relatifs à l'accès des femmes au marché du travail par rapport à la réglementation du travail. En effet, ces dernières ont évoqué le fait que le respect de la réglementation du travail à l'embauche ne peut être favorisé si les femmes elles-mêmes, notamment les entrepreneures, ignorent le contenu de ces lois. Il est ressorti de ces discussions que les FE ont une faible connaissance de la teneur et des procédures du Code du travail, qu'elles ont des pratiques de recrutement non conformes à ce code, qu'elles assimilent l'emploi et l'embauche à des charges, des coûts et des conflits inutiles et non pas à un facteur de développement de l'entreprise.

De leur côté, les informateurs clés s'accordent à dire que, même si les lois et règlements du travail traitent les hommes et les femmes de la même façon, cette «égalité» officielle n'est pas toujours reflétée dans la réalité, notamment dans le secteur informel et dans le cas des entreprises qui ne déclarent pas leurs employés. Selon eux, dès que la loi n'est pas appliquée, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être victimes de discrimination, surtout en matière de salaires et d'exploitation de leur travail.

Un autre résultat très important, issu des groupes de discussion et étayé par les résultats de l'enquête auprès des femmes entrepreneures (EFE), souligne le rôle déterminant que joue le salariat dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

²⁰ <http://www.economia.ma/content/les-in%C3%A9galit%C3%A9s-entre-hommes-et-femmes-dans-le-secteur-informel/>

En effet, environ 38,5 pour cent des femmes enquêtées et la majorité des participantes aux groupes de discussion étaient salariées dans le secteur public ou privé avant de démarrer leurs entreprises.

De manière générale, la Constitution de 2011 (article 19) proclame que les femmes et les hommes sont égaux en droits et libertés civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux et que ces droits sont renforcés par le Code du travail de 2003²¹, qui met lui aussi l'accent sur l'égalité au travail. Par contre, les sources de recherche tendent à constater que dans la pratique, les violations de ces droits sont courantes, donnant lieu à une discrimination à l'égard des femmes, notamment dans le secteur informel et dans le cas des entreprises qui ne déclarent pas leurs employés, mais aussi due à des pratiques sociales exigeant l'obtention de l'autorisation du mari. En outre, certaines administrations publiques peuvent déroger au principe d'accès égalitaire aux emplois publics pour certains emplois en vertu de statuts particuliers reconnus à leurs travailleurs, tels ceux de la sûreté nationale²², la protection civile (Naciri, 2005), l'administration territoriale et du service actif dans l'armée.

Il est souligné également que les femmes ne sont pratiquement pas approchées par les institutions publiques de l'emploi pour les informer sur leurs droits et devoirs en matière de travail et pour les sensibiliser sur les opportunités qu'offre l'application de la loi du travail pour le développement de l'activité entrepreneuriale.

A.2. Impact des lois et règlements sur les entreprises dirigées par les femmes

L'évaluation de l'impact des lois et règlements du travail sur les entreprises dirigées par les femmes (coûts non salariaux du travail ou charges de sécurité sociale, complexité des procédures de déclaration des salariés au système de sécurité sociale, capacité d'embauche réglementaire des entreprises dirigées par les femmes, embauche

et pratiques de travail), par opposition aux entreprises appartenant aux hommes, est difficilement réalisable. La difficulté devient plus importante étant donné que les femmes entrepreneures au Maroc œuvrent plus dans le secteur informel et qu'elles ne connaissent pas les textes et réglementations juridiques concernant les conditions d'embauche et l'emploi formel, ainsi que leurs applications. Sur ce point-là, aucune des méthodes de recherche (la revue documentaire, les groupes de discussion et les informateurs clés) n'a pu fournir d'informations sur un tel impact. Seule l'EFE a permis de relever quelques traits caractérisant les pratiques d'emploi dans les entreprises dirigées par les femmes, **de mettre en valeur le potentiel notable des entreprises dirigées par des femmes à créer de l'emploi, et leur potentiel de contribution au développement de l'économie nationale**. En effet, l'examen de la structure de l'emploi au sein des entreprises dirigées par les femmes enquêtées a montré que: les deux tiers des entreprises dirigées par les femmes emploient moins de 5 travailleurs, 85,5 pour cent des postes d'embauche créés sont des emplois rémunérés; 30 pour cent des FE emploient des membres de leur famille, soit 11 pour cent du total des travailleurs employés, dont seulement 77 pour cent reçoivent un salaire pour leur travail dans l'entreprise (voir le tableau 10 à l'annexe 5).

Il ressort aussi que même si le gouvernement a mis en place, via la CNSS, le portail²³ «e-BDS» destiné à servir les entreprises affiliées à la CNSS et leurs mandataires en leur offrant deux services en ligne (la télé-déclaration et le télépaiement), aucune promotion spécifique de ces services n'est réalisée auprès des FE afin de les sensibiliser aux avantages de l'inscription en ligne et aux opportunités de développement de leurs entreprises grâce au respect des lois et des règlements du travail. Des mesures encourageantes pour les FE quant à la déclaration de leurs employés à la CNSS devraient être proposées. Ces dernières devraient être renforcées par des SDE spécifiques en la matière (voir le tableau 34 à l'annexe 5).

²¹ Loi n° 65-99 formant Code du travail, *Bulletin officiel* n° 5210 du 16 rabii 1425 (6 mai 2004), p. 600.

²² Article 19 du Décret Royal du 23.12.1975 portant statut particulier du personnel de la direction générale de la sûreté nationale modifié par le Décret du 23.12.1980.

²³ <http://www.damancom.ma/>.

B. Immatriculation des entreprises, réglementations et procédures d'obtention des licences

L'immatriculation des entreprises est indispensable pour accéder aux institutions officielles de financement, aux SDE et aux marchés nationaux et internationaux. Des études révèlent que les procédures administratives complexes et les coûts élevés d'immatriculation sont des éléments dissuasifs pour la formalisation des entreprises (Klapper, Lewin et Quesada Delgado, 2009). La présente sous-condition évaluera l'état des lieux en la matière.

Au Maroc, la procédure d'enregistrement des entreprises est toujours considérée comme l'un des facteurs dissuasifs entravant l'exercice formel de l'activité entrepreneuriale féminine (OCDE, 2012). Le Maroc accuse encore un certain retard en matière de climat des affaires (71^e place sur 189 économies étudiées) selon le rapport de la Banque mondiale (Groupe de la Banque mondiale, 2015), et ce malgré les réformes importantes entreprises pour améliorer les pratiques réglementaires du climat des affaires²⁴.

De manière générale, si parmi les réformes entamées par le pays le guichet unique implanté dans les centres régionaux d'investissement (CRI)

représente une réelle réussite, puisqu'il a permis de réduire le délai de création de l'entreprise de deux à cinq jours maximums, les simplifications apportées par cette réforme restent accessibles aux femmes qui ont un niveau de formation et d'éducation leur permettant d'obtenir facilement les actes administratifs nécessaires et qui ont les moyens de payer les frais que cela génère. Cela est tout aussi vrai pour les procédures d'immatriculation au Registre du commerce (articles 37, 38, 39, 45, 46 et 75 du Code du commerce), d'inscription auprès de l'administration fiscale, d'obtention de brevets d'invention (régie par la loi n° 17-97 relative à la protection de la propriété industrielle, modifiée et complétée par la loi n° 31-05) et des procédures d'obtention de licences d'exploitation et de production qui sont sectorialisées et accordées sur la base de cahiers des charges et d'autres conditions spécifiques.

Le coût de la création d'une entreprise est également élevé (environ 2 000 dirhams marocains (MAD) pour les SARL, statut très sollicité par les entrepreneurs marocains)²⁵ et il est sujet à l'augmentation quand il s'agit d'entreprendre une activité nécessitant une agrémentation pour l'obtention d'une autorisation d'exploitation. Ce coût de création, les frais de déplacement que nécessitent de telles procédures, ainsi que les contraintes sociales et culturelles que rencontrent les femmes n'incitent pas ces dernières à procéder à la formalisation de leurs activités entrepreneuriales informelles.

De plus, selon une note synthétique pour les ministres rédigée à l'occasion de la IX^e réunion ministérielle de l'Union pour la Méditerranée (CE/ETF/OCDE/BEI, 2014), « Mise en œuvre du Small Business Act pour l'Europe dans le Bassin méditerranéen au Moyen-Orient et en Afrique du Nord », l'environnement réglementaire de la PME, malgré les efforts entrepris par le Maroc pour l'améliorer, continue de présenter quelques insuffisances en matière de procédures de dépôt de bilan et de « seconde chance » en faveur des entreprises en difficulté, ainsi qu'en matière de processus de conformité (numéro unique d'identifiant).

L'analyse de cette sous-condition-cadre permet de constater donc que, si les procédures de

²⁴ Récapitulatif du classement du Maroc dans le rapport *Doing Business*: en 2012, le Maroc s'est distingué comme meilleur réformateur mondial grâce à un bond historique de 21 places, améliorant son classement. Il s'est hissé au 94^e rang, ce qui l'a positionné devant des pays comme le Brésil, l'Argentine, l'Inde, l'Indonésie ou encore la Fédération de la Russie ou la Grèce. En 2013, le Maroc a perdu 3 places (97^e place) essentiellement pour deux raisons: l'ajout de deux pays dans le classement et la seconde l'enregistrement des titres de propriétés, à la résolution des problèmes d'insolvabilité et au paiement des taxes. De nombreux progrès sont à souligner, comme la « facilité de lancer une affaire » (bond de 37 places) avec l'abolition du capital minimum pour la SARL, et la « facilité à faire du commerce avec l'extérieur » (47^e place). En 2014, passant de la 97^e à la 87^e place dans le classement mondial, le Maroc figure parmi les 29 pays cités par la Banque mondiale qui ont réalisé des progrès notables en matière d'amélioration du climat des affaires. Au niveau régional, le Maroc a réalisé la 2^e meilleure performance dans la zone MENA. Le pays doit son classement notamment aux efforts réalisés au niveau des procédures liées à la création d'entreprises (+14 places), au transfert de propriété (+10 places), au paiement des impôts (+37 places) et au règlement de l'insolvabilité (+15 places). En 2015, le Maroc a amélioré sa position, se hissant à la 71^e place sur 189 pays. Le Maroc se distingue ainsi par sa bonne performance dans le commerce transfrontalier (31^e mondial), la création d'entreprises (54^e), l'octroi de permis de construction (54^e), le paiement des impôts (66^e) ainsi que dans l'exécution des contrats (81^e).

²⁵ Les coûts de la création d'une entreprise sont déductibles des impôts, car ils sont considérés comme des frais préliminaires.

création et d'obtention des brevets d'invention et de licences d'exploitation paraissent simplifiées, elles ne le sont en réalité que pour les personnes qui ont un niveau d'éducation et de formation qui leur permettent de couvrir les coûts qui en découlent. Elles ne sont pas évidentes pour les femmes ayant une TPE ou une AGR, avec un niveau bas d'éducation et de revenus.

L'EFE a montré que les FE ont une position très partagée par rapport à l'immatriculation de leurs entreprises et de son intérêt: 58,5 pour cent d'entre elles sont immatriculées auprès des autorités fiscales ou de la Direction des impôts, et dans une moindre proportion auprès de la CNSS ou des autorités locales (40,5 pour cent et 38,5 pour cent, respectivement).

Quelques éléments de justification sont identifiés dans les groupes de discussion dans lesquelles les FE ont exprimé avoir des craintes vis-à-vis des charges financières et fiscales, ainsi qu'une appréhension ambiguë quant à l'utilité de l'immatriculation de leurs entreprises, en plus de la bureaucratie et des démarches qu'elles jugent contraignantes. L'EFE a montré qu'une grande proportion des FE n'est pas consciente des différents avantages de l'immatriculation (entre 23 et 38 pour cent) et qu'une proportion non négligeable n'estime pas que l'immatriculation puisse offrir certains avantages pour leurs entreprises (entre 8 à 15 pour cent)(voir le tableau 35 à l'annexe 5). L'EFE a permis également de mettre en exergue les obstacles à l'immatriculation les plus importants, à savoir: l'obligation de payer régulièrement des impôts sur les ventes et revenus une fois l'immatriculation effectuée (57,5 pour cent) et le temps que coûterait l'immatriculation (en comptant les trajets et l'attente) (52,5 pour cent) (voir le tableau 34 à l'annexe 5). Elle a permis finalement de constater qu'une grande part des FE n'ont pas d'opinion sur la nature des obstacles qui constituent des contraintes pour l'enregistrement de l'entreprise (entre 18 et 31 pour cent) (voir le tableau 34 à l'annexe 5).

C. Droits de propriété et d'héritage

La principale question étudiée sous cette sous-condition est si les femmes au Maroc bénéficient de l'égalité des droits de propriété et d'héritage, c'est-à-dire de la capacité juridique et socioculturelle opérationnelle qui leur permet de posséder, de gérer et de contrôler effectivement

les divers biens familiaux et à en hériter. Sachant que parfois, même si des droits de propriété et d'héritage sont accordés aux individus, les régimes matrimoniaux (Groupe de la Banque mondiale, 2010)²⁶, les habitudes et les normes sociales définissent d'autres règles officieuses pour ce qui est des droits de propriété entre les conjoints (Doss, Grown, Deer, 2008). Par conséquent, les lois sur la famille, sur l'héritage, sur le divorce et d'autres lois essentielles sur lesquelles reposent les institutions sociales auront toutes un impact sur les droits des femmes à la propriété et à l'héritage.

La question des droits de propriété et d'héritage est liée au développement de l'entrepreneuriat et des TPE et PME de différentes façons. Les biens personnels peuvent être utilisés comme garantie d'emprunt afin d'aider à financer le démarrage et la croissance d'une entreprise, pour l'expansion des activités ou pour la constitution d'un capital de démarrage. Ces droits de propriété et d'héritage étant peu appliqués, les femmes entrepreneures n'ont pas la capacité de mettre en gage des biens et actifs pour emprunter sur le marché des crédits.

Au Maroc, dans le cas des droits d'accès à la propriété et à l'héritage, il est relevé que les discriminations existantes envers les femmes sont dues généralement à la persistance de pratiques arbitraires et des us et coutumes discriminatoires²⁷. De plus, il est véhiculé une perception négative des femmes qui osent demander le partage des biens hérités ou la jouissance des biens immobiliers et fonciers achetés. Dans la réalité, les traditions sociales privilégient l'enregistrement des biens fonciers et immobiliers au nom de l'homme; au cas où l'entourage familial s'y refuse, il est recouru tacitement à la non-immatriculation des biens pour faire perdurer l'ambiguïté. Les droits équitables d'accès à la propriété foncière sont donc contournés par la non immatriculation

²⁶ Dans certains pays, les régimes matrimoniaux permettent par défaut aux maris d'administrer les biens de leurs femmes en plus du régime supplétif de la société conjugale en vigueur; ainsi, les femmes 'ne peuvent user de leurs propres droits à la propriété.

²⁷ Situation des femmes au Maroc 20 ans après Beijing –Etat des lieux et recommandations: Rapport des ONG marocaines sur la mise en œuvre de la Déclaration et de la Plateforme de Beijing 1995-2015, février 2015. p.14: http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2015/07/annex_1_rapport-parallele-adfm-beijing_20.pdf.

à la conservation foncière. À ce sujet, il y a lieu de citer qu'à l'aube de la deuxième décennie du troisième millénaire, encore 75 pour cent des terres marocaines étaient non immatriculées (*La vie économique*, 2010). Même si le Maroc a accéléré le processus d'immatriculation des terres depuis 2008, encore faut-il voir de quelle manière sont exécutées les immatriculations des terres dans lesquelles les femmes ont des parts, surtout quand on sait que, pour les petits exploitants qui ont des moyens insuffisants, hommes et femmes confondus, l'immatriculation des terres, l'accès au crédit ou la constitution d'associations de paysans ou de coopératives restent problématiques (Chalbi-Drissi, 2012).

Du fait des rapports de force au sein de la famille, les femmes ne peuvent en général jouir effectivement de leurs droits d'accès à la propriété et à l'héritage, ni aux mécanismes de recours juridique existants et financiers pour bénéficier des droits économiques établis. A titre d'exemple, le crédit bancaire, qui dépend de la capacité de fournir des garanties aux banques, notamment foncières, impacte négativement l'accès des femmes au financement.

Les groupes de discussion avec les FE et les entretiens avec les informateurs clés étayaient ces constats, en avançant que la non-jouissance des biens possédés et/ou hérités par les femmes prive les femmes entrepreneures d'un réel potentiel de réussite de leurs entreprises ou freine leur initiative d'entreprendre, sachant que les femmes peuvent voir en la gestion des biens propres une réelle opportunité de s'initier à l'esprit entrepreneurial. Ces discussions ont permis de constater que les liens déterminants entre le fait d'être propriétaire de biens fonciers et immobiliers et l'envie de devenir entrepreneur, notamment pour les femmes, ne sont pas perçus à leur juste valeur par les décideurs marocains. Ces mêmes discussions ont soulevé l'accès ambigu à l'information sur les droits de propriété et d'héritage qui ne suscite aucun intérêt de la part des acteurs concernés. Enfin, l'EFE a permis de confirmer les diverses ambiguïtés citées: 68 pour cent des FE estiment que les hommes et les femmes ont les mêmes droits d'accès à la propriété, 16,5 pour cent sont sans opinion et 15,5 pour cent estiment que l'égalité en la matière n'est pas respectée (voir le tableau 42 à l'annexe 5, affirmation n° 4).

C.1. Droits de propriété

Les droits des femmes marocaines à la propriété sont régis par les règles d'immatriculation, par le droit des obligations et des contrats pour les actes adoulaïres et contrats sous seing privé, et par les coutumes pour les terres collectives dites «soulaliyates».

Bien que le droit foncier s'applique en principe aux femmes et aux hommes sans discrimination, quelques ambiguïtés réglementaires demeurent quant à l'accès des femmes à la terre et à la propriété immobilière par le biais des contrats passés entre vifs²⁸, notamment au moment de la dissolution du mariage. Dans ce dernier cas, et selon le Code de la famille de 2004 au sujet du partage des biens acquis au cours du mariage, ce partage pose le problème de la quantification de l'apport de l'épouse dans le patrimoine matrimonial (Daoudi, 2011). L'autre ambiguïté est due à la précarité de la situation économique et financière des femmes non autonomes économiquement, situation qui empêche cette catégorie d'envisager l'accès à la terre et à la propriété immobilière (Daoudi, 2011) ou la possibilité de rachat des parts, à des prix préférentiels, lors du partage des biens.

C.2. Droits d'héritage

Les droits des femmes à l'héritage au Maroc sont régis par le droit successoral issu directement du Coran. En effet, selon le droit successoral coranique, il est attribué à la femme la moitié de la part de l'homme, et cette règle est considérée comme un principe général constant et immuable. Il y a lieu de noter cependant que, si les droits d'héritage sont prédéfinis selon la Chariâa en termes de parts et de quotités, le principe de l'accès à l'héritage en lui-même est reconnu aussi bien pour les hommes que pour les femmes, et les cas où l'homme est reconnu héritier sont relativement les mêmes que les cas où la femme est aussi reconnue héritière. Partant de ce deuxième principe, la femme jouit des mêmes droits d'accès à l'héritage, mais pas de l'égalité des parts.

Sur ce dernier point, et selon les lois malikites musulmanes telles qu'interprétées au Maroc, les sœurs héritent la moitié de la part d'héritage de

²⁸ Expression juridique qui signifie «contrats juridiques produisant des effets du vivant des parties».

leurs frères. En absence d'un héritier homme, la descendante du (ou de la) défunt(e) ne reçoit toujours pas la totalité de l'héritage, et une partie de la succession de ses parents revient à ses oncles et tantes. La discrimination à l'égard des femmes en matière d'héritage est exacerbée par les pratiques sociales, en particulier à l'égard des femmes rurales, qui sont privées de la jouissance effective de leur héritage²⁹.

Aussi, même si le Code de la famille de 2004 permet dorénavant aux enfants orphelins de mère d'hériter des grands-parents maternels de la même façon que les enfants orphelins de père, et bien que cela puisse être considéré comme une amélioration en ce qui concerne les droits de succession des femmes, les cas d'inégalités continuent d'exister, notamment pour le cas d'héritage de la femme marocaine non musulmane qui n'hérite pas de son mari musulman³⁰.

Notation de la condition-cadre 1 – Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes

L'évaluation quantitative de cette première condition-cadre du DEF est présentée dans le tableau 3 ci-après et à l'annexe 1. Le score moyen obtenu pour cette première condition-cadre est de 2,3/5.

La note moyenne attribuée au volet de la condition-cadre 1 relatif aux lois et réglementations du travail (1.A) est de 2 (voir le tableau 3). Étant déclinée en deux autres sous-conditions, l'évaluation des lois et réglementations du travail (1.A) se présente comme suit:

1. Pour la sous-condition 1.A.1. «Égalité d'accès et de participation des femmes au marché du travail», il ressort que trois des cinq déclarations sont appliquées (voir le tableau 3) et qu'une note de 3/5 lui est attribuée. Le diagnostic, qui en justifie l'applicabilité, montre que les lois et les règlements du Maroc ont réalisé des avancées très importantes au profit de l'égalité des sexes eu égard aux droits du travail, ce qui témoigne de la validité des trois critères d'évaluation dans le contexte du pays.

Par contre, le poids des traditions sociales et des perceptions des capacités des femmes pèse encore lourdement sur l'effectivité de ces droits, ce qui empêche une partie de la population féminine de développer les compétences et les expériences nécessaires pour investir le domaine de l'entrepreneuriat avec les mêmes chances de réussite que les hommes. Les droits des femmes ne sont pas respectés probablement à cause d'un manque d'information et de sensibilisation à ce sujet. La recherche a révélé qu'effectivement les femmes ne sont que très faiblement informées sur l'égalité de leurs droits et que les traditions et les pratiques d'embauche des femmes sont loin de respecter ceux-ci, notamment dans le secteur privé. Il en ressort donc, que le premier et le cinquième critère ne sont pas appliqués (voir le tableau 3).

2. Le score attribué à ce deuxième volet de la sous-condition-cadre 1.A, qui évalue l'impact des lois et règlements sur les entreprises appartenant aux femmes, est de 1/5. Parmi les cinq critères d'évaluation qui permettent d'évaluer ce volet, uniquement un seul est appliqué, à savoir le fait que les entreprises dirigées par les femmes ne subissent ni harcèlement ni corruption de la part des inspecteurs du travail (voir le tableau 3). Les quatre autres déclarations ne sont pas applicables dans le cas du Maroc et indiquent certaines faiblesses majeures. Les méthodes de recherche ont confirmé que les entités publiques de travail approchent peu les femmes entrepreneures pour les sensibiliser à ce sujet. L'EFE a fait ressortir que la majorité des FE recherchent une orientation dans le domaine des affaires uniquement auprès de leurs comptables ou au sein de la sphère familiale et relationnelle. De plus, seulement 2 pour cent ont déclaré avoir eu recours aux SDE destinés aux femmes (voir le tableau 32 à l'annexe 5). En ce qui concerne le harcèlement et la corruption, il semble que les FE ne se plaignent pas de ces pratiques, qu'elles nient avoir subies (voir les tableaux 37 et 38 à l'annexe 5). Cependant, bien que le gouvernement ait réalisé des avancées très importantes en ce qui concerne les lois et règlements sur l'égalité entre les femmes et les hommes vis-à-vis des droits du travail, ces progrès sont neutres du point de vue du genre et ne prévoient pas de mesures spécifiques pour aider et orienter les femmes dans le processus de création et d'immatriculation de leurs entreprises.

²⁹ <http://www.refworld.org/docid/47387b6d2f.html>.

³⁰ <http://www.unicef.org/gender/files/Morocco-Gender-Equality-Profile-2011.pdf>.

Le score moyen (2/5) obtenu par la sous-condition-cadre 1.A (Lois et réglementations du travail) traduit essentiellement le fait que la non-effectivité des lois inhibe les avancées législatives réalisées pour les femmes.

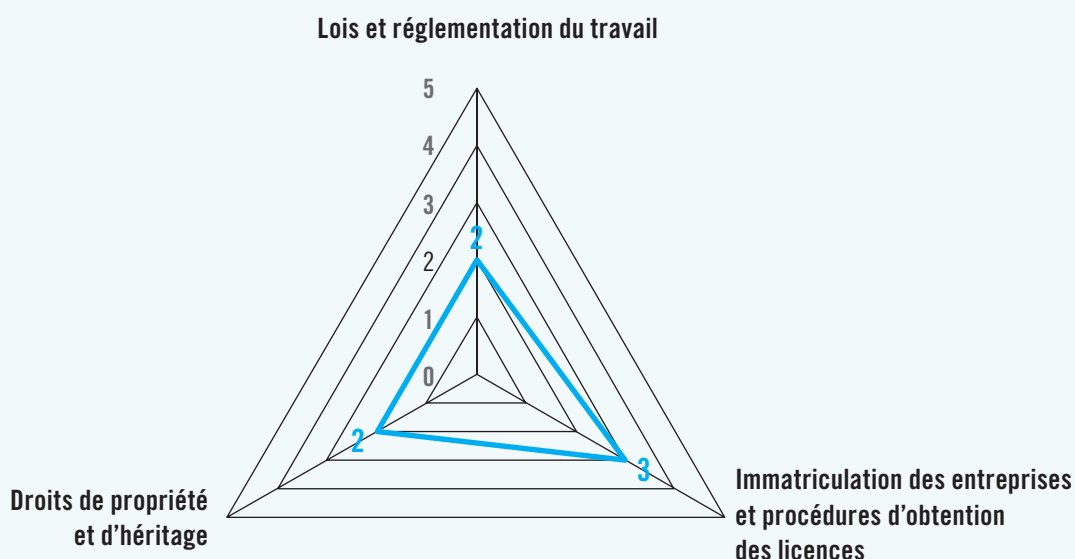
La note de 3/5 a été attribuée à la sous-condition-cadre 1.B relative à l'immatriculation des entreprises, aux réglementations et aux procédures d'obtention des licences. Le diagnostic réalisé fait ressortir que d'importants efforts sont consentis par le Maroc pour simplifier les démarches, réduire les frais et aller vers la proximité et la mise en service des traitements en ligne, mais les résultats obtenus restent insuffisants, notamment pour les entreprises dirigées par les femmes. De toute évidence, les femmes ne rencontrent pratiquement plus de difficultés particulières pour l'enregistrement de leurs entreprises auprès du CRI (informateur clé), où elles peuvent immatriculer leurs entreprises sans être légalement obligées d'obtenir l'autorisation de leur mari. Elles ont la possibilité légale d'investir tous les secteurs économiques via l'agrément et

les licences d'exploitation, mais malgré cela la procédure de création et d'immatriculation continue de nécessiter des déplacements physiques des personnes concernées pour l'obtention de nombreux documents administratifs requis. Les procédures d'accueil et d'exécution des services de création et d'immatriculation auprès du CRI et de l'Office marocain de la propriété industrielle et commerciale (OMPIC), et les diverses administrations, sont neutres du point de vue du genre. Ces derniers constats sont confirmés aussi bien dans le cadre des groupes de discussion que dans le cadre des entretiens avec les informateurs clés. L'EFE consolide aussi ce constat, en démontrant que le temps que coûteraient les démarches pour l'immatriculation de l'entreprise dissuade 52,5 pour cent des FE (voir la deuxième affirmation du tableau 3 à l'annexe 5).

Par conséquent, parmi les cinq critères d'évaluation de la sous-condition-cadre 1.B, seuls trois critères se trouvent justifiés, à savoir le premier critère relatif au fait que la permission du mari n'est pas exigée légalement pour immatriculer

Figure 4. Scores de la condition-cadre 1 du DEF

Système juridique et réglementaire sensible à la dimension genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes
Moyenne: 2,3



l'entreprise, le troisième critère relatif à la possibilité d'immatriculer l'entreprise en ligne, valable aussi bien pour les hommes que pour les femmes, et le cinquième critère relatif à la possibilité légale d'investir par voie d'autorisation d'exploitation tous les secteurs économiques. Cependant, il est noté que le gouvernement fournit peu d'efforts pour informer les femmes sur les procédures d'immatriculation des entreprises et d'obtention de licences, et il est constaté l'absence de bureaux spéciaux dédiés aux femmes au sein des guichets d'immatriculation.

Concernant la sous-condition-cadre 1.C relative aux droits de propriété et d'héritage, la note moyenne obtenue suite à l'analyse des deux sous-conditions-cadres qui en découlent, à savoir 1.C.1 (droits de propriété) et 1.C.2 (droits d'héritage), est de 2/5.

1. Pour les droits de propriété (1.C.1), la notation attribuée est de 3/5: l'analyse de la situation indique que la déclaration 3 stipulant que les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, mais qu'elles ne sont généralement pas informées de ces droits et que peu d'efforts sont faits pour les sensibiliser à leurs droits, semble refléter le plus la réalité. Sachant que du point de vue juridique l'égalité des droits d'accès à la propriété est établie dans les textes (voir le tableau 3), les traditions et les pratiques permettent de contourner l'effectivité de ces droits dans de nombreux cas. De plus, il y a lieu de constater que le gouvernement fait peu d'efforts pour informer les femmes sur leurs droits d'accès à la propriété et sur les procédures réglementaires, ainsi que les mécanismes de recours pour réclamer leurs biens.

Tableau 3. Grille d'évaluation pour la condition-cadre 1 du DEF

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 1 du DEF – Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes

5 si les cinq indicateurs s'appliquent; 4 si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; 3 si uniquement trois indicateurs s'appliquent; 2 si uniquement deux indicateurs s'appliquent; 1 si uniquement un des indicateurs s'applique

1. A. Lois et réglementations du travail

1. Égalité d'accès au marché du travail pour les femmes

1	2	3	4	5
Les femmes ne sont exclues du marché du travail d'aucun secteur économique	Les lois et réglementations du travail rendent obligatoire la non-discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques d'embauche	Les lois obligent à ce que les femmes et les hommes perçoivent des revenus égaux pour un travail similaire	Sur le plan juridique, les femmes mariées n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour travailler en dehors de la maison ou pour diriger une entreprise	Les femmes sont informées de l'égalité de leurs droits en matière d'emploi, et ces derniers sont appliqués

2. Lois et réglementations du travail et impact sur les entreprises dirigées par les femmes

1	2	3	4	5
Les entreprises dirigées par les femmes bénéficient d'une aide pour surmonter les difficultés des procédures d'immatriculation et de conformité	L'orientation concernant les lois et réglementations du travail, ainsi que les exigences de conformité, est fournie aux FE dans le cadre des SDE et des services de formation	Le gouvernement fait des efforts particuliers pour informer les entreprises dirigées par les femmes à propos des lois et réglementations du travail et des exigences de conformité	L'immatriculation des travailleurs peut se faire en ligne ou aux guichets uniques faciles d'accès, ce qui réduit la charge administrative des FE et le temps qu'elles consacrent à cette formalité	Les entreprises dirigées par les femmes ne subissent ni harcèlement ni corruption de la part des inspecteurs du travail

1. B. Immatriculation des entreprises, réglementations et procédures d'obtention des licences				
1	2	3	4	5
Les femmes peuvent immatriculer une entreprise sans être obligées légalement d'obtenir la permission de leur mari	Le gouvernement fait des efforts particuliers pour s'assurer que les femmes connaissent les procédures d'immatriculation des entreprises et d'obtention des licences	Les femmes ne sont pas défavorisées pour accéder aux bureaux d'immatriculation étant donné les restrictions en termes de déplacement (par exemple l'immatriculation peut se faire en ligne ou dans des bureaux locaux d'immatriculation)	Les bureaux dédiés aux femmes sont prévus dans les bureaux d'immatriculation des entreprises (pour les femmes qui ont un faible niveau d'alphabétisation et moins de connaissances relatives à l'entreprise)	Il est possible pour les femmes d'obtenir une licence d'exploitation pour tous les types d'entreprises, y compris dans les secteurs d'activité qui sont plus traditionnellement féminins

1. C. Droits de propriété et d'héritage

1. Droits de propriété

1	2	3	4	5
Selon les lois du pays, les femmes n'ont pas les mêmes droits de propriété que les hommes	Les femmes ont certains droits de propriété similaires à ceux des hommes, mais il y a différentes exigences procédurales imposées aux femmes pour l'accès à ces droits (par exemple selon la loi, les maris ont le contrôle administratif des biens matrimoniaux possédés conjointement)	Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, mais elles ne sont généralement pas informées de ces droits, et peu d'efforts sont faits pour les y sensibiliser	Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne reconnaissent pas ces droits juridiques, et les femmes ont des recours limités au système juridique	Selon la loi, les femmes et les hommes ont les mêmes droits de propriété, ces droits sont appliqués, et les femmes ont accès aux mécanismes de recours juridique pour bénéficier des droits économiques établis

2. Droits d'héritage

1	2	3	4	5
Selon les lois du pays, les femmes n'ont pas les mêmes droits d'héritage que les hommes	Les femmes ont certains droits d'héritage similaires à ceux des hommes, mais il y a différentes exigences procédurales imposées aux femmes pour avoir accès à ces droits	Les femmes ont les mêmes droits d'héritage que les hommes, mais elles ne sont généralement pas informées de ces droits, et peu d'efforts sont faits pour les y sensibiliser	Les femmes ont les mêmes droits d'héritage que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne les reconnaissent pas, et les femmes ont des recours limités au système juridique	Selon la loi, les femmes et les hommes ont les mêmes droits d'héritage, ces droits sont appliqués, et les femmes ont accès aux mécanismes de recours juridique pour bénéficier des droits économiques établis

Récapitulatif: notes des sous-conditions

Sous-condition 1.A: 2 ((3+1)/2)

Sous-condition 1.B: 3

Sous-condition 1.C: 2 ((3+1)/2)

Note totale: 7. Note moyenne de la 1^{re} condition-cadre: 2,3 (7/3)

2. Pour les droits d'héritage (1.C.1), la notation attribuée est de 1/5: il semblerait que la déclaration la plus appropriée à la situation du Maroc serait celle stipulant que, selon les lois du pays, les femmes n'ont pas les mêmes droits d'héritage que les hommes. L'égalité des droits d'accès n'est pas reconnue dans le cas de l'héritage, qui est préétabli en termes de quotité par le droit musulman.

3.2. Condition-cadre 2 – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF

Le leadership politique a pour responsabilité de défendre les réformes et les initiatives de promotion de l'entrepreneuriat féminin, en tant que groupe cible, qui peut participer potentiellement au développement de l'économie nationale et au développement social. Cette reconnaissance politique permet de canaliser les efforts du pays sur l'élimination des obstacles auxquels peuvent être confrontées les femmes lorsqu'elles lancent, gèrent et développent leurs propres entreprises. L'objectif de la présente section est d'évaluer si l'entrepreneuriat féminin est considéré comme un groupe cible et un vecteur prioritaire de la politique nationale.

En fait, pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin de façon efficiente et efficace, il faut que les politiques et les stratégies entreprises soient pertinentes et que l'effort du pays soit mené avec cohérence et coordination. Au Maroc, de nombreuses initiatives sont initiées par les pouvoirs publics, le secteur privé et les organisations non gouvernementales (ONG) en faveur de l'entrepreneuriat en général, et parfois des mesures ciblant les femmes. Ces initiatives doivent répondre aux besoins particuliers des femmes pour être efficaces.

Selon ces considérations, l'efficacité de l'utilisation des ressources, le partage des connaissances acquises et l'émergence de recommandations politiques qui répondent aux besoins spécifiques des femmes entrepreneures peuvent être substantiellement améliorés par un leadership institutionnel. Dans de nombreux pays, cela se fait en déléguant le leadership politique du DEF à un organe gouvernemental qui a la responsabilité de défendre les réformes et les initiatives du

programme et d'éliminer les obstacles auxquels sont confrontées les femmes lorsqu'elles lancent, gèrent et développent leurs propres entreprises (Stevenson et Lundström, 2002).

Pour appréhender la condition-cadre du leadership politique en vigueur et de la coordination pour la promotion du DEF au Maroc, la méthodologie retenue propose l'examen des deux sous-conditions-cadres suivantes:

- A. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire.
- B. Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF, ainsi que l'appui aux activités y afférentes.

A. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire

Pour cette sous-condition-cadre, il s'agit de constater l'existence, à travers les documents du gouvernement ou les entretiens avec les informateurs clés, de preuves que le DEF est officiellement reconnu comme une politique prioritaire nationale, soit dans les stratégies nationales ou dans les plans nationaux, ayant des implications politiques sur l'entrepreneuriat féminin en tant que composante de l'autonomisation économique des femmes.

Effectivement, l'analyse des différents stratégies et plans du pays montre que le Maroc a déployé des efforts considérables pour améliorer l'environnement juridique et réglementaire des investissements, à travers des réformes de plusieurs dispositifs, notamment les réformes de la Bourse des valeurs de Casablanca dont celle majeure de 1993, la réforme du Code du commerce en 1996, la réforme du droit de la propriété industrielle, littéraire et artistique en 1997, la création des tribunaux de commerce en 1997 également, la réforme du Code du travail en 2004, et la mise en place de plusieurs organismes et dispositifs dédiés à la promotion des affaires et de la PME.

Cependant, les réformes qui ont touché les femmes de manière directe sont limitées et se résument dans le nouveau Code du commerce, décrété en 1996, qui accorde à la femme la pleine capacité commerciale. En d'autres termes, le droit pour la femme de disposer seule de l'usufruit de son travail, de gérer librement et de dépenser son

argent sans l'autorisation de son mari, et l'entière liberté de faire du commerce, de créer ou d'exercer une activité économique pour son propre compte sans l'autorisation préalable d'un tuteur masculin. En dehors de cette réforme, aucune autre mesure juridique et réglementaire incitative ou facilitatrice n'est prévue en faveur des femmes désireuses d'entreprendre ou déjà entrepreneures.

Plus encore, la loi-cadre adoptée en 1996 formant la charte d'investissement³¹ n'accorde aucun avantage fiscal spécifique aux entreprises dirigées par les femmes, alors que 90 pour cent des entrepreneurs jugent le volet fiscal encore pénalisant et que les mesures incitatives fiscales créent des écarts entre les entreprises à cause des taux différenciés qui pénalisent les petites entreprises et avantagent les plus grandes (Binkkour et Messaoudi, 2012). Or l'entrepreneuriat féminin est constitué dans sa majorité de très petites, petites et moyennes entreprises (TPME). Ce constat est appuyé par le rapport sur l'entrepreneuriat féminin et l'indice de développement GEDI de 2014, qui affirme que le Maroc ne dispose d'aucune mesure instaurée par ses politiques publiques visant à appuyer l'entrepreneuriat féminin (GEDI, 2014, p. 76).

Cela ne remet évidemment pas en cause les efforts soutenus entrepris par le Maroc depuis plusieurs années pour le développement des TPME (plan Émergence, Stratégie nationale de promotion des TPE, statut de l'auto-entrepreneur qui peut offrir plusieurs avantages aux FE, notamment d'exercer à domicile, de bénéficier des avantages fiscaux qui lui sont dédiés, de s'adapter facilement à la comptabilité de caisse simplifiée, de s'inscrire électroniquement, etc.), ni que ces efforts ont effectivement apporté des avancées notables aux TPME. Mais il semble que les entreprises

dirigées par les femmes n'ont pas pu s'intégrer à ces dynamiques, et par conséquent tirer profit de ces efforts. En témoigne leur proportion qui reste stagnante depuis cette dernière décennie (10 à 12 pour cent), ainsi que la faiblesse de leurs statuts et leurs performances limitées. Il faut dire que les stratégies de développement des TPME ne ciblaient pas spécifiquement les entreprises dirigées par les femmes ni prenaient suffisamment en compte leurs besoins, mais déployaient plutôt des actions et des mesures génériques destinées à l'ensemble des TPE et PME. La stagnation de la part des entreprises dirigées par les femmes dans le tissu entrepreneurial national est une preuve importante que le DEF ne peut être promu qu'à travers une stratégie nationale spécifique.

En somme, il ressort que le DEF, en tant que levier important pour l'effectivité des droits économiques des femmes, ne semble pas susciter une attention particulière du gouvernement. Les quelques initiatives entreprises au profit de l'entrepreneuriat féminin sont le fruit du militantisme d'une élite de femmes et non pas de l'implication gouvernementale, ou sont issues de certains programmes sectoriels au profit des femmes. La stratégie pour l'égalité au Maroc, même si différentes instances nationales y sont impliquées (l'emploi, l'éducation, la santé, le développement social, etc.), l'est dans une moindre mesure pour ce qui est de l'entrepreneuriat féminin qui n'a pas encore atteint les mêmes avancées en termes d'institutionnalisation et de leadership.

Les constats soulevés dans le cadre des groupes de discussion et des entrevues avec les informateurs clés confirment le diagnostic avancé ci-dessus. En effet, si d'un côté les femmes entrepreneures sont conscientes du fait que leur cause n'est pas portée politiquement par le gouvernement et que la question du DEF est reléguée à un rang marginal de la promotion des TPME, les responsables gouvernementaux rencontrés ne semblent pas vraiment assimiler l'importance du leadership politique de cette question. Une grande proportion des femmes entrepreneures enquêtées, en réponse à si le gouvernement soutient les femmes propriétaires d'entreprises de par ses positions et ses programmes d'aide, confirme ces tendances: 45 pour cent d'entre elles ne sont pas d'accord avec cette déclaration et pensent que le gouvernement ne les soutient pas; 31,5 pour cent sont sans opinion à ce sujet; et seulement 23,5 pour cent pensent

³¹ La nouvelle loi-cadre de 1996 formant charte d'investissement a prévu les mesures suivantes: la réduction de la charge fiscale afférente aux opérations d'acquisition des matériels, outillages, biens d'équipement et terrains nécessaires à la réalisation de l'investissement; la réduction des taux d'imposition sur les revenus et les bénéfices; l'octroi d'un régime fiscal préférentiel en faveur du développement régional; le renforcement des garanties accordées aux investisseurs en aménageant les voies de recours en matière de fiscalité nationale et locale; la promotion des places financières offshore, des zones franches d'exportation et du régime de l'entrepôt industriel franc. D'autres avantages relatifs à l'investissement ont été accordés par cette loi-cadre, notamment au niveau de l'impôt sur les sociétés ou l'impôt sur le revenu, la taxe sur la valeur ajoutée, la taxe professionnelle et le régime de change.

que le gouvernement propose une aide réelle aux femmes propriétaires d'entreprises (voir le tableau 42 à l'annexe 5).

B. Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF, ainsi que l'appui aux activités y afférentes

La deuxième sous-condition-cadre considère que le point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF, ainsi que l'appui aux activités qui lui sont attribuées, peut être une entité administrative au sein d'un ministère ou d'un département mandaté officiellement pour assurer la promotion et la coordination du DEF à l'échelle du gouvernement. Une telle entité serait le référent et le représentant gouvernemental de la politique et des programmes du pays en matière de DEF. L'objectif de la présente sous-condition-cadre, est de savoir si une telle entité existe dans le pays.

Les différentes méthodes de recherche menées ont fait ressortir que la question de l'entrepreneuriat féminin n'est ni suivie spécifiquement, même de manière globale, ni intégrée par aucune entité gouvernementale au Maroc. Cette question ne représente d'ailleurs même pas une priorité exprimée dans les déclarations gouvernementales. Seules quelques mesures incitatives sont inscrites dans certains cadres stratégiques tels le plan gouvernemental de l'égalité 2012-2016 et la Stratégie nationale de promotion de la TPE de 2011. D'autres plans, tels le plan Émergence, le plan Maroc Numérique 2013 ou même le dernier Plan national d'accélération industrielle 2014-2020, ne citent en aucun cas l'entrepreneuriat féminin comme un axe stratégique ou un levier national pour le développement de l'entreprise au Maroc. Également, lorsque la question de l'entrepreneuriat féminin est soulevée, le point d'entrée est traité d'un point de vue social et non pas comme un droit économique tel que stipulé par la Constitution marocaine, ni même en tant que priorité de la politique nationale telle que suggérée par le discours prononcé par le Roi du Maroc lors du Congrès mondial de Marrakech sur l'entrepreneuriat féminin du 27 février 2013.

Les informations obtenues des groupes de discussion, des informateurs clés, ainsi que de la revue documentaire, permettent de confirmer le résultat susmentionné qui soulève l'absence d'un

point focal du gouvernement chargé de la promotion et la coordination du DEF et de l'appui des activités y afférentes. L'absence d'un tel organe contribue à la dilution de cette question entre les différents intervenants et à la perte d'intérêt de la femme entrepreneure, due à des procédures de coordination et concertation indisponibles ou inexistantes.

Enfin, les groupes de discussion ont permis de constater que les FE sont conscientes de la nécessité d'élever le DEF au rang de priorité nationale de développement, et souhaitent que cette question soit portée politiquement sous forme de stratégie ou de programme à part entière qui contribue au développement de l'économie marocaine. En ce qui concerne le rôle de leadership politique et de coordination, plusieurs avis avancés en la matière cadrent avec les résultats d'analyse de la revue documentaire. Les plateformes potentielles pour porter le DEF peuvent être le ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Économie numérique, le ministère du Développement social, ou encore le ministère de la Gouvernance et des Affaires générales qui, vu son caractère transversal et le fait qu'il a initié plusieurs mesures liées au DEF et qu'il abrite le Comité national de l'environnement des affaires, reste le meilleur candidat. D'autres ont proposé que le point focal soit situé au niveau d'ONG ou placé dans une plateforme multi-acteurs comprenant le gouvernement et des ONG, que l'on pourrait considérer comme une sorte d'observatoire. De manière générale, les plateformes constitutionnelles et politiques, qui peuvent fédérer le projet de DEF au Maroc, existent déjà: les droits économiques des femmes décrétés constitutionnellement, l'intégration de la question du genre dans les politiques et programmes sectoriels nationaux, les stratégies nationales pour la promotion de la PME et de la TPE et les stratégies sectorielles portées par plusieurs acteurs publics et semi-publics en faveur de la femme, constituent tous des leviers fédérateurs pour la mise en place d'un dispositif de DEF.

Notation de la sous-condition-cadre 2 – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF

L'évaluation quantitative de cette condition-cadre du DEF, relative au leadership politique en vigueur et à la coordination pour la promotion du DEF, est présentée dans le tableau 4 et à l'annexe 1. La note moyenne qui lui est attribuée est de 2/5.

Concernant la première sous-condition-cadre 2.A relative au fait que le DEF est considéré comme une politique nationale prioritaire, elle obtient le score de 2. En effet, et selon le diagnostic établi, le deuxième critère, qui stipule que le développement de l'entrepreneuriat féminin est déclaré comme étant une des priorités dans le plan de développement national, les politiques d'égalité et de parité et/ou d'autres stratégies économiques nationales importantes pour le développement économique et social du pays, mais qu'aucun agenda particulier ni plan d'action n'a été défini, est le plus adapté (voir le tableau 4). De plus, le Chef de l'État a déclaré que tous les programmes publics, y compris ceux de Maroc PME, doivent inclure une dimension sexo-spécifique et que la question de l'autonomisation économique des femmes constitue une priorité. Cependant et jusqu'à ce jour, seules quelques mesures de politiques sectorielles s'emploient à cibler les femmes entrepreneures, mais sans que cela soit consolidé par un cadre stratégique national visant celles-ci en tant que groupe cible. En effet, la dispersion et le déphasage temporel de ces politiques, en plus de leurs logiques et

cadres de référence différents, freinent les efforts entrepris d'aboutir et ne permettent pas de réaliser d'avancées cohérentes et viables au niveau de l'ensemble du système qui cadre l'entrepreneuriat féminin au Maroc. De ce fait, le système actuel n'appréhende pas totalement les enjeux de l'entrepreneuriat féminin, ni sa véritable portée socio-économique.

Par conséquent, la nécessité de faire converger et de coordonner les politiques et les programmes du DEF, tant au niveau national et local, s'avère primordiale.

Pour la sous-condition-cadre 2.B, relative à l'existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien, le score est de 2 (voir le tableau 5). L'analyse de cette question nous rapproche beaucoup du deuxième critère, sachant que certaines mesures sectorielles tendent en principe à un début d'intérêt pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin, mais sans que cela puisse constituer une réelle prise de conscience de l'importance du DEF.

Figure 5. Scores de la condition-cadre 2

Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF
Moyenne: 2

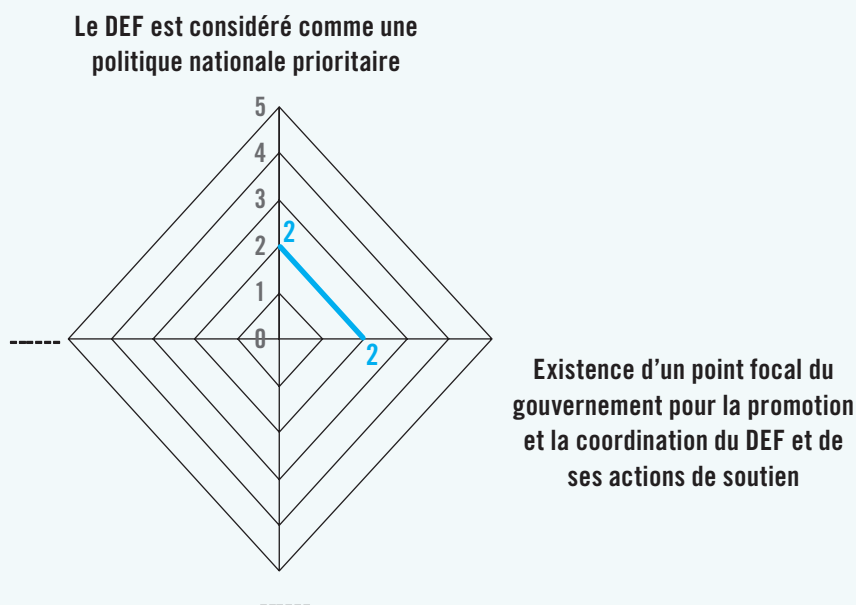


Tableau 4. Grille d'évaluation pour la condition-cadre 2 du DEF**Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 2 du DEF – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF**

5 si les cinq indicateurs s'appliquent; 4 si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; 3 si uniquement trois indicateurs s'appliquent; 2 si uniquement deux indicateurs s'appliquent; 1 si uniquement un des indicateurs s'applique

2. A. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire

1	2	3	4	5
Il n'y a pas de preuves documentées précisant que le DEF est une politique nationale prioritaire	Le DEF est déclaré comme étant une des priorités dans le plan de développement national, dans les politiques d'égalité entre les sexes et/ou d'autres stratégies économiques nationales importantes pour le développement économique et social du pays, mais aucun agenda particulier ni plan d'action n'a été défini	Les FE ont été identifiées comme un groupe cible spécifique dans les politiques du gouvernement en matière de TPE et PME	Les FE ont été identifiées comme un groupe cible spécifique dans les politiques du gouvernement en matière de TPE et PME, et des mesures spécifiques sont mentionnées dans les documents politiques en matière de TPE et PME pour encourager l'entrepreneuriat féminin et le développement des entreprises dirigées par les femmes	Il y a un cadre stratégique national pour le développement de l'entrepreneuriat féminin, y compris des dispositions pour le démarrage et la croissance des entreprises dirigées par les femmes

2. B. Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien

1	2	3	4	5
Le gouvernement n'a rien entrepris pour trouver des solutions aux problèmes concernant le leadership politique et la coordination du DEF	Il n'y a pas de points focaux pour le DEF au sein du gouvernement, mais dans certains ministères ou organismes une attention particulière est accordée aux problèmes relatifs au DEF	Il y a des points focaux au sein d'un ou deux ministères ou organismes gouvernementaux qui recommandent le DEF ou ont quelques activités promotionnelles à cet égard, mais il n'y a pas de collaboration entre les ministères et organismes	Un point focal national pour le DEF a été établi au sein du gouvernement, mais ses services ne fonctionnent pas toujours correctement, ils ne sont pas assez financés et il n'y a que peu de contacts entre les ministères et les organismes	Il y a un point focal national pour le DEF au sein du gouvernement doté d'un mandat de leadership politique, d'un budget, de ressources, d'une collaboration interministérielle et une coopération nécessaires pour mener à bien ce mandat; des liens forts ont été développés avec les acteurs extérieurs qui sont activement consultés sur les politiques et programmes en matière de besoins des FE

Récapitulatif: notes des sous-conditions

Sous-condition 2.A: 2

Sous-condition 2.B: 2

Note totale: 4. Note moyenne de la 2^e condition-cadre: 2 (4/2)

3.3. Condition-cadre 3 – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre

La participation équitable des entreprises dirigées par les femmes dans les services financiers passe par des services financiers sensibles à la dimension de genre qui prennent en considération les besoins spécifiques des femmes entrepreneures. La reconnaissance des différences et des contraintes basées sur le genre, intégrée à la pratique de l'institution financière, permet de réduire les écarts entre les hommes et les femmes pour l'accès aux services financiers dans le respect des spécificités socioculturelles et sexospécifiques des uns et des autres. Dans cet esprit, la troisième condition-cadre a pour objet d'analyser la participation des FE aux programmes génériques de financement, et de voir dans quelle mesure les acteurs financiers du pays accordent une attention particulière aux besoins spécifiques de financement pour les femmes entrepreneures et leur nature. Cette convention-cadre est composée de deux sous-conditions-cadres cherchant à analyser:

- A. la participation des femmes entrepreneures aux programmes génériques de financement;
- B. les programmes de financement spécifiquement destinés aux entreprises dirigées par les femmes.

A. Participation des femmes entrepreneures aux programmes génériques de financement

Cette sous-condition-cadre analyse la participation des femmes entrepreneures à plusieurs types de programmes et services financiers génériques. La promotion des services financiers auprès des femmes entrepreneures est un facteur important pour améliorer l'accès des entreprises dirigées par les femmes aux financements génériques.

Au Maroc, de nombreux programmes et initiatives publics et privés de promotion des financements génériques de la PME sont menés, mais ils s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. Les principaux mécanismes de financement recensés sont: les crédits de trésorerie, les crédits d'équipement, les crédits export, les crédits-bails, les crédits pour l'investissement et la garantie des crédits.

L'offre financière classique s'adresse autant aux hommes qu'aux femmes. Les produits de garantie et de cofinancement de la Caisse centrale de garantie (CCG) épousent le cycle de vie de l'entreprise: création, développement, exploitation, restructuration financière, transmission, etc. Aussi, dans le cadre de la stratégie Maroc Innovation, d'autres instruments financiers sont prévus par cette loi, dont notamment, **Intilak**, **PTR**³², **Tatwir**, **Clusters Marocains** et **Cités de l'innovation**. Il existe en outre le **Fonds de garantie des prêts à la création de la jeune entreprise** et **Moukawalati** (crédit co-octroyé par les banques et l'État, et géré par la CCG).

Pour les services financiers fournis par les organismes publics, le Maroc offre les programmes **Imtiaz** et **Moussanada** qui constituent les programmes phares d'appui aux PME (Pacte national pour l'émergence industrielle mis en œuvre par Maroc PME). Mais ces deux programmes n'ont profité que dans une mesure très limitée aux femmes entrepreneures, avec une proportion de 10,8 pour cent pour Imtiaz et 7 pour cent pour Moussanada selon les données fournies par Maroc PME.

Pour les services financiers fournis par les associations et fondations bancaires, il faut citer le **microcrédit**, produit phare, véhiculé par 13 associations de microcrédit (AMC) organisées dans le cadre de la Fédération nationale des associations de microcrédits (FNAM). Cette dernière vise, au regard de la Stratégie nationale de la micro finance, à servir plus de 3 millions de clients à l'horizon 2020 (Bank Al Maghrib, 2013). Mais, jusqu'à présent, le taux de couverture des populations visées par le microcrédit est à peine de 60 pour cent en milieu urbain et de presque 40 pour cent en milieu rural (Centre Mohammed VI de soutien à la micro finance solidaire, 2012). Les femmes sont cependant les bénéficiaires clés de ces services, représentant plus 55,3 pour cent de la clientèle des AMC depuis le démarrage de leurs activités. Ce taux s'explique par les stratégies de recrutement des FE et sont généralement basées sur les principes de proximité et de communication, et sur des formules diversifiées de financements individuels et

³² PTR: Instrument de financement du Centre marocain de l'innovation destiné aux entreprises ou consortiums, ou aux groupements constitués d'entreprises éligibles relevant des secteurs de l'industrie, des TIC ou des technologies avancées.

collectifs destinées aux femmes. Entre 2014 et 2015, les femmes clientes des AMC s'élevaient à 402 493 (près de 54,41 pour cent des clients actifs des AMC, alors qu'elles représentaient 84,83 pour cent dix ans auparavant)³³. Certaines AMC, qui ont atteint une part importante de femmes, adoptent des stratégies spécifiques qui ciblent prioritairement les femmes, comme c'est le cas de l'Association de microcrédit Oued Srou (plus de 80 pour cent en 2012)³⁴ et l'association Attadamoune (plus de 72 pour cent en 2013)³⁵. Il semble également que les femmes qui souhaitent contracter des microcrédits soient plus nombreuses en milieu urbain qu'en milieu rural, du moins auprès des grandes AMC (Commission économique pour l'Afrique, 2013). À titre d'exemple, et d'après la même source, elles représentaient en 2012, 24,5 pour cent du portefeuille des clients actifs de l'association de microcrédits Al-Amama Microfinance en milieu rural, et 48,5 pour cent en milieu urbain.

D'autres services financiers fournis par les organismes et agences internationales de développement sont identifiés, comme le projet de services financiers et microcrédits du Millenium Challenge Account et les crédits octroyés par certains pays pour l'importation ou l'exportation³⁶ en tant que lignes de financement créées au niveau des banques marocaines pour encourager les échanges commerciaux et favoriser l'émergence des PME marocaines (Portugal, Allemagne, Italie, France et Espagne). Le Maroc a également connu la création de sociétés privées de crédits à la consommation qui proposent des financements ponctuels aux PME (CE/ETF/OCDE/BEI, 2014).

Ces efforts classent le Maroc en tant que leader dans la région MENA en matière d'accès aux crédits bancaires pour les PME: la part des prêts aux PME serait de l'ordre de 24 pour cent du total des prêts, et les secteurs du leasing et de l'affacturage seraient parmi les plus performants

dans cette région (Groupe de la Banque mondiale, 2013).

Par contre, le «working draft for discussion» de l'étude réalisée par l'OCDE en 2013 (OCDE, 2013) indique qu'il est recommandé de renforcer l'accès des femmes entrepreneures au financement, en mettant en place des produits et instruments de financements spécifiques, ainsi que de nouveaux dispositifs de représentation des femmes dans les institutions de financement et de renforcer ceux qui existent, afin de promouvoir l'accès des femmes aux garanties, au capital-risque, à la formation et l'éducation financière, et au mentorat et coaching financiers.

L'accessibilité des femmes entrepreneures aux financements bancaires souffre de plusieurs facteurs, dont la réticence des organismes financiers à leur accorder plus facilement des crédits (OCDE, 2011, p. 7). La justification se trouve dans le fait que la taille des entreprises créées et gérées par les femmes n'est pas sécurisante au regard de l'instabilité de leur trésorerie, de leur caractère saisonnier et du fait qu'elle soit sous-évaluée (Rachdi, 2016, p. 9). De plus, le système bancaire est jugé encore très réticent, car il exige toujours des garanties réelles pour tout dossier de financement (Binkkour et Messaoudi, 2012).

En milieu rural, les femmes rencontrent encore plus de difficultés d'accès aux crédits bancaires, car elles se tournent vers les sources informelles. Les femmes rurales préfèrent les ressources provenant de l'épargne qu'elles développent à partir des tontines et de l'épargne en nature (Commission économique pour l'Afrique et Bureau pour l'Afrique du Nord, 2013). En attestent les indicateurs de l'inclusion financière de la femme rurale avancés par la Banque mondiale, qui en 2011 a estimé que la proportion des femmes âgées de 15 ans et plus détenant un compte dans une institution financière formelle est de 26,7 pour cent (Groupe de la Banque mondiale, 2012) et que cette même catégorie a eu recours à un crédit d'une institution financière, en 2010, dans une proportion de 3,6 pour cent (Groupe de la Banque mondiale, 2012). À ce sujet, il faut signaler, que le Maroc figure parmi les 14 pays étudiés par le GEDI, dont plus de 50 pour cent de femmes ne sont pas bancarisées (GEDI, 2014, p. 49) et que seulement 27 pour cent des femmes marocaines ont accès à un compte bancaire dans une institution financière (Minialai, 2015).

³³ MIX Market: Cross-market Analysis, Percent of female borrowers, http://www.mixmarket.org/fr/profiles-reports/crossmarket-analysis-report?report_display_type=show_data_tables&fields=balance_sheet.gross_loan_portf

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Attadamoune micro finance, *Rapport de gestion 2015*, p. 3, <http://www.amssfmc.ma/pdf/6%20ARCHIVES/Document/Rapport%20de%20ggestion/Rapport%20de%20Gestion.pdf>.

³⁶ www.ode.ma.

Les groupes de discussion et l'EFE ont confirmé les tendances susmentionnées, mais c'est l'attitude réticente des femmes à l'égard des crédits bancaires qui interpelle. Les FE s'appuient sur leur épargne en premier, puis d'autres sources de financement qui lui sont accessibles ou pour lesquelles elles sont éligibles.

En effet, 74,5 pour cent des FE ont utilisé leurs propres économies pour démarrer leurs entreprises (voir le tableau 20 à l'annexe 5). Les femmes entrepreneures interrogées étaient également plus disposées, en plus de leurs propres économies, à emprunter de l'argent à des amis ou de la famille pour démarrer leurs entreprises (50,5 pour cent) ou à vendre des biens pour disposer de fonds nécessaires (21,5 pour cent) alors que très peu de femmes ont eu recours au prêt bancaire (15 pour cent) ou ont contracté un crédit auprès d'une institution de micro finance (7,5 pour cent). Parmi les obstacles cités pour justifier leur recours à l'autofinancement, les FE

lors des groupes de discussion ont insisté sur la crainte de ne pouvoir rembourser les crédits contractés.

Quant à l'EFE, elle révèle que la difficulté d'accès au financement est un problème pour 61,5 pour cent des FE à la création de l'entreprise, et pour 77 pour cent pour la poursuite de l'activité (voir le tableau 19 à l'annexe 5). Parmi les obstacles cités les plus importants pour les FE exerçant dans le secteur informel, les taux d'intérêts trop élevés sont dissuasifs dans 79,5 pour cent des cas; les exigences de garanties trop élevées, dans 71,5 pour cent des cas; l'obligation de fournir des garanties personnelles, dans 52,5 pour cent des cas; et le montant trop faible des prêts accordés, dans 48,5 pour cent des cas (voir le tableau 24 à l'annexe 5).

Enfin, il est aussi très important de signaler que, parmi les 200 FE enquêtées, parmi les 56,5 pour cent d'entre elles qui ont fait une demande

Tableau 5. Analyse entre l'offre et la demande de services financiers

Offre de services financiers	Demande de services financiers
1. Proximité spatiale: les guichets de financement, surtout les banques, sont implantés dans les moyennes et grandes villes.	1. Proximité spatiale: les FE dans les petites villes et dans le milieu rural trouvent peu de guichets de financement dans leur environnement immédiat.
2. La plupart des institutions de financement, notamment les banques, exigent une garantie pour l'octroi de crédits.	2. Les FE ne disposent souvent pas de garanties (ou pas suffisamment) pour accéder à la plupart des crédits bancaires. Dans certaines situations, les FE disposent de titres de propriété en leur nom, mais leur utilisation peut être difficile et non acceptable culturellement.
3. Les institutions de financement exigent de la part des entreprises la présentation d'un dossier administratif et de conditions particulières pour pouvoir bénéficier de crédits.	3. La plupart des FE veulent moins de lourdeur administrative et demandent de simplifier les procédures et d'alléger les dossiers administratifs pour accéder au financement.
4. La possession d'un compte bancaire est une exigence pour accéder aux crédits.	4. Un grand nombre de FE, surtout dans le milieu rural ou le secteur informel, n'ont pas de compte bancaire soit pour non disponibilité d'agences bancaires locales soit pour d'autres raisons.
5. Les institutions de financement pratiquent des taux d'intérêts sans distinction de genre basés sur des études financières et économiques.	5. Les FE jugent que les taux d'intérêts pratiqués sont trop élevés pour le peu de moyens financiers et fonciers dont elles disposent.
6. La communication et la sensibilisation des organismes de financements envers les FE est quasi inexistante, et il manque des stratégies spécifiques pour les attirer.	6. La plupart des FE ignorent le contenu détaillé des possibilités de financement qui existent et comment en bénéficier. Elles ont, pour une bonne partie, une attitude de prudence et de réticence à contracter des crédits auprès des institutions.

d'emprunt auprès d'une banque, 77 pour cent l'ont obtenu; parmi les 26 pour cent qui ont essayé d'emprunter de l'argent auprès de leur famille ou de leurs amis, 75 pour cent y sont parvenues, sachant que ce type de prêt n'est généralement pas assorti de taux d'intérêt (voir les tableaux 22 et 23 à l'annexe 5).

Il convient aussi de noter qu'une grande part des FE ne dispose pas d'informations sur certains aspects du financement: seulement 28 pour cent estiment que l'accès au crédit et au financement est facile et que leurs besoins sont entendus par les prêteurs (voir le tableau 42 à l'annexe 5, affirmation n° 18).

L'on pourrait conclure que les financements génériques, y compris les stratégies pour atteindre les FE, tels qu'ils existent actuellement, ne semblent pas s'adapter suffisamment aux besoins et aux spécificités des entreprises dirigées par les femmes.

L'analyse entre l'offre et la demande de prestations financières révèle un écart important entre les efforts déployés par les banques et les attentes des femmes entrepreneures, comme le montre le tableau 5 ci-dessus.

B. Programmes de financement spécialement destinés aux entreprises dirigées par les femmes

Cette sous-condition-cadre est axée sur l'analyse des initiatives de financement qui sont spécifiquement élaborées pour les entreprises dirigées par les femmes. Pour s'attaquer aux inégalités entre les sexes, en ce qui concerne l'accès aux financements, et les contraintes les plus problématiques auxquelles les femmes se heurtent, le gouvernement ou d'autres organes peuvent mettre en place des programmes de financements spéciaux pour les femmes entrepreneures. Ces programmes peuvent inclure des systèmes de garantie de prêt, de capital d'amorçage et de capital-risque qui sont particulièrement destinés aux entreprises dirigées par les femmes. Cette sous-condition-cadre a pour objectif d'analyser les aspects susmentionnés.

En 2013, la CCG a mis en place un produit spécifique de garantie, baptisé **ILayki**. Ce fonds est destiné exclusivement aux entreprises dirigées par les femmes en cours de création et ayant un

projet d'investissement dans la limite d'un million de dirhams marocains (MAD) et une proportion de garantie limitée à 80 pour cent du crédit bancaire. Pour sa mise en œuvre, la CCG a signé un accord avec l'Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc (AFEM) visant, notamment, l'organisation de caravanes de proximité pour la présentation et la promotion de ce produit auprès des FE. Bien qu'il soit encore trop tôt pour évaluer ce programme, son bilan au 30 septembre 2015 indique que 213 entreprises en cours de création et dirigées par les femmes ont pu bénéficier d'Ilayki pour un montant de crédits de plus de 75 millions de MAD³⁷.

De leur côté, les groupes de discussion et les informateurs clés s'accordent à dire que les efforts entrepris pour offrir des produits financiers spécifiques aux femmes entrepreneures sont insuffisants. Les entretiens avec les informateurs clés ont montré que ces derniers connaissent assez peu l'existence et les raisons d'être des programmes de financements spécialement dédiés aux FE. Ils estiment que même quand ils existent, ces programmes sont limités géographiquement et qu'il n'y a pas de communication ni d'information suffisantes sur leur contenu, leur envergure et leurs capacités d'extension à large échelle.

Parallèlement, les FE participantes aux groupes de discussion ont manifesté leurs difficultés à avancer des propositions précises et concises pour ce type de produits et elles ont lancé un appel sur la nécessité d'ouvrir un processus de consultation participative nationale élargie et territorialisée, appuyée par un benchmarking international, qui peut élargir les spectres de réflexion et de propositions adaptées en la matière. Les informateurs clés ont, par contre, vu dans la convention signée début 2014 dans le cadre du Plan gouvernemental pour l'égalité entre le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social et la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) une opportunité d'appui au financement spécifique à l'entrepreneuriat féminin et qui leur permet de mener des actions de sensibilisation dans ce domaine.

³⁷ Information obtenue de la CCG.

Notation de la condition-cadre 3 – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre

L'évaluation quantitative de la troisième condition-cadre du DEF relative à l'accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre attribue globalement à cette condition-cadre une valeur de 2/5. Elle est présentée dans le tableau 6 ci-après et à l'annexe 1.

La note attribuée à la sous-condition-cadre 3.A relative à la participation des femmes entrepreneures aux programmes génériques de financement est de 2/5, ce qui correspond au deuxième critère. Cette évaluation est en concordance avec le diagnostic avancé qui fait ressortir que, bien que les banquiers commencent à reconnaître avec enthousiasme le potentiel du marché

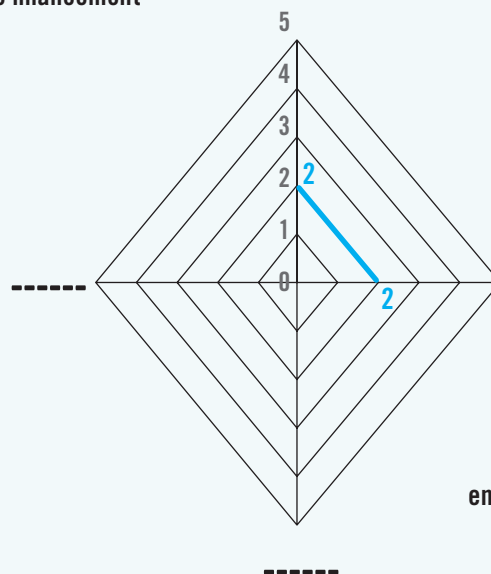
des entreprises dirigées par les femmes, très peu d'efforts de promotion et d'actions de sensibilisation des agents de crédits sont faits pour toucher activement le marché des FE.

Pour la sous-condition-cadre 3.B relative aux programmes de financement spécifiquement destinés aux entreprises dirigées par les femmes, la note de 2/5 semble également la plus appropriée (voir le tableau 6). En effet, l'état des lieux montre que le deuxième critère indiquant qu'il existe un petit nombre de programmes de financement spécifiques aux femmes, mais orientés essentiellement vers les micro entreprises appartenant à celles-ci, est le plus représentatif de la réalité marocaine. En effet, **Ilayki** est le seul produit financier destiné aux entreprises dirigées par les femmes et garanti par l'État, et les AMC distribuent leurs prêts pour plus de 50 pour cent à une clientèle féminine.

Figure 6. Scores de la condition-cadre 3

Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre Moyenne: 2

Participation des FE aux programmes
génériques de financement



Programmes de financement
spécifiquement destinés aux
entreprises dirigées par les femmes

Tableau 6. Grille d'évaluation pour la condition-cadre 3 du DEF**Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 3 du DEF – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre**

5 si les cinq indicateurs s'appliquent; **4** si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; **3** si uniquement trois indicateurs s'appliquent; **2** si uniquement deux indicateurs s'appliquent; **1** si uniquement un des indicateurs s'applique

3. A. Participation des FE aux programmes génériques de financement

1	2	3	4	5
L'approche est passive (seuls quelques clients sont des entreprises dirigées par les femmes)	Il y a un début de reconnaissance du potentiel du marché des FE et un début de la mise en œuvre de formations sensibles à la dimension de genre destinées aux agents de crédits, mais ne touchant pas encore activement le marché des FE par le biais d'efforts promotionnels	Il y a une reconnaissance du potentiel du marché des FE, mise en œuvre de formations sensibles à la dimension de genre destinées aux agents de crédit et touchant activement le marché des FE grâce à des activités promotionnelles	Des efforts actifs pour atteindre le marché des FE grâce à des activités promotionnelles sont faits; des prêts adaptés et des services financiers sont élaborés pour les FE	Des prêts adaptés et des services financiers sont élaborés pour le marché des FE, les cibles de performance sont généralement fixées par rapport au nombre de prêts accordés aux entreprises dirigées par les femmes, le système financier est considéré comme attentif aux femmes, les données clients sont suivies et rapportées sur la base d'une ventilation par sexe

3. B. Programmes de financement spécifiquement destinés aux entreprises dirigées par les femmes

1	2	3	4	5
Il n'y a pas de services financiers destinés spécifiquement aux entreprises dirigées par les femmes ou au FE	Il existe un petit nombre de programmes de prêts destinés aux femmes, mais essentiellement aux micro entreprises dirigées par les femmes	Il existe des programmes de crédits pour les entreprises de différentes tailles et à différents stades de développement (du démarrage à l'expansion), mais essentiellement accessibles dans certaines parties du pays (par exemple centres urbains); pas de preuve de l'existence de programmes de participation axés sur les femmes (capital d'amorçage et capital-risque)	Les programmes de garantie de prêts destinés aux entreprises dirigées par les femmes complètent les programmes de crédits destinés aux FE à différents stades de leur développement (du démarrage à l'expansion), mais essentiellement accessibles dans les zones urbaines	Les programmes de crédits (micro financement et financement des banques commerciales) et de participation (capital d'amorçage et capital-risque) pour les femmes existent et sont accessibles aux femmes entrepreneures dans les zones urbaines et rurales, y compris grâce aux solutions fondées sur les NTIC comme le transfert d'argent par téléphone mobile

Récapitulatif: notes des sous-conditions

Sous-condition 3.A: 2

Sous-condition 3.B: 2

Note totale: 4. Note moyenne de la 3^e condition-cadre: 2 (4/2)

3.4. Condition-cadre 4 – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre

Les SDE sensibles à la dimension de genre prennent en considération les besoins spécifiques des femmes entrepreneures en leur fournissant des services dans un environnement libre de tout préjugé sexiste, ce qui permet d'optimiser la motivation et les chances de réussite de la femme entrepreneure. En effet, s'il existe bien des besoins de SDE communs aussi bien aux hommes qu'aux femmes, d'autres sont liés à des traits caractérisant l'entreprise dirigée par la femme, d'où la nécessité de SDE sensibles à la dimension de genre. L'analyse menée dans cette section en termes d'état des lieux de l'offre et de la demande spécifique de SDE au Maroc permettra de baliser le terrain pour une meilleure adaptation et un accroissement de ces services. Cette analyse est déclinée en trois sous-conditions-cadres:

- A. Accès des femmes aux principaux SDE.
- B. Principaux SDE qui répondent aux besoins des femmes entrepreneures.
- C. Existence de SDE destinés aux femmes.

A. Accès des femmes aux principaux SDE

Cette sous-condition analyse la souscription des femmes entrepreneures aux différents programmes et services de SDE, dans les zones urbaines et rurales.

Au Maroc, les principaux acteurs fournissant les SDE sont Maroc PME, la CCG, le CRI, la Fondation création d'entreprise de la banque populaire, ANAPEC et les incubateurs. Le tableau ci-après, présente quelques résultats de la revue documentaire concernant la part des femmes bénéficiaires des SDE par organisme et par type de service.

D'après des études menées par l'OCDE auprès des pays de la région MENA en matière de SDE, le Maroc représente l'un des exemples les plus positifs de la région et se caractérise par le fait que les SDE offerts suivent une politique non sexiste envers les entreprises et qu'ils leur proposent un soutien sans distinction entre femmes et hommes (OCDE, 2013). Dans la région MENA les femmes sont plus présentes au niveau des programmes de formation en entrepreneuriat, et dans une moindre mesure au niveau des services de conseil, mais le nombre total des bénéficiaires demeure malgré tout très minime par rapport aux ambitions affichées par différentes organisations

Tableau 7. Part des femmes bénéficiaires de SDE par organisme et par type de SDE

Organisation	Programmes de formation en entrepreneuriat	Services de conseil	Services de mentorat et de coaching	Programmes de formation au management des affaires	Services de consultation en management
*F: proportion de femmes; SA: service non fourni par l'organisation; DA: données absentes.					
Maroc PME	40 (F *=100%)	469 (F=<9.4%)	SA *	193 (F=<14%)	SA
CCG	SA	600 (F=<30%)	SA	SA	SA
CRI	SA	DA *	SA	SA	SA
ANAPEC					
Fondation création d'entreprise	1500 (F=<20%)	DA (F=<20%)	SA	DA (F=<20%)	DA (F=<20%)
Fondation du Jeune Entrepreneur	300 (F=<30%)	100 (F=<30%)	SA	100 (F=<30%)	100 (F=<30%)
Incubateurs					

fournissant les SDE. D'après ces études, les SDE en tant que tels doivent faire l'objet d'une stratégie de marketing spéciale afin de développer leur visibilité auprès des femmes et d'informer celles-ci sur la valeur ajoutée que génère leur participation aux SDE et l'achèvement de leur parcours entrepreneurial avec leur appui (OCDE, 2013). Le rapport de l'OCDE *Women in Business* cite des exemples de bonnes pratiques de SDE, telle que l'initiative de Maroc PME au sujet des brochures qu'elle édite sur les *success stories* des femmes entrepreneures, distribuées dans les centres de formation et auprès des associations (OCDE, 2012, p. 53).

Malgré ces efforts, les femmes accèdent difficilement aux différents programmes disponibles et en bénéficient peu. Quand elles y parviennent et selon l'EFE, elles ont surtout bénéficié, à hauteur de 30 pour cent, des programmes mixtes de formation en entrepreneuriat ou en gestion des petites entreprises (voir le tableau 30 à l'annexe 5) et pour seulement 12 pour cent des programmes d'aide spécifiques aux femmes (voir le tableau 31 à l'annexe 5). Seules 10 pour cent d'entre elles ont bénéficié de services de mentorat.

Il y a lieu de noter aussi des disparités régionales enregistrées dans ce cadre. Les travaux des groupes de discussion ont révélé que, alors que les FE de la région de l'Oriental et dans le milieu rural ignorent l'existence des SDE et déclarent n'y avoir pas participé, alors que celles des autres régions affirment en revanche avoir bénéficié de certains SDE, bien qu'elles aient été peu nombreuses. Cette faible participation peut s'expliquer par le fait que ces programmes adoptent souvent une approche neutre et ne sont pas sensibles, ou sont faiblement sensibles à la dimension de genre (OCDE, 2013). Par ailleurs, 80 pour cent des FE enquêtées ne sont pas adhérentes aux groupements professionnels et associations de femmes entrepreneures, ce qui explique en partie cette difficulté d'accès aux SDE (voir le tableau 27 à l'annexe 5).

En fait, les différentes investigations réalisées dans le cadre de la présente étude, ont mis en exergue des difficultés d'accessibilité malgré le fait que les organismes de SDE déploient des stratégies de marketing et de vulgarisation auprès des femmes entrepreneures (caravanes, médiatisation et rencontres de proximité...). Les principales difficultés citées par les FE lors des groupes de discussion

sont, notamment, une offre insuffisante et une proximité géographique limitée des SDE, et les coûts relativement élevés de leur accès.

La réussite de l'entrepreneuriat féminin se voit aussi entravée par le manque de dispositifs de formation orientés vers le renforcement de capacités des femmes entrepreneures ou désireuses de se lancer dans la création d'entreprise. L'insuffisance de compétences techniques et de gestion d'entreprise affecte la productivité et la compétitivité des entreprises dirigées par les femmes, voire leur pérennité. La qualité des biens qu'elles produisent pâtit du manque de formation, ce qui engendre des retours de commandes pour non-conformité et des délais de livraison qui ne sont pas respectés. Également, l'insuffisance de formations entrepreneuriales a des incidences négatives sur le style de gestion des ressources humaines, sur les stratégies de débouchés (les femmes entrepreneures se limitant au produit unique), et sur la gestion des démarches administratives, notamment douanières dans le cas des entreprises exportatrices (Zaam, 2013).

Les inégalités d'accès à l'éducation, au développement des compétences et à l'initiation de l'activité entrepreneuriale sont des éléments sous-jacents de l'inaccessibilité des femmes aux formations entrepreneuriales qui doivent avoir un niveau d'éducation minimal, et pas seulement l'indisponibilité des dispositifs. Le rapport *Women in Business* de 2011 indique que le taux d'alphabétisation des femmes serait encore inférieur à 45 pour cent au Maroc (OCDE, 2012, p. 30).

B. Principaux SDE qui répondent aux besoins des femmes entrepreneures

Cette sous-condition-cadre a pour but d'enrichir les informations recueillies pour la sous-condition 4.A en analysant les nombreux aspects des SDE, leur pertinence et leur réactivité aux besoins des femmes entrepreneures. Elle met ainsi en évidence les motifs de la faible participation des FE aux principaux SDE et les approches utilisées par les prestataires de ces services pour les attirer.

De manière générale, le faible taux de souscription des FE aux principaux programmes de SDE peut être dû à l'absence de services offerts dans leurs régions, aux offres qui ne prennent pas suffisamment en compte les disparités entre

les hommes et les femmes, à une méconnaissance de la part des prestataires de SDE quant aux contraintes auxquelles sont confrontées les femmes, à un calendrier des offres de services qui ne correspond pas bien aux horaires des femmes entrepreneures, etc.

De nombreux programmes et services non financiers sont développés comme des sous-produits des programmes déjà cités au profit des TPME au Maroc. Les SDE les plus notables répondant aux besoins des femmes concernent la formation, le mentorat, le coaching, le développement des compétences pour l'entrepreneuriat, le soutien pour l'accès aux NTIC, et le réseautage.

De manière générale, les organisations fournissant les SDE sont de plus en plus sensibles aux besoins des FE et déclarent déployer des efforts spécifiques pour les recruter en tant que bénéficiaires de leurs services. Les plus adoptées et qui ont prouvé leur efficacité sont les suivantes:

1. des partenariats avec les associations féminines, notamment celles pour l'autonomisation économique des femmes (par exemple le projet Entrelles en régions³⁸, partenariat entre Maroc PME et l'AFEM). Ces associations apportent non seulement leur expertise, mais constituent aussi un canal efficace pour le recrutement des femmes;
2. des incubateurs spécifiques aux FE pour aider la création des entreprises et leur accompagnement dans leur phase de démarrage;
3. des méthodes et des moyens de communication adaptés pour sensibiliser les femmes et susciter leur intérêt pour les programmes de SDE. Par exemple, la Fondation du jeune entrepreneur au Maroc organise des séances de sensibilisation ciblées afin de stimuler l'intérêt des jeunes femmes pour l'entrepreneuriat. Ces méthodes «inclusives» se basent dans leur matériel promotionnel, sur la présentation des startups des femmes et des profils de femmes entrepreneures représentant des success-stories. Par exemple, Maroc PME personnalise ses outils de communication en

présentant du contenu visuel dans ses brochures pour les FE et utilise des voix féminines dans ses campagnes radio de promotion pour sensibiliser les femmes (OCDE 2013).

Enfin, bien que les initiatives de SDE marquent, en soi, un tournant en faveur de l'entrepreneuriat des femmes et en constituent un indicateur de reconnaissance de plus en plus tangible, il reste des insuffisances pour répondre à leurs besoins. Plusieurs FE (selon les groupes de discussion) ont mentionné certains déterminants, à savoir: la facilité d'accès aux SDE et la prise en compte de leurs contraintes, notamment l'adéquation des durées et horaires des services proposés, les modes d'animation et de communication, et la proximité géographique.

L'analyse de l'offre et de la demande de SDE met aussi en exergue l'écart important entre les capacités et les orientations des prestataires, et les attentes des bénéficiaires des SDE (voir le tableau 8, p. 50).

C. Existence de SDE destinés aux femmes

Cette sous-condition cherche à identifier l'existence de programmes et d'activités de SDE élaborés exclusivement ou préférentiellement pour les FE dans le pays, et la nature et l'expérience de ces programmes, comme la formation en entrepreneuriat, la formation à la gestion d'entreprise, les incubateurs d'entreprises, les conseils sur la modernisation et la mise à niveau de l'entreprise, l'aide et le conseil, coaching et mentorat, les étapes du cycle des affaires (pré démarrage, démarrage, expansion), etc.

Dans ce cadre, l'initiative de SDE la plus notable relevée dans la présente évaluation est celle entreprise par Maroc PME qui a œuvré pour la mise en place d'une ligne spéciale de financement «soutien à l'entrepreneuriat des femmes» visant à aider ces dernières à développer leurs compétences en gestion et à améliorer leurs possibilités d'accès aux réseaux d'affaires (OCDE, 2012, p. 105). D'autres initiatives de SDE destinées spécifiquement ou de manière préférentielle aux femmes sont identifiées:

³⁸ Maroc PME, projet Entrelles en régions, <http://www.anpme.ma/fr/UneActualite.aspx?act=129>.

Tableau 8. Analyse de l'offre et de la demande de SDE

Offre de SDE	Demande de SDE
1. Proximité spatiale	
<ul style="list-style-type: none"> Les SDE sont concentrés dans les principales grandes villes 	<ul style="list-style-type: none"> Il y a très peu de SDE disponibles localement pour les FE dans les petites villes et dans le milieu rural. Les FE dans le milieu rural sollicitent des SDE qui leur permettent d'éviter de chercher et d'utiliser les moyens de transport (problèmes inhérents souvent évoqués: indisponibilité de ces moyens, coûts engendrés, mixité avec les hommes, ce qui n'est pas toujours apprécié localement) et de s'absenter du foyer familial pendant plusieurs jours. Elles demandent de disposer de guichets locaux permanents de services dédiés à la TPE et à la PME dirigée par la femme et la généralisation de ces services à l'ensemble du territoire.
2. Acteurs de SDE	
<ul style="list-style-type: none"> Les programmes de SDE les plus visibles et les plus notables sont ceux initiés avec la participation des bailleurs de fonds. Ces programmes sont souvent conduits sous forme de projets ponctuels, et leur envergure diminue au terme du projet initiateur. 	<ul style="list-style-type: none"> Les FE s'attendent à des programmes pérennes avec une efficacité stable. Elles réclament plus de présence de la part des chambres professionnelles en matière de SDE. Elles proposent une décentralisation de Maroc PME qui doit à leur avis s'impliquer plus dans les SDE.
3. Personnel intervenant dans la provision des SDE	
<ul style="list-style-type: none"> Les SDE peuvent être fournis par des femmes ou des hommes qui ne sont pas toujours issus des zones ciblées ou qui ne sont pas sensibles aux cultures locales. 	<ul style="list-style-type: none"> Eu égard à la culture locale concernant le genre dans plusieurs régions et localités du pays, les FE préfèrent interagir avec des femmes animatrices de SDE de préférence originaires de leurs régions ou suffisamment imprégnées des spécificités culturelles locales.
4. Communication autour des SDE	
<ul style="list-style-type: none"> La communication, la sensibilisation et le recrutement des FE dans les SDE s'appuient en large partie sur les administrations et les associations ou réseaux de femmes entrepreneures (quand ils existent). 	<ul style="list-style-type: none"> La plupart des FE ne sont pas membres d'associations ou de réseaux de femmes entrepreneures et sont donc peu ou pas accessibles par les programmes de SDE. Pour qu'elles puissent accéder plus facilement à l'information sur les SDE, les FE pensent qu'il faut développer les capacités des femmes dans les langages professionnels et l'usage des NTIC.
5. Mode d'animation des SDE	
<ul style="list-style-type: none"> Il n'y a pas de preuves que les SDE emploient toujours des modes d'animation accessibles à un large public de FE. Les horaires pratiqués peuvent être définis sur la base des besoins des prestataires de SDE et non sur ceux des FE. 	<ul style="list-style-type: none"> Une grande part des FE ont un bas niveau d'instruction et de formation et attendent des SDE d'animer de façon adaptée à leur niveau d'éducation et de formation, et de tenir compte de leur emploi du temps. L'animation des SDE doit intégrer les spécificités sectorielles des TPME.
6. Expérience des incubateurs	
<ul style="list-style-type: none"> Cette expérience a fait ses preuves, toutefois le nombre d'incubateurs et leurs moyens reste encore très limité et ils se trouvent dans les grandes villes. 	<ul style="list-style-type: none"> Les FE en milieu rural et dans les petites villes ne trouvent pas d'incubateurs. Elles pensent qu'il est nécessaire de généraliser ce service à l'ensemble du territoire national en impliquant les collectivités locales.

Offre de SDE	Demande de SDE
7. Typologie des SDE	
<ul style="list-style-type: none"> La plupart des SDE sont conçus comme des services uniques ou des packages standards. 	<ul style="list-style-type: none"> Pour répondre au mieux aux besoins et attentes des FE, les SDE doivent être conçus sur la base des besoins spécifiques des groupes de FE, et le contenu des packages doit être équilibré et adapté à leurs différents besoins.
8. Services auxiliaires des SDE axés sur la formation et le renforcement des capacités	
<ul style="list-style-type: none"> Les services de proximité relatifs aux crèches et garderies d'enfants et d'appui à la famille sont inexistantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Les FE, notamment celles œuvrant dans l'auto-entrepreneuriat et la TPE, ont besoin de services sociaux auxiliaires tels les jardins d'enfants, les crèches et l'aide à la vie familiale pendant leur participation aux programmes de SDE.
9. Nature thématique des SDE	
<ul style="list-style-type: none"> Les SDE disponibles ou promus actuellement sont axés sur la gestion administrative, le coaching et le mentorat, les NTIC et l'accès au financement, sans couvrir toutefois l'ensemble des FE. 	<ul style="list-style-type: none"> Les SDE les plus sollicités sont: le coaching, le mentorat, les NTIC, l'accès au financement, les études et techniques marketing, l'accès aux marchés, l'appui au réseautage et les chaînes de valeur, l'accès aux différents cercles d'affaires, l'échange d'expérience, les formations techniques et aux métiers, le perfectionnement des langues, la prise en charge totale ou partielle des coûts d'accès aux SDE, des SDE non contraignants pour la formalisation de l'activité entrepreneuriale, des microcrédits obligatoirement assortis de SDE. Les femmes porteuses d'AGR dans le monde rural ont besoin d'un accompagnement spécifique de proximité et de longue durée, associé à un programme d'aide au financement, avec des moyens de communication plus adaptés et des accompagnatrices maîtrisant les spécificités socio-économiques et culturelles locales.

- le programme Cloud Start-up Academy³⁹ initié en 2014 d'un partenariat entre l'AFEM et les sociétés Microsoft et Inwi afin de propulser 50 start-up dirigées par les femmes dans le domaine des NTIC;
- le projet Jeunes femmes créatrices d'emploi, promu en 2013 par l'Association des organisations des femmes entrepreneures de la Méditerranée (AFAEMME), auquel adhèrent les 43 pays de l'Union pour la Méditerranée⁴⁰ et qui vise à informer, motiver et former 10 000 jeunes femmes étudiantes universitaires pour qu'elles deviennent des entrepreneures accomplies et des créatrices d'emplois;

- les incubateurs des jeunes entreprises dirigées par les femmes⁴¹ qui ont fait leurs preuves en tant que moyen efficace pour accompagner la phase fragile de démarrage d'une nouvelle TPE ou PME. Au Maroc, l'AFEM a été le premier incubateur de la région MENA, créé en 2006. Depuis, plusieurs expériences identiques au niveau régional ont été réalisées et bénéficient à plus d'un millier de femmes, dont 10 à 12 pour cent créent et pérennisent leur start-up. A l'heure actuelle, l'AFEM a créé 7 incubateurs dans 7 villes du royaume. Entre 2012 et 2015, ces incubateurs ont organisé 8 856 actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat et 1 062 manifestations d'intérêt, qui ont permis la sélection de 440 projets pré-incubés. Au final, 175 entreprises ont été créées (Nazih, 2015). Durant cette même période, 55 entreprises préexistantes ont bénéficié

³⁹ <http://startup-academy.net/entrepreneurs-lancez-vous-dans-le-cloud/>

⁴⁰ Union pour la Méditerranée (UpM): institution intergouvernementale réunissant 43 pays dont le but est de promouvoir le dialogue et la coopération dans la région euro méditerranéenne, voir <http://ufmsecretariat.org/fr/>.

⁴¹ www.afem.ma.

d'un accompagnement de la part des incubateurs pour leur développement (Nazih, 2015). Les incubateurs offrent les services suivants:

- un hébergement et une domiciliation commerciale offerte pendant dix-huit mois;
- une logistique matérielle gratuite adaptée aux besoins de l'entrepreneure;
- une connexion au réseau de partenaires afin de faciliter les démarches administratives pour la création de l'entreprise;
- un accompagnement personnalisé avant la création et un suivi post création pour assurer la viabilité de l'entreprise;
- un accès à un réseau national et international de FE;
- le projet Soutien à l'entreprise féminine inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du programme Millenium Challenge Account Maroc (MCA) en partenariat avec Maroc PME et l'Agence du partenariat pour le progrès (APP) qui sont les principales entités d'exécution;
- le programme INDH visant les AGR féminines et exécuté en partenariat avec le Millenium Challenge Corporation (MCC)⁴²;
- le programme Entrelles en régions, dans le cadre du partenariat entre l'agence de coopération internationale allemande GIZ, Maroc PME, l'AFEM et les CRI (Agadir, Kénitra, Safi, Meknès), pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin au Maroc; ce programme portant sur le renforcement des capacités d'accompagnement et de réseautage des entreprises dirigées par les femmes⁴³ a profité lors de ses trois éditions jusqu'en 2013, à 160 FE dans 7 régions (1^e et 2^e éditions: 120 FE dans les régions de Souss-Massa-Drâa, Kénitra, Meknès, Safi; 3^e édition: 40 FE dans les régions de Tanger, de l'Oriental et de Casablanca). Suite à cet accompagnement, le taux de participation des entreprises dirigées par les femmes aux programmes d'appui de Maroc PME est passé de 2 pour cent en 2008 à 12 pour cent en 2013. Le programme Entrelles en régions est l'initiative la plus connue en

matière de SDE destinés aux entreprises dirigées par les femmes au Maroc. Il a été cité en tant que bonne pratique de développement de la micro, petite et moyenne entreprise dans le cadre de l'initiative Partenariat de Deauville (Banque africaine de développement, 2014).

Le but de ce programme est d'améliorer les compétences techniques et managériales des femmes entrepreneures à travers trois objectifs spécifiques:

1. renforcer les capacités managériales des femmes entrepreneures à travers la formation et le coaching;
2. améliorer les possibilités de développement des TPE dirigées par les femmes lors de la phase post création;
3. stimuler la formation de réseaux de FE pour augmenter les opportunités de développement de leurs entreprises.

Le programme Min Ajliki: initié en 2013 dans le cadre d'un partenariat entre l'Association pour la promotion de l'éducation et de la formation à l'étranger (APEFE), l'AFEM, l'ANAPEC, Al-Amana Microfinance et le Département de la formation et de l'emploi. En appuyant la modernisation et l'extension du réseau d'agences de l'ANAPEC et la mise en place d'un dispositif d'accompagnement à l'auto emploi des femmes au Maroc, ce programme veut sensibiliser, former et accompagner d'ici 2016 plus de 94 000 femmes sur l'ensemble du territoire national⁴⁴.

En somme, durant la dernière décennie, plusieurs programmes de SDE génériques ont été déclinés en sous-programmes spécifiques aux femmes entrepreneures, réalisant des performances très importantes en termes d'attractivité et de recrutement de femmes entrepreneures; cependant, leur couverture géographique est restée limitée, et leur caractère ponctuel et éphémère empêche l'entrepreneuriat féminin d'en évaluer l'impact. En témoignent les déclarations des FE questionnées dans l'enquête de terrain, qui a révélé

⁴² Aujourd'hui le Maroc: *Présentation des résultats du programme d'appui aux AGR: Les bénéficiaires moyennés améliorés de 78 %*, <http://www.aujourd'hui.ma/une/actualite/presentation-des-resultats-du-programme-d-appui-aux-agr-les-beneficiaires-moyennés-améliorés-de-78--106767>.

⁴³ Voir le projet Entrelles en régions de l'ANPME, <http://www.entrelles.org/word/brochure.pdf>

⁴⁴ APEFE: *Min Ajliki: Un nouveau dispositif d'accompagnement à l'auto-emploi au Maroc*, <http://www.apefe.org/48-actualites/433-min-ajliki-un-nouveau-dispositif-d-accompagnement-a-l-auto-emploi-au-maroc.html>.

qu'uniquement 2 pour cent d'entre elles ont pu bénéficier de programmes de SDE spécifiques aux femmes (voir le tableau 32 à l'annexe 5).

Notation de la condition-cadre 4 – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre

L'évaluation quantitative de la quatrième condition-cadre du DEF est présentée dans le tableau 9 ci-après et à l'annexe 1. La note attribuée à ce volet de la condition-cadre 4 relative à l'accès aux SDE sensibles à la dimension de genre est de 2,7/5, ce qui représente un résultat moyen, même si le Maroc est considéré comme un modèle en matière de SDE.

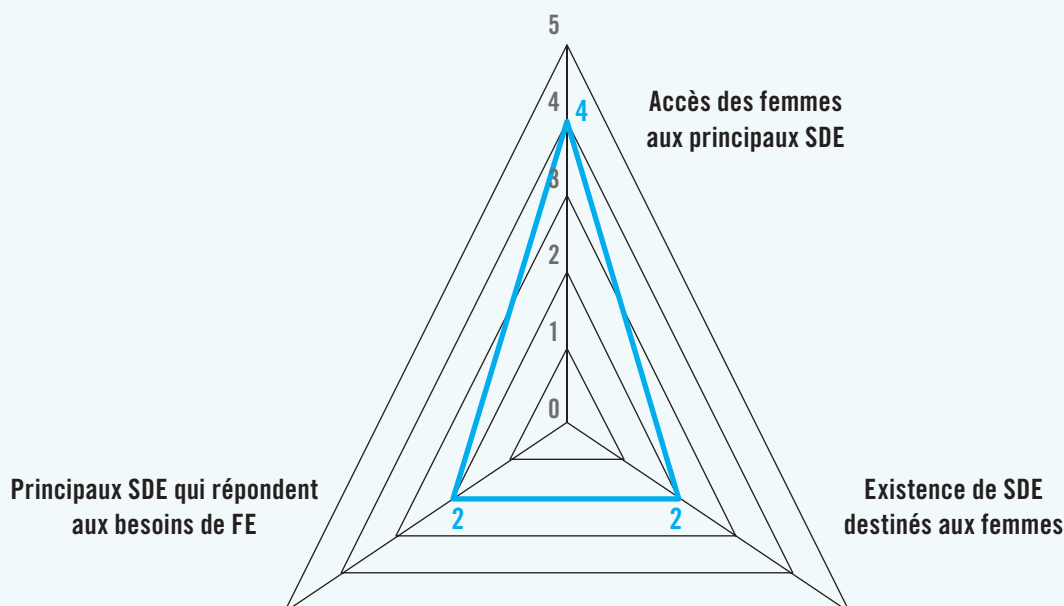
Pour la sous-condition 4.A relative à l'accès des femmes aux principaux SDE, il est attribué une note de 4/5 car le quatrième critère semble être le plus représentatif du cas marocain, et qui stipule que la proportion de femmes entrepreneures parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 75 pour cent de la part de tous les propriétaires d'entreprises.

Pour la sous-condition 4.B traitant des principaux services des SDE qui répondent aux besoins des femmes entrepreneures, le deuxième critère, avec un score de 2/5, semble refléter le plus la réalité, à savoir que les prestataires de SDE commencent à être conscients du faible taux de souscription des femmes à leurs services et qu'ils s'interrogent sur les raisons. Les efforts entrepris par certains secteurs publics sont tangibles, et l'insuffisance de l'offre en la matière est principalement due à un manque de moyens et de ressources qu'à une méconnaissance des besoins spécifiques des femmes.

Pour la sous-condition 4.C traitant de l'existence de services/programmes de SDE destinés aux femmes entrepreneures, c'est le deuxième critère d'évaluation qui évoque le plus la réalité marocaine, avec un score de 2/5. L'analyse des SDE démontre en fait qu'il existe beaucoup de bonnes initiatives portant sur l'offre de SDE aux FE, mais elles restent insuffisantes par rapport à la demande aussi bien en termes de thèmes proposés qu'en termes de couverture géographique. Également, l'offre de SDE porte généralement

Figure 7. Scores de la condition-cadre 4

Accès aux SDE sensibles à la dimension genre – Moyenne: 2,67



sur des formules classiques qui ne prennent pas en considération les spécificités sectorielles, de milieu, ni celles relatives aux caractéristiques des entreprises dirigées par les femmes (taille, ressources, niveau de développement, etc.), et des conditions socioculturelles des FE.

Tableau 9. Grille d'évaluation pour la condition-cadre 4 du DEF

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 4 du DEF – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre

5 si les cinq indicateurs s'appliquent; **4** si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; **3** si uniquement trois indicateurs s'appliquent; **2** si uniquement deux indicateurs s'appliquent; **1** si uniquement un des indicateurs s'applique

4. A. Accès des femmes aux principaux SDE

1	2	3	4	5
La proportion de femmes parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à moins de 25 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou des travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprise)	La proportion de FE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 25 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprise)	La proportion de FE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 50 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprise)	La proportion de FE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 75 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprise)	La proportion de FE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée égale ou supérieure à la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprise)

4. B. Principaux SDE qui répondent aux besoins des femmes entrepreneures

1	2	3	4	5
L'approche de la plupart des prestataires de SDE est passive, et peu de FE participent aux principaux programmes et services	Les prestataires de SDE commencent à être conscients du faible taux de souscription des femmes à ces services et ils s'interrogent sur les raisons de ce faible taux	Il existe des initiatives pour sensibiliser et intégrer la dimension de genre dans les SDE et informer les FE, notamment grâce aux réseaux de FE et à l'utilisation des NTIC	Les prestataires de SDE ont modifié leurs services/offres existants pour répondre aux besoins des FE (par exemple approche, planification, embauche d'expertes/conseillères/formatrices, utilisation des NTIC pour l'expansion de la portée de leurs prestations), ils font activement la promotion de leurs services auprès de potentielles FE et des entreprises dirigées par les femmes	Les principaux SDE sont considérés comme étant adaptés aux besoins des femmes; les FE tout comme les hommes entrepreneurs ont recours de la même manière à tous les types de SDE

4. C. Existence de SDE destinés aux femmes

1	2	3	4	5
À ce jour, il n'y a pas de SDE spécialement destinés aux femmes, mais il y a une reconnaissance accrue du besoin d'atteindre les femmes avec plus de SDE réactifs	Il existe des services/ programmes de SDE destinés aux femmes, mais avec une portée limitée en matière d'offres de services et de couverture géographique	Il y a plusieurs programmes de SDE destinés aux femmes, mais ils se concentrent sur une gamme limitée d'offres (par exemple formation à l'auto-emploi pour les femmes; SDE pour les micro entreprises dirigées par les femmes) et ne sont pas accessibles dans tout le pays	Il existe plusieurs programmes de SDE destinés aux femmes; en plus de répondre aux besoins de formation et de développement des micro entreprises, ils sont aussi destinés aux entreprises en croissance dirigées par les femmes, à la mise à niveau et au renforcement des capacités des PME dirigées par les femmes. Ces SDE sont accessibles aux femmes dans la plupart des zones du pays	Il existe un système national organisé d'aide aux FE (par exemple un bureau de femmes dans l'organisme gouvernemental qui est responsable de TPE et PME, des centres d'entreprises pour les FE, des programmes de formation en entrepreneuriat pour les femmes, etc.), notamment grâce à l'accès des FE aux NTIC

Récapitulatif: notes des sous-conditions

Sous-condition 4.A: 4

Sous-condition 4.B: 2

Sous-condition 4.C: 2

Note totale: 8. Note moyenne de la 4^e condition-cadre: 2,7 (8/3)

3.5. Condition-cadre 5 – Accès aux marchés et à la technologie

Favoriser l'accès des entreprises dirigées par les femmes aux opportunités et aux secteurs en pleine croissance du marché et à la technologie contribue, de manière générale, à faire passer celles-ci des secteurs ayant de faibles rendements à ceux ayant un potentiel de croissance plus élevé et moins de difficultés d'accès, qui génèrent des emplois et de l'emploi décent et qui peuvent être plus concurrentiels et durables.

Quatre sous-conditions permettent d'évaluer l'accès des femmes entrepreneures aux marchés et à la technologie:

- A. la promotion des exportations des femmes entrepreneures;
- B. les programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises dirigées par les femmes;

- C. les chaînes de valeur qui intègrent les entreprises dirigées par les femmes;
- D. l'accès des femmes entrepreneures aux NTIC et à la technologie.

La présente condition-cadre a donc pour objectif d'étudier de quelle manière les femmes entrepreneures marocaines tirent profit de ces quatre aspects ainsi que les obstacles qu'elles rencontrent à ce niveau.

A. Promotion des exportations des femmes entrepreneures

Le taux de participation des entreprises dirigées par les femmes dans l'exportation reste généralement bas, et les femmes entrepreneures ne parviennent pas à développer leur potentiel d'exportation pour ainsi bénéficier des opportunités créées par les politiques de libéralisation du commerce et les accords de libre-échange. Les FE sont généralement confrontées à des barrières

empêchant leur accès aux marchés d'exportation, et pour que plus d'entreprises dirigées par les femmes puissent connaître une croissance, il est important d'identifier ces difficultés et de mettre en place des mesures afin de les éliminer. L'objectif de cette sous-condition est d'identifier les initiatives nationales entreprises pour la promotion de l'accès aux marchés et les obstacles qui empêchent les femmes entrepreneures marocaines d'en tirer parti.

Dans ce sens, il ya lieu de noter que le Maroc a mis en place un ensemble de mesures pour encourager les exportateurs, notamment dans les domaines de la fiscalité, du financement, de la réglementation des changes de devises, de l'assurance à l'export, de la couverture contre le risque de change et de fluctuation des cours des matières premières (ministère de l'Économie et des Finances, 2013), qui profitent aussi aux femmes. Parmi ces mesures figurent le plan Maroc Export Plus 2008-2018 qui, dans ses actions transversales concrétisées par des conventions, promeut les produits du terroir Terroirs Expo, ce qui peut profiter largement à la TPE et à la PME dirigée par la femme, et notamment celle opérant dans le rural (ministère de l'Industrie du Commerce et des Nouvelles Technologies, 2012). Il y a aussi le **projet Consortiums d'exportation au Maroc** initié en 2003 par le ministère du Commerce extérieur en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et la Coopération italienne, et relancé en 2012 par le plan Export Synergia visant la création de 60 consortiums à l'horizon 2015 (Saad Alami, 2012).

Mais, en dépit de cette politique volontariste et soutenue en matière de promotion des exportations, ainsi que des nombreuses initiatives et mesures d'incitation et d'appui instituées au profit des grandes entreprises et des PME, il n'existe pas actuellement au Maroc de programme gouvernemental ou de mesures officielles qui promeuvent spécifiquement les exportations des entreprises dirigées par les femmes. Les FE qui atteignent les marchés étrangers s'appuient surtout sur leurs atouts personnels, leur propre potentiel de compétences, ainsi que leur intégration dans le secteur où elles opèrent (réseaux relationnels, adhésion à des organisations ou associations professionnelles...).

Il ressort de l'EFE que seulement 3,5 pour cent d'entre elles (dont les trois quart sont sur

l'axe Casablanca-Kénitra) ont exporté des marchandises ou des services vers les marchés internationaux et 11 pour cent auraient participé à des foires ou salons commerciaux internationaux (voir le tableau 11 à l'annexe 5), alors que la majorité d'entre elles n'ont participé à aucune foire commerciale, qu'elle soit locale (76 pour cent), nationale (86 pour cent) ou internationale (89 pour cent) (voir le tableau 12 à l'annexe 5). Les frais de participation et les problèmes logistiques (transport, manutention, gardiennage...) représentent des obstacles majeurs pour la participation des FE à ces événements. En outre, l'EFE a révélé que ces dernières obtiennent l'information commerciale, probablement celle relative à l'exportation, surtout au sein du cercle familial et relationnel (45 pour cent) ou de l'Internet (35 pour cent), ou auprès de leur comptable (16 pour cent) ou d'autres FE (15 pour cent auprès des propriétaires d'entreprises dirigées par les femmes et 9 pour cent auprès des propriétaires d'entreprises dirigées par les hommes) (voir le tableau 28 à l'annexe 5).

Aucune mesure préférentielle au profit des femmes sur le plan de la disponibilité et l'offre de l'information n'est relevée, alors que l'information est considérée comme une ressource intangible générant des coûts que les FE débutantes ne sont pas prêtes à prendre en charge.

B. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises dirigées par les femmes

Dans de nombreux pays, les gouvernements mettent en place un système de quotas en vue d'ouvrir les marchés publics aux TPME. Les contrats annuels de marchés publics peuvent être d'une grande utilité pour les TPME, car ils leur offrent des opportunités en tant que prestataires ou fournisseurs. Dans certains cas, les gouvernements établissent des objectifs intermédiaires d'attribution des quotas de marchés aux entreprises dirigées par les femmes. Il est important que les femmes entrepreneures aient les connaissances et la capacité de participer aux marchés publics et qu'elles puissent bénéficier de ces opportunités en vue d'apprendre leur fonctionnement et de comprendre les procédures de passation de marchés, et qu'elles puissent aussi faire appel à tout programme susceptible de les aider à respecter les critères spécifiques d'éligibilité et préparer les documents relatifs aux appels d'offres.

L'objectif de cette sous-condition est de constater si les femmes entrepreneures marocaines bénéficient de telles opportunités et si des mesures en la matière sont prévues par le Code des marchés publics.

En fait, la législation en vigueur au Maroc relative aux marchés publics ne prévoit pas de mesures propres destinées aux entreprises dirigées par les femmes. La dernière réforme du Code des marchés publics de 2013 a prévu une mesure d'encouragement en faveur des TPME, en leur réservant 20 pour cent de la commande publique (article 156) pour leur permettre d'accéder aux marchés publics. De plus, il existe quelques dispositions et des mécanismes visant à faciliter l'accès à la garantie de financement pour les PME détentrices de marchés publics (nantissement des marchés), et le morcellement des grandes commandes publiques en petits lots accessibles aux PME. La dématérialisation progressive de la procédure de participation aux marchés publics et l'utilisation de la plateforme Internet pour les publications des marchés et de leurs documents favorisent aussi la participation des PME aux marchés publics.

Tout récemment, le gouvernement a mis en place, par le décret n° 2-14-867 du 21 septembre 2015, la Commission nationale de la commande publique (CNCP) qui a pour mission de veiller à la bonne application de la réglementation relative aux marchés publics. Cette commission a également pour attribution d'étudier les réclamations émanant de toute personne physique ou morale de droit privé, y compris les entreprises dirigées par les femmes, ayant obtenu une commande publique.

Tout en reconnaissant globalement les efforts déployés par les pouvoirs publics de manière continue pour améliorer l'accès des PME aux marchés publics, les FE lors des groupes de discussion, considèrent que ces derniers demeurent un domaine encore sous l'emprise des hommes et que les vraies tractations et les échanges d'informations critiques, voire de corruption, se déroulent souvent dans des lieux privés en dehors des bureaux des administrations.

Afin de permettre aux entreprises dirigées par les femmes d'être plus présentes dans le domaine des marchés publics, il est suggéré d'instituer une discrimination positive au profit des TPME

dirigées par les femmes (selon les groupes de discussion et entretiens avec les informateurs clés).

C. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises dirigées par les femmes

Dans de nombreux pays, les grandes entreprises étrangères et nationales jouent un rôle prépondérant dans le processus de croissance économique et offrent des opportunités aux TPME pour établir un lien étroit entre les prestataires et les sous-traitants. Cela peut offrir une multitude d'opportunités pour les entreprises dirigées par les femmes. L'analyse de la présente sous-condition permettra de savoir si les femmes entrepreneures au Maroc sont intégrées dans les chaînes de valeur d'une manière qui leur permette de réaliser la croissance de leurs activités entrepreneuriales.

Le Maroc dispose certes d'une riche expérience dans le domaine des chaînes de valeur, notamment dans les filières agricoles et agro-industrielles, mais les initiatives pionnières dans ce domaine sont surtout propulsées par la coopération internationale (Fonds international de développement agricole (FIDA), Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), GIZ). Le Plan Maroc Vert est venu consolider et généraliser ce mode d'intégration socio-économique et a fait ses preuves dans la promotion de l'entrepreneuriat en général. Malheureusement, en dehors des cas des coopératives, il n'existe pas d'études se rapportant au Maroc qui informent sur l'étendue et la typologie de la participation des entreprises dirigées par les femmes dans les chaînes de valeur ainsi que sur leurs performances.

Par conséquent, le soutien aux chaînes de valeur intégrant les FE est plutôt présent au niveau de l'agriculture dans le maillon de l'économie sociale et solidaire qui œuvre sous la forme de coopératives. C'est ainsi, à titre d'exemple, que les projets Pilier II du Plan Maroc vert, qui reposent sur une intervention directe de l'État, visent la relance de l'agriculture traditionnelle ou solidaire dans les régions défavorisées; 20 milliards de MAD d'investissements sont prévus à l'horizon 2020 au profit de 840 000 agriculteurs bénéficiaires.

On peut citer deux exemples relativement documentés dans ce sens.

1. Projet de développement des filières agricoles dans les zones montagneuses de la province d'Al-Haouz (FIDA)⁴⁵

L'objectif global du projet est de contribuer à réduire la pauvreté rurale grâce à la croissance durable des revenus des femmes, hommes et jeunes pauvres dans le milieu rural étant impliqués dans trois sous-secteurs de production agricole: la culture de l'olivier et de la pomme et la production de viande d'agneau.

Plus spécifiquement, le projet vise à:

- augmenter la productivité et la qualité des trois produits ciblés;
- renforcer la valeur ajoutée des produits ciblés par la transformation et l'emballage;
- améliorer l'accès des producteurs aux marchés plus lucratifs.

En outre, le projet permettra d'accroître la participation des femmes à la planification et l'exécution des activités du projet par le renforcement des capacités techniques et organisationnelles et la facilitation de l'accès au crédit.

2. Programme Intégration économique des femmes dans la région MENA⁴⁶ (EconoWin)

Il s'agit d'un programme basé sur l'approche de la chaîne de valeur sensible au genre, s'étalant de 2010 à 2016 dans quatre pays, à savoir l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie. Il vise à améliorer les conditions d'intégration des femmes dans l'activité économique et l'emploi dans les quatre pays cibles.

Au Maroc, en 2012 et 2014, ce programme a appuyé des coopératives féminines dans les chaînes de valeur de la figue séchée (cinq coopératives féminines) dans le nord du Maroc et de la figue de Barbarie dans la province de Sidi

fni (deux groupements d'intérêts regroupant plusieurs coopératives féminines).

D. Accès des femmes entrepreneures aux NTIC et à la technologie

Les NTIC représentent un élément essentiel qui facilite la croissance de la productivité, de l'innovation et des nouvelles activités économiques pour les TPME dirigées par les femmes. Ces NTIC peuvent être employées afin d'aider les FE à surmonter les obstacles et contraintes qui se présentent à elles, pour accéder aux informations, effectuer des transactions commerciales et financières, bénéficier de plus de mobilité, accéder aux nouveaux marchés, développer de nouvelles relations en organisant des réunions en ligne, acquérir des connaissances et des compétences, et bien plus (CNUCED, 2011). Cette sous-condition a pour but d'analyser l'accessibilité des FE marocaines aux NTIC et leur usage dans leurs activités entrepreneuriales, afin de pouvoir identifier des leviers de croissance des entreprises dirigées par les femmes en se basant sur ces technologies.

En fait, les NTIC connaissent un grand essor au Maroc et s'étendent à l'ensemble des sphères du pays, notamment celle de l'entreprise. De nombreux programmes de diffusion des NTIC dans le secteur économique, particulièrement en faveur des TPME, sont lancés par les pouvoirs publics, dont notamment:

- Le programme d'informatisation des PME **Infitah**⁴⁷ qui s'inscrit dans le cadre du Plan Maroc Numérique et qui a mis en place une déclinaison spécifique aux femmes, **Infitah pour elle**, orientée principalement vers les TPE appartenant aux femmes (Benezha, 2013). Ce programme est une réponse au faible taux de participation des FE à Infitah au cours de ces premières années, qui ne dépassait pas 7 pour cent à la fin de 2012. Ce programme spécifique consiste à opérer un ciblage des FE et leur proposer des activités de sensibilisation et de formation aux NTIC pour les encourager à participer au programme Infitah, avec pour objectif d'atteindre un taux de participation de

⁴⁵ FIDA: *Agricultural Value Chain Development Project in the Mountain Zones of Al-Haouz Province*, http://operations.ifad.org/web/ifad/operations/country/project/tags/morocco/1526/project_overview (en anglais).

⁴⁶ GIZ: «Chaînes de valeur sensibles au genre: Des projets pilotes à une stratégie de croissance régionale durable et inclusive», *Projet Econowin*, GIZ, <https://www.giz.de/en/worldwide/27448.html>.

⁴⁷ Document de stratégie «Maroc Numérique 2013»: *Stratégie Nationale pour la Société de l'Information et de l'Économie Numérique 2009-2013*, <http://www.marocnumericcluster.org/slide/data/images/mnc.pdf>.

20 pour cent (Banque africaine de développement, 2014).

- Le programme **Imtiaz** énoncé par la mesure n° 57 du Pacte national pour l'émergence industrielle (PNEI).
- Le programme **Moussanada** du PNEI énoncé par la mesure n° 58 et dont l'axe NTIC est traité par le sous-programme Moussanada technologies de l'information qui porte sur l'accélération de l'accès des PME aux nouvelles technologies.
- Le programme **ESTEM Maroc** est une composante du programme régional MENA mené en partenariat avec le Département d'État américain dans le cadre de son programme TechWomen et qui réunit des femmes leaders dans les domaines de la science, de la technologie et de l'ingénierie. Ce programme a pour but de permettre à de jeunes femmes ayant un fort potentiel de leadership d'être hébergées dans de grandes entreprises de technologie au Maroc pendant trois semaines.

Tous ces efforts ont façonné un profil de NTIC pour les entreprises dirigées par les femmes, dont les principales caractéristiques sont les suivantes (sur la base des résultats de l'EFE, voir les tableaux 13, 16, 17, 18 à l'annexe 5):

- 82,5 pour cent des FE enquêtées possèdent et utilisent le téléphone portable pour différents usages (contacter les clients (73 pour cent); les fournisseurs (50 pour cent), et pour la gestion de l'entreprise (41 pour cent);
- 35 à 39 pour cent possèdent et utilisent l'ordinateur, le Smartphone et l'Internet dans la gestion de l'entreprise;
- 65 pour cent des FE ont exprimé le besoin de bénéficier de formations pour mieux utiliser les NTIC pour le développement de leurs entreprises;
- 20 pour cent des FE ont bénéficié de formations pour se servir d'un ordinateur pour les besoins de l'entreprise;
- 48 pour cent des FE comptent investir l'année prochaine dans l'intégration des NTIC dans l'entreprise (voir le tableau 41 à l'annexe 5).

On peut conclure que, bien que les outils numériques et les NTIC soient relativement accessibles aux FE, surtout à prix abordables et grâce à des points d'acquisition plus disponibles, il semblerait que tout le potentiel qu'ils offrent soit très sous-exploité, au vu de la faiblesse ou de l'inadéquation des stratégies suivies par les initiatives qui visent à développer la TPME, notamment dirigée par la femme, à travers les NTIC. **De nombreux services financiers et SDE peuvent utiliser le levier des NTIC pour atteindre davantage de FE avec des contenus plus accessibles et à moindre coût.**

De même, en matière de technologies de production, l'EFE a démontré que peu de femmes entrepreneures ont pu faire des investissements dans de nouveaux équipements de production durant l'année écoulée (33,5 pour cent), ou des investissements dans le développement de nouveaux produits ou l'amélioration des produits existants (31 pour cent) (voir le tableau 39 à l'annexe 5). Également, une proportion importante des FE enquêtées ne prévoient pas, au cours de l'année qui suit, d'opérer des changements pour développer ou améliorer leurs entreprises, ou hésitent à le faire (environ 47,5 pour cent) (voir le tableau 40 à l'annexe 5). Parmi les 52,5 pour cent de FE qui veulent bien engager des plans de développement ou d'amélioration de leurs entreprises, 70 pour cent envisagent d'investir dans de nouveaux équipements/nouvelles technologies (voir le tableau 41 à l'annexe 5).

Notation de la condition-cadre 5 – Accès aux marchés et à la technologie

L'évaluation quantitative de la cinquième condition-cadre du DEF analysant l'accès aux marchés et à la technologie est présentée dans le tableau 10 ci-après et à l'annexe 1. Cette cinquième condition-cadre a obtenu une moyenne de 1,8/5 ce qui reste également en deçà de la moyenne (voir la figure 8).

Pour la sous condition-cadre 5.A relative à la promotion des exportations des femmes entrepreneures, le deuxième critère d'évaluation, estimant que certains efforts sont faits, bien que limités, pour promouvoir les opportunités d'exportation auprès des entreprises dirigées par les femmes par le biais de la transmission d'informations, mais que ces entreprises ne sont généralement pas représentées dans les missions commerciales parrainées par le gouvernement ou dans les

programmes de formation à l'exportation, semble correspondre le plus proche à la réalité, et la note de 2/5 lui est attribué (voir le tableau 10). Cela se justifie par l'état des lieux, qui montre qu'il n'existe pas de programmes spécifiques axés sur la promotion ou le développement des exportations des entreprises dirigées par les femmes et que seulement un petit nombre de ces entreprises participent aux activités d'exportation. Les FE se basent sur leurs propres dynamisme et capacités à obtenir l'information nécessaire au bon moment auprès des acteurs avec lesquels elles arrivent à entretenir des relations spécifiques. La participation des FE aux missions commerciales n'est donc pas encadrée par des canaux gouvernementaux.

Pour la sous-condition-cadre 5.B relative aux programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises dirigées par les femmes, le premier critère, postulant que des informations relatives aux opportunités de marchés publics sont disponibles, mais qu'aucun effort particulier n'est fait pour s'assurer que les entreprises dirigées par les femmes sont informées ou concernées, soit le plus représentatif. Le score de 1 lui a été attribué (voir le tableau 10). Le bilan montre que, bien que des campagnes d'information soient entrepris et que des réformes visant la promotion de l'accès des PME aux marchés publics soient réalisées, ceux-ci sont neutres du point de vue du genre. Également, les FE souffrent de l'absence de mesures spécifiques visant à les informer sur l'accessibilité à ces marchés ainsi que de certaines autres pratiques qui favorisent les entreprises appartenant aux hommes.

La note attribuée à la sous-condition-cadre 5.C relative aux chaînes de valeur qui intègrent les entreprises dirigées par les femmes est de 2/5, correspondant ainsi au deuxième critère d'évaluation («Quelques initiatives pour intégrer les entreprises dirigées par les femmes dans les chaînes de valeur, mais les femmes n'en sont généralement pas informées et ne sont pas ciblées pour le renforcement des capacités») (voir le tableau 10).

En fait, les groupes de discussion ont fait ressortir que très peu de FE comprennent ce que signifie «chaînes de valeur» et que celles qui en ont quelques notions ou qui ont été intégrées à de telles chaînes économiques jugent que ces dernières favorisent encore une fois l'exploitation

des femmes ayant des AGR par les entreprises intermédiaires détenues généralement par des hommes. Également, il a été soulevé le fait que, dans le domaine des entreprises sociales, l'intermédiation commerciale étrangère a la mainmise sur les produits du terroir et qu'elle ne laisse pas une marge bénéficiaire importante aux FE, surtout que ces dernières n'ont pas la maîtrise des procédés de valorisation et de marketing de leurs produits ni les techniques, ni les moyens d'exploration des marchés. Il existe donc, certes, des initiatives de chaînes de valeur axées sur les produits du terroir qui intègrent surtout les femmes porteuses d'AGR ou organisées en coopératives, mais sans que celles-ci soient appuyées par des efforts de renforcement des capacités qui puissent leur permettre de tirer un meilleur profit de leur labeur. Quant aux TPME, les recherches n'ont permis de détecter aucune expérience soutenue par des mesures incitatives gouvernementales.

La sous-condition-cadre 5.D relative à l'accès des FE aux NTIC et à la technologie peut être évaluée par le deuxième critère qui attribue une note de 2/5, indiquant que des efforts préalables sont faits pour améliorer les compétences des FE en termes d'éducation numérique grâce à des formations, ainsi que des conseils sur la mise à niveau de leur utilisation des technologies. Certains efforts existent pour promouvoir l'accès des FE aux NTIC, et les réseaux de FE ont initié plusieurs activités de SDE pour leur formation et leur information en la matière. Par contre, et de l'avis des femmes FE lors des groupes de discussion et des membres du groupe de travail DEF (GT DEF) lors de l'atelier de validation, le nombre de femmes qui en ont bénéficié est très faible, et davantage d'efforts doivent être faits pour étendre la portée et l'impact de telles initiatives.

En outre, l'EFE a montré que l'utilisation de ces technologies par les FE reste rudimentaire et que les ambitions de développement de leurs entreprises par les technologies modernes de production restent modestes. Également, si sur le plan de l'usage NTIC des initiatives ont été identifiées, il n'en est pas de même pour celui des technologies de production. L'EFE a révélé que 77 pour cent des FE ne possèdent pas de site Internet (voir le tableau 14 à l'annexe 5), que 88,5 pour cent n'utilisent pas les services en ligne pour commercialiser leurs produits et services (voir le tableau 15 à l'annexe 5), que

30 pour cent utilisent les outils des NTIC pour l'obtention des informations et la prise des décisions relatives à l'entreprise (voir le tableau 16 à l'annexe 5), pour la promotion des produits et services, pour l'acquisition des compétences et la participation aux formations, et pour les activités de réseautage et la participation dans les activités des associations d'affaires et groupes sectoriels. L'EFE a également permis de constater

que 80 pour cent des FE n'ont jamais participé à un programme de formation pour apprendre à se servir d'un ordinateur ou des NTIC dans le cadre des opérations liées à l'entreprise (voir le tableau 18 à l'annexe 5), et que 62 à 70,5 pour cent seraient intéressées par l'amélioration de leurs aptitudes en matière d'utilisation des outils des NTIC pour le développement de leurs entreprises (voir le tableau 17 à l'annexe 5).

Figure 8. Scores de la condition-cadre 5

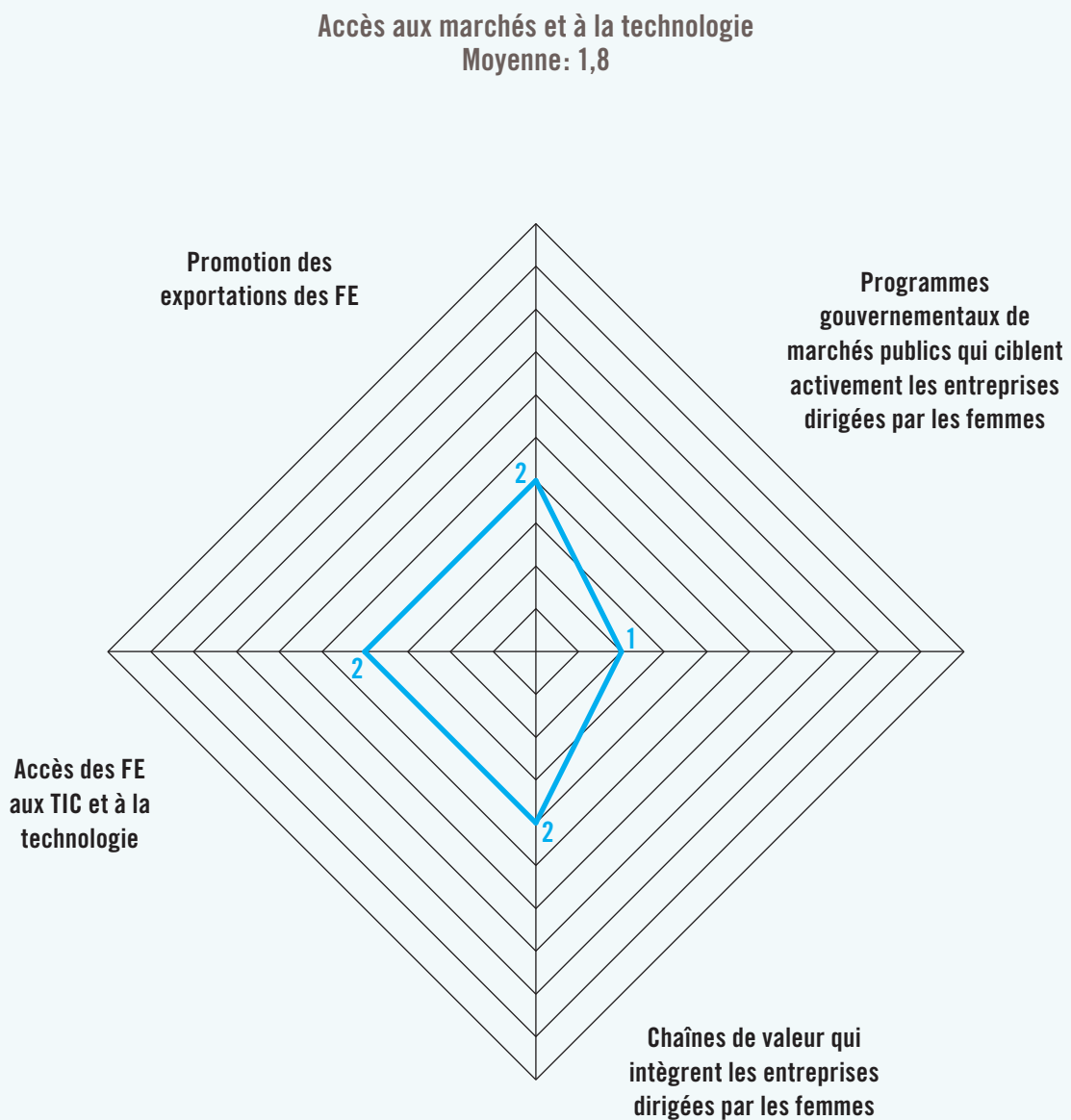


Tableau 10. Grille d'évaluation pour la condition-cadre 5 du DEF**Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 5 du DEF – Accès aux marchés et à la technologie**

5 si les cinq indicateurs s'appliquent; **4** si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; **3** si uniquement trois indicateurs s'appliquent; **2** si uniquement deux indicateurs s'appliquent; **1** si uniquement un des indicateurs s'applique

5. A. Promotion des exportations des femmes entrepreneures

1	2	3	4	5
Il n'y a pas de programmes axés sur la promotion ou le développement des exportations des entreprises dirigées par les femmes, seulement un petit nombre de ces entreprises sont associées aux activités d'exportation	Certains efforts sont faits, mais sont limités, pour promouvoir les opportunités d'exportation auprès des entreprises dirigées par les femmes par le biais de la diffusion d'informations, mais ces entreprises ne sont généralement pas représentées dans les missions commerciales parrainées par le gouvernement ou dans les programmes de formation à l'exportation	Les organisations font activement des efforts pour intégrer les FE aux séminaires et ateliers axés sur l'exportation; les entreprises dirigées par les femmes participent faiblement aux missions/foires commerciales parrainées par le gouvernement	Des efforts concertés pour promouvoir les opportunités d'exportation des entreprises dirigées par les femmes sont faits (recherche active de leur participation dans les missions/foires commerciales parrainées par les gouvernements), et des premiers efforts sont également réalisés pour garantir l'intégration des FE dans les programmes d'aptitude à exporter et renforcer leurs capacités à améliorer la qualité de leurs produits et leurs compétences marketing	Il existe un programme national exhaustif de promotion des exportations des FE

5. B. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises dirigées par les femmes

1	2	3	4	5
Des informations relatives aux opportunités de marchés publics sont disponibles, mais il n'y a pas d'efforts particuliers pour s'assurer que les entreprises dirigées par les femmes sont informées ou concernées	Des efforts particuliers sont fournis pour transmettre les informations relatives aux opportunités de marchés publics auprès de potentielles femmes prestataires, par exemple au moyen de réseaux de FE et de mécanismes en ligne	En plus des efforts promotionnels en général, des ateliers sur l'accès aux opportunités de marchés publics sont proposés aux FE	Il faut mener des ateliers d'orientation et proposer des programmes pour renforcer les capacités des FE à respecter les exigences en vue d'être compétitives pour des contrats de marchés publics	Il existe des programmes novateurs de marchés publics destinés aux FE, par exemple fixant un quota des marchés publics à attribuer aux entreprises dirigées par les femmes

5. C. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises dirigées par les femmes

1	2	3	4	5
Il n'y a pas d'initiatives de chaînes de valeur visant à intégrer particulièrement les entreprises dirigées par les femmes	Il existe quelques initiatives pour intégrer les entreprises dirigées par les femmes dans les chaînes de valeur, mais les femmes n'en sont généralement pas informées et ne sont pas ciblées pour le renforcement des capacités	Efforts promotionnels pour faire connaître aux entreprises dirigées par les femmes les opportunités des chaînes de valeur sont faits, et un travail de développement est en cours pour renforcer leurs capacités à intégrer les chaînes de valeur	Il existe certains programmes probants de chaînes de valeur destinés aux entreprises dirigées par les femmes, mais ils sont limités à un ou deux secteurs et/ou une ou deux régions	Les initiatives liées aux chaînes de valeur des entreprises dirigées par les femmes sont mises en œuvre dans de nombreux secteurs dans lesquels elles prédominent, et à différents endroits du pays

5. D. Accès des femmes entrepreneures aux NTIC et à la technologie

1	2	3	4	5
Les entreprises dirigées par les femmes utilisent généralement des technologies rudimentaires et sont limitées dans leur utilisation des NTIC pour le développement de leurs activités, et aucun effort n'est fait pour améliorer leur savoir-faire et leurs compétences en la matière	Des efforts préalables sont faits pour améliorer les compétences des FE en termes d'éducation numérique grâce à des formations et une aide, ainsi que des conseils sur la mise à niveau de leur utilisation des technologies	Des initiatives sont en place pour présenter aux femmes les innovations technologiques et les opportunités de développement des entreprises dans les secteurs des technologies (par exemple NTIC, technologies biomédicales, environnementales et renouvelables)	Les entreprises dirigées par les femmes sont ciblées pour participer aux programmes d'actualisation et de modernisation technologiques et aux programmes axés sur l'intégration de solutions basées sur les NTIC (par exemple systèmes de gestion de l'information, marketing en ligne, e-commerce, etc.); l'accès au financement est disponible pour les aider à moderniser leurs activités dans ces domaines et à chercher des innovations technologiques	Les subventions gouvernementales sont disponibles pour les entreprises dirigées par les femmes afin de défrayer les coûts d'investissements en matière d'actualisation et de nouvelles technologies; les FE utilisent les NTIC dans beaucoup de leurs opérations d'exploitation; les FE sont activement encouragées et aidées pour démarrer une entreprise dans les secteurs innovants, notamment celui des NTIC

Récapitulatif: notes des sous-conditions

Sous-condition 5.A: 2

Sous-condition 5.B: 1

Sous-condition 5.C: 2

Sous-condition 5.D: 2

Note totale: 7. Note moyenne de la 5^e condition-cadre: 1,8 (7/4)

3.6. Condition-cadre 6 – Représentation et participation des femmes entrepreneures au dialogue politique

La sous-représentation, totale ou partielle, des femmes entrepreneures dans le dialogue public-privé, empêche celles-ci d'avoir accès au droit d'expression et de plaider pour informer les instances publiques des obstacles juridiques et réglementaires qu'elles rencontrent, ainsi que leurs préoccupations premières et spécifiques au sujet du processus d'autonomisation économique des femmes et les problèmes qui les limitent. De plus, même si le mouvement associatif de femmes entrepreneures essaye de contourner cet état de fait, l'effort n'est pas toujours couronné de succès.

La condition-cadre 6 sur l'évaluation de la représentation des femmes entrepreneures dans les circuits et les organes de dialogue politique a pour finalité de cartographier l'avancée de ce processus au Maroc et d'identifier les efforts réalisés, ainsi que les mesures à prendre pour renforcer cette participation. Trois sous-conditions qui permettent d'évaluer cette condition-cadre sont retenues:

- A. la représentation et la voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles;
- B. l'existence d'associations et de réseaux de femmes entrepreneures;
- C. la participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et leur influence sur les résultats.

A. Représentation et voix des femmes dans les associations professionnelles/ sectorielles

L'organisation des entreprises en associations professionnelles et sectorielles, et en réseaux facilite l'échange d'informations entre les membres, promeut les relations d'affaires et renforce leur capital social. Ce genre d'organisation est également nécessaire pour garantir que les responsables politiques prennent en considération les propositions de politiques et de réglementations et leurs effets sur les TPE et PME. Les associations professionnelles jouant un rôle influent de plaider,

il est important que les femmes entrepreneures y soient convenablement représentées pour garantir que leurs intérêts particuliers et leurs points de vue sont pris en considération dans le dialogue entre les secteurs public et privé.

Le Maroc compte plus de 500 associations professionnelles et sectorielles actives fédérant environ 20 000 entreprises membres)⁴⁸, desquelles il a été très difficile d'obtenir des données sur le pourcentage d'adhésion des entreprises dirigées par les femmes. Bien que des actions spécifiques cherchant à fédérer l'intérêt des décideurs et des professionnels sur l'importance de l'entrepreneuriat féminin soient menées, le corps professionnel lui-même ne semble pas encore avoir pris l'engagement ferme d'inscrire cette question dans ses priorités, ni du point de vue de la promotion de l'entrepreneuriat féminin, ni même dans ses organes managériaux internes. Sur ce dernier point, on peut citer à titre d'exemple la représentativité des femmes dans les plus éminentes associations professionnelles, à savoir la CGEM, principal corps professionnel au Maroc qui compte 31 fédérations sectorielles couvrant l'ensemble de l'activité économique et qui dispose de 22 commissions thématiques, dont aucune n'a pour mission spéciale de se charger de la promotion de l'entrepreneuriat féminin⁴⁹. Depuis le renouvellement des instances de la CGEM en 2011, le principe de la parité dans la formation du bureau du conseil d'administration a été instauré, et 2 sièges ont été accordés à l'AFEM (CGEM, 2012). Après le deuxième mandat de M^{me} Miriem Bensalah Chaqroun, en 2015, sept femmes se trouvent membres du conseil d'administration de la CGEM (CGEM, 2015). De plus, parmi les 44 postes de présidents et vice-présidents des dites commissions, on compte seulement 9 femmes, soit environ 20 pour cent. La même tendance est enregistrée pour les fédérations et associations des chambres professionnelles qui comptent 5 principales unités (quatre fédérations sectorielles et une chambre professionnelle), dans lesquelles la représentativité des femmes ne

⁴⁸ EVEM, programme d'appui aux associations professionnelles, http://www.evem.ma/index.php?option=com_recherche_thematique2&recherche_thematique2Task=recherche_thematique2Details&catid=0&recherche_thematique2Id=26&Itemid=120.

⁴⁹ EVEM <http://www.evem.ma/>.

dépasse guère 0,9 pour cent⁵⁰ à la Fédération des chambres de commerce et d'industrie et de services du Maroc (FCMCIS), 13 pour cent pour la Fédération des technologies de l'information, des télécommunications et de l'offshoring⁵¹, et 30 pour cent pour la Fédération du commerce et services(FCS)⁵².

D'autres associations ayant pour vocation la promotion du leadership et du *networking* entre entrepreneurs/dirigeants marocains fournissent des indications sur le faible niveau de participation des FE dans de telles structures. On cite à titre indicatif l'Association pour le progrès des dirigeants (APD-Casablanca) qui compte dans son conseil d'administration 46 membres, dont uniquement 5 femmes, et le Centre d'études et de recherches des dirigeants, qui compte 22 membres dans son conseil d'administration, dont aucune femme.

D'autres études qui se sont intéressées à la participation des femmes dans les organes de gouvernance du secteur privé confirment également la tendance susmentionnée. Selon l'étude réalisée en 2013 par l'Institut marocain des administrateurs et ONU Femmes sur les 500 grandes entreprises, le taux de présence des femmes sur l'ensemble des administrateurs est de 11 pour cent; les entreprises dont les organes de gouvernance comptent au moins une femme représentent 46 pour cent; celles dont les organes de gouvernance comptent au moins 3 femmes représentent 4 pour cent seulement, et celles dont les organes de gouvernance ne comptent aucune femme, 54 pour cent (Institut marocain des administrateurs et ONU FEMMES, 2013, p. 16).

Selon les groupes de discussion et l'EFE, bien que les FE participantes aient manifesté un certain enthousiasme quant à leur participation dans les associations et instances professionnelles et politiques, elles jugent que beaucoup d'efforts restent à déployer pour atteindre la parité et pour placer la question de l'entrepreneuriat féminin au cœur des politiques publiques. En effet, plus de 80 pour cent des FE questionnées ne sont

membres d'aucune organisation professionnelle ou association de femmes entrepreneures (voir le tableau 27 à l'annexe 5). Elles sont encore moins présentes au niveau des chambres professionnelles et des associations sectorielles. Ce constat montre que la plupart des FE concernées par cette étude évoluent en dehors du monde de l'entrepreneuriat, ce qui, certainement ne les pousse pas à développer leurs capacités à s'informer et à se connecter facilement aux services et initiatives de développement de l'entrepreneuriat. On comprend ainsi, du moins partiellement, les difficultés pour obtenir de l'information sur les principaux SDE et accéder à ces derniers, et aussi la difficulté de ces associations et réseaux de femmes entrepreneures à exercer un effet de levier en matière de mobilisation des entreprises dirigées par les femmes, et plus encore à jouer le rôle de plaidoyer et de leadership.

B. Existence d'associations et de réseaux de femmes entrepreneures

Les associations et réseaux de femmes entrepreneures à l'échelle locale, régionale ou nationale jouent un rôle clé dans la représentation et la promotion de l'entrepreneuriat féminin pour défendre les besoins des femmes entrepreneures et offrir des prestations de services et d'appui qui répondent aux besoins spécifiques de leurs membres. Il est donc important d'évaluer la capacité et les ressources nécessaires à ces organisations pour représenter et défendre les entreprises dirigées par les femmes auprès du gouvernement.

Au Maroc, les principales organisations associatives organisées en réseau et composant la cartographie nationale des acteurs qui appuient les initiatives en faveur de l'entrepreneuriat féminin sont l'AFEM avec 7 représentations régionales et près de 550 entreprises membres dirigées par les femmes, l'ESPOD centré sur les micro entreprises, le Réseau de femmes pour le mentoring et networking (RFMN) comptant 83 membres, et Entrelles en régions implanté à Meknès-Tafilalet, Souss-Massa-Drâa, Gharb-Chrarda-Beni Hssen et Doukkala-Abda.

La présence régionale de ces réseaux et associations de femmes entrepreneures reste limitée. Elles ne sont que sur 9 des 16 régions et uniquement dans les villes chefs-lieux.

⁵⁰ Pour la composition des bureaux, voir FCMCIS:<http://www.fcmcis.ma/ccis/bureaux.pdf>.

⁵¹ Pour l'organisation de l'APEBI, voir http://www.apebi.org.ma/apebi_fr.php?id=48.

⁵² <http://www.fcs.ma/>.

Pour ce qui est des obstacles à l'action des associations et des réseaux de FE, tout comme ce qui est relevé dans certaines études, il ressort que les femmes ont certes tendance à se regrouper dans les réseaux féminins à l'instar des hommes (Lambrecht, Pirnay, Amedodji et Aouni, 2003), mais apparemment elles s'engagent moins que ceux-ci dans les réseaux en raison de leur manque de temps ou d'intérêt (Saint-Cyr, Audey, Carrier, 2002). Pour le cas marocain, il n'est pas décelé d'études ou d'articles spécifiques qui analysent les difficultés que rencontrent les organisations associatives engagées dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin. Le faible engagement des femmes entrepreneures dans les réseaux associatifs constitue en lui-même un problème.

L'AFEM (lors de l'entretien en tant qu'informateur clé) soutient à ce sujet que, parmi les principales difficultés rencontrées par les associations et réseaux de FE engagés dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin, figurent notamment l'accès au financement, au réseau et parfois à l'information, sans oublier les difficultés liées à l'environnement socioculturel, qui empêche la femme d'allier vie privée et vie professionnelle. L'AFEM explique également la faible implication des FE dans les réseaux par le manque d'information et parfois la nature de l'accompagnement ou des services qui ne les intéressent pas.

L'EFE a mis en évidence une autre réalité: la majorité des FE n'ont aucune connaissance ni appréhension du rôle de ces associations, ni de leur efficacité, ni même de l'importance du rôle de plaider et de défense de leurs intérêts (plus de 50 pour cent sont sans opinion sur cette question, 74,5 pour cent des FE attendent de recevoir une aide de la part des associations et groupes de femmes, et 51,5 pour cent n'ont aucune opinion quant à l'efficacité des associations d'affaires dans la représentation des préoccupations politiques des femmes entrepreneures)(voir le tableau 42 à l'annexe 5).

C. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et leur influence sur les résultats de ce dialogue

Le dialogue politique entre les secteurs public et privé est essentiel pour garantir que les politiques prennent en compte les besoins du secteur privé. Puisque, dans l'environnement d'affaires, les

femmes entrepreneures peuvent être confrontées à différentes contraintes juridiques, réglementaires et d'autres plus graves par rapport aux hommes, il est nécessaire que, au travers des organisations qui les représentent, elles aient l'opportunité de rencontrer régulièrement les responsables politiques pour s'assurer que leurs points de vue sont pris en compte lors des étapes d'élaboration et de mise en œuvre des politiques, stratégies et programmes. La présente sous-condition-cadre a pour objectif d'évaluer la capacité des femmes entrepreneures marocaines à faire entendre leur voix à travers des circuits institutionnels.

Dans ce cadre, il y a lieu de rappeler que le Maroc a entrepris plusieurs chantiers importants visant l'élimination des discriminations fondées sur le genre et le renforcement de la pleine participation des femmes dans la vie politique, économique et sociale. La nouvelle Constitution du royaume a par conséquent prévu la création de la Haute Autorité de la parité et la mise en œuvre d'une stratégie nationale de la parité, qui ambitionne d'institutionnaliser les principes d'équité, d'égalité et d'intégration de l'approche de genre dans tous les domaines. Le gouvernement a également entrepris un programme de promotion de la bonne gouvernance des entreprises publiques et privées, à travers notamment la création de l'Institut marocain des administrateurs, qui à son tour a mis en place un Groupe de Travail dont l'objectif est de renforcer la représentativité et la participation des femmes dans les organes de gouvernance des entreprises et l'édition de codes de bonne gouvernance des entreprises publiques et privées⁵³.

Toutes ces avancées ont permis à la femme marocaine de s'imposer à l'échelle nationale et de s'introduire dans des domaines qui étaient jusque-là réservés aux hommes. Sur le plan politique, les femmes représentent 17 pour cent des parlementaires, la représentativité des femmes au niveau communal est passée de 0,56 pour cent en 2003 à plus de 12 pour cent en 2011 et à environ 27 pour cent en 2015. Le gouvernement actuel compte six femmes ministres, plusieurs femmes sont nommées ambassadrices et à de hautes fonctions publiques, et enfin le président actuel de la CGEM est une femme, tout en sachant que cette confédération représente

⁵³ <http://www.institut-administrateurs.ma/commissions.html>.

la principale organisation professionnelle consultée régulièrement par le gouvernement dans le dialogue social et sur toute question relative à l'économie marocaine.

Néanmoins, et malgré l'existence de plusieurs groupements traditionnels de défense des intérêts de l'entrepreneuriat, comme la CGEM et les fédérations des chambres professionnelles, il est difficile d'évaluer l'ampleur du soutien dont bénéficient les questions qui préoccupent les FE lorsqu'elles sont soulevées auprès du gouvernement. De même, il n'est décelé nulle part des mécanismes officiels qui permettent de solliciter l'entrée des organisations de femmes et des associations de femmes entrepreneures dans le dialogue politique. Cependant, le dialogue public-privé tel qu'encadré par la CGEM, en permettant la structuration des modalités de participation de la société civile à la définition et au suivi des politiques publiques, constitue une opportunité importante, pour les associations plaçant pour le développement de l'entrepreneuriat féminin, de s'exprimer et de faire avancer ce domaine.

En somme, l'intégration de la question du genre dans le dispositif institutionnel consultatif, et qui permet un cadrage politique et programmatique des conditions de développement de l'entrepreneuriat féminin, n'est pas chose acquise et constitue un champ de restructuration et de réforme important pour le Maroc. L'AFEM n'hésite cependant pas à faire part de ses doléances auprès des instances gouvernementales à travers sa participation directe dans plusieurs conseils d'administration d'organismes étatiques et d'associations. Également, l'AFEM, en tant que bras droit de la CGEM, élabore des propositions à chaque sollicitation.

En outre, si à travers la revue documentaire il a été démontré que les femmes participent peu aux divers réseaux et groupes de défense d'intérêt de l'entrepreneuriat de manière générale, et celui féminin plus spécifiquement, les appréciations sont défavorables quant à l'efficacité de ces réseaux et groupes. En effet, selon l'EFE, seulement 22,5 pour cent des FE enquêtées pensent que les associations de FE sont en mesure de représenter convenablement leurs intérêts et leurs préoccupations auprès du gouvernement, et uniquement 18 pour cent pensent que ces associations ont une influence sur la politique et les processus de prise de décision du gouvernement. De

même, seulement 20 pour cent des FE pensent que les associations d'entreprises et d'industries défendent leur cause auprès des gouvernements sur les questions de politique envisagées pour répondre aux besoins des FE, alors que 60,5 pour cent sont sans opinion (voir le tableau 42 à l'annexe 5). Ainsi, il ressort qu'au Maroc la question de la représentativité et de la participation au dialogue politique sur la cause des femmes entrepreneures est loin d'être résolue.

Notation de la condition-cadre 6 – Représentation et participation des femmes entrepreneures au dialogue politique

L'évaluation quantitative de la sixième condition-cadre du DEF est présentée dans le tableau 11 et à l'annexe 1. La note moyenne attribuée à cette sixième condition-cadre qui étudie la représentation des femmes entrepreneures et leur participation au dialogue politique est de 2/5.

Pour la sous-condition-cadre 6.A, portant sur la représentation et la voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles, le deuxième critère d'évaluation stipulant que les FE représentent au moins 15 pour cent des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles semble ainsi être le plus représentatif, et la note attribuée est donc de 2/5 (voir le tableau 11). Il a été très difficile d'obtenir des statistiques fiables sur l'adhésion des entreprises dirigées par les femmes aux associations professionnelles et sectorielles. Cependant, l'EFE a révélé que, parmi les 200 FE enquêtées, uniquement 19,5 pour cent sont adhérentes d'associations professionnelles mixtes, 18,5 pour cent d'associations de femmes entrepreneures, 12,5 pour cent de chambres de commerce et d'industrie, et seulement 2,5 pour cent d'associations/organisations d'employeurs (voir le tableau 27 à l'annexe 5).

Pour la sous-condition-cadre 6.B. traitant de l'existence d'associations et de réseaux de femmes entrepreneures, le deuxième critère d'évaluation reflète le mieux la réalité marocaine. Pour cette raison, la note de 2/5 lui a été attribuée (voir le tableau 11). Cela correspond au diagnostic établi qui montre qu'il existe peu d'associations et de réseaux de femmes entrepreneures, essentiellement implantés dans les chefs-lieux des villes de 9 régions marocaines; ce sont principalement l'AFEM et les associations Entrelles en régions,

alors que le pays compte 12 régions très vastes selon le nouveau découpage territorial de 2015.

Pour la sous-condition-cadre 6.C qui concerne la participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et leur influence sur les résultats de ce dialogue, le deuxième critère d'évaluation – les principales associations d'affaires ne représentent pas convenablement les points de vue et préoccupations de leurs membres femmes et représentent rarement les problèmes qui affectent le DEF dans le dialogue politique avec le gouvernement; la voix des associations de femmes d'affaires/entrepreneures n'a pas beaucoup d'impact – semble refléter le plus la réalité, et sa note est de 2/5 (voir le tableau 11). En fait, le gouvernement a mis en

place des processus pour le dialogue avec le secteur privé – le pacte national Émergence en est un bon exemple. Des consultations ont été menées dans le cadre du développement de la stratégie de la micro finance et de la stratégie nationale pour la promotion des TPE. Le gouvernement a également créé des comités nationaux pour la réforme de l'environnement des affaires, qui comprennent des représentants du secteur privé, où la CGEM est très active, fournissant une contribution politique au gouvernement. L'AFEM semble également être consultée régulièrement par le gouvernement. Cependant, du point de vue des FE, leur représentation institutionnellement structurée au dialogue politique entre les secteurs public et privé est loin d'être acquise au Maroc. Comme l'ont montré les résultats des

Tableau 11. Grille d'évaluation pour la condition-cadre 6 du DEF

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 6 du DEF: Représentation et participation des FE au dialogue politique

5 si les cinq indicateurs s'appliquent; 4 si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; 3 si uniquement trois indicateurs s'appliquent; 2 si uniquement deux indicateurs s'appliquent; 1 si uniquement un des indicateurs s'applique

6. A. Représentation et voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles				
1	2	3	4	5
Les FE représentent moins de 5 % des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles	Les FE représentent au moins 15 % des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles	Les FE représentent au moins 20 % des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles	Les FE représentent au moins 30 % des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles	Les FE représentent plus de 30 % des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles
6. B. Existence d'associations et de réseaux de femmes entrepreneures				
1	2	3	4	5
Il n'existe pas d'associations de FE	Il n'existe que quelques associations de ce type et elles sont situées pour la plupart dans les centres urbains et comptent peu de membres	En plus d'être situées dans les zones urbaines, de telles associations ont été implantées dans quelques zones rurales du pays, mais la base d'adhésion est très restreinte	De nombreuses associations de ce type existent dans les zones urbaines et rurales, mais elles nécessitent de plus grandes capacités afin d'augmenter le nombre de membres et de jouer un rôle de plaidoyer	Des associations de FE existent dans les zones urbaines et rurales; elles représentent un nombre élevé de membres FE; elles ont été constituées en fédération nationale

6. C. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique, entre le secteur public et privé, et leur influence sur les résultats de ce dialogue

1	2	3	4	5
Les mécanismes de dialogue politique entre les secteurs public et privé ne sont pas bien développés dans le pays; les groupes et associations de femmes sont rarement intégrés	Les principales associations professionnelles/ FE ne représentent pas convenablement les points de vue et préoccupations de leurs membres femmes et intègrent rarement les problèmes qui affectent le DEF dans le dialogue politique avec le gouvernement; la voix des associations de FE n'a pas beaucoup d'impact	Les principales associations professionnelles/ FE ont commencé à reconnaître l'importance de mieux intégrer le point de vue des membres femmes dans leurs priorités en matière de plaidoyer politique, et les associations de FE développent leurs compétences et capacités de plaidoyer, mais ces efforts n'ont pas encore beaucoup contribué à influencer l'agenda politique du gouvernement	Les principales associations professionnelles soulèvent régulièrement la question des préoccupations de leurs membres femmes dans le dialogue politique avec le gouvernement; les associations de FE ont la capacité de jouer un rôle important de défense des intérêts et des préoccupations des entreprises dirigées par les femmes et de contribution aux documents politiques en cours d'élaboration; les FE sont incluses dans les comités consultatifs et de travail du gouvernement pour les réformes de l'environnement des entreprises	Il y a de nombreux exemples concrets où la participation des FE dans le processus de dialogue entre les secteurs public et privé ont apporté des résultats concrets en matière d'amélioration de l'environnement du DEF (par exemple modifications relatives au droit de la famille; création de bureaux de femmes dans les institutions financières, modifications relatives au droit à la propriété, etc.)

Récapitulatif: notes des sous-conditions

Sous-condition 6.A: 2

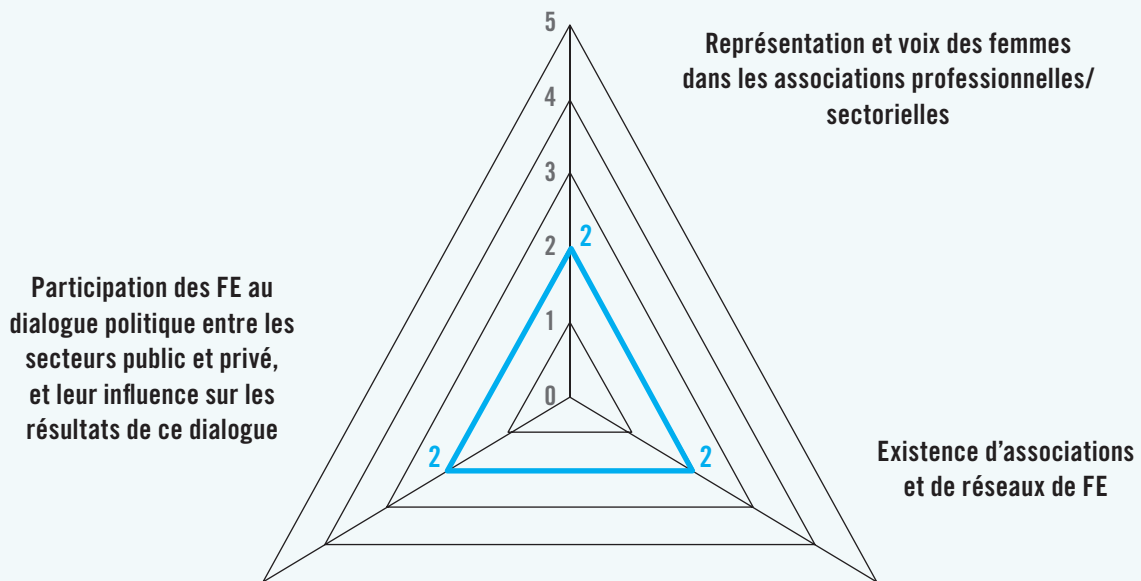
Sous-condition 6.B: 2

Sous-condition 6.C: 2

Note totale = 6. Note moyenne de la 6^e condition-cadre: 2 (6/3)

groupes de discussion et l'EFE, peu de femmes entrepreneures pensent que les associations de femmes d'affaires représentent convenablement leurs intérêts et leurs préoccupations en tant que groupe cible auprès du gouvernement. Peu d'entre elles pensent aussi que ces associations ont une influence sur la politique et les processus

de prise de décisions du gouvernement, ou que les associations d'affaires et d'industrie défendent leur cause auprès du gouvernement. Les canaux institutionnels qui permettent d'exprimer le point de vue des FE auprès de celui-ci et d'exercer du lobbying et du plaidoyer nécessaires sont quasi absents.

Figure 9. Scores de la condition-cadre 6**Représentation des FE et leur participation au dialogue politique – Moyenne: 2**

Section 4. Conclusions et recommandations

Conclusions

Évaluation globale des six conditions-cadres et des sous-conditions-cadres

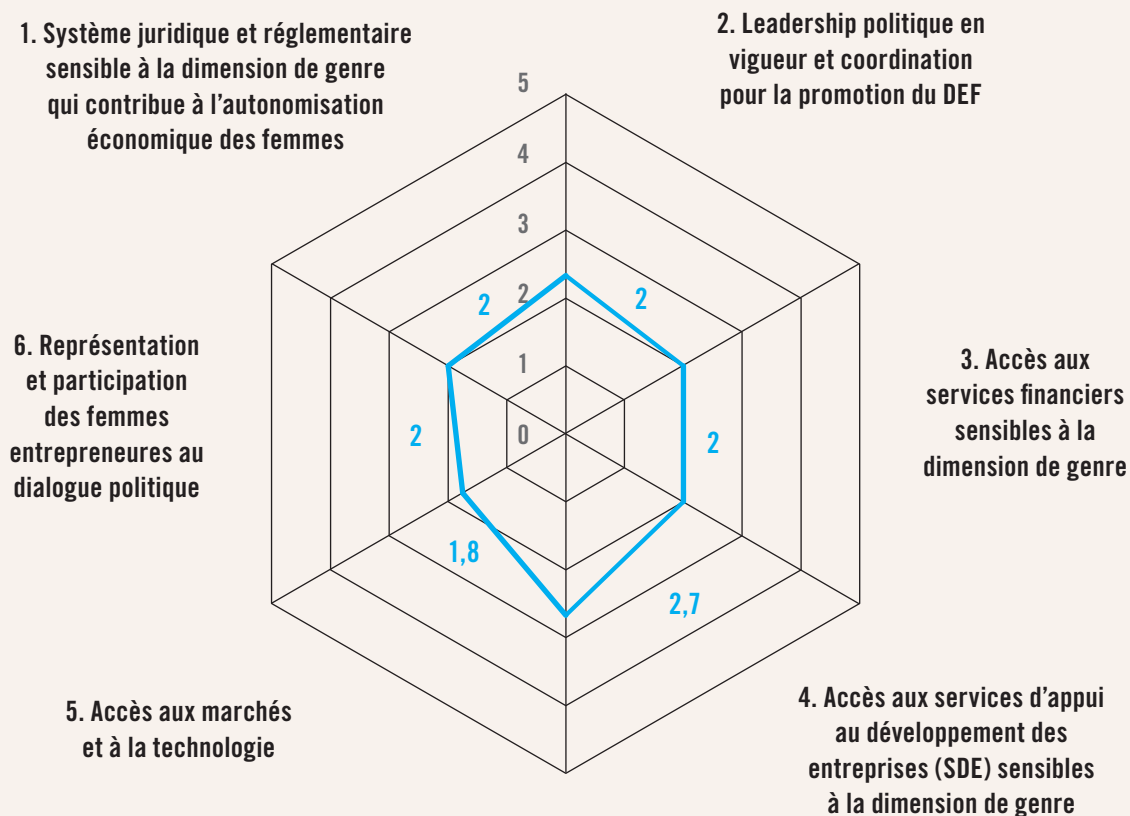
Le score obtenu par les six conditions-cadres du DEF, étayé par les résultats issus des méthodes de recherche utilisées, à savoir la revue documen-

taire, les groupes de discussion, les entrevues avec les informateurs clés et l'enquête auprès de 200 femmes entrepreneures (EFE), donne un résultat de 2,1, ce qui est en deçà de la moyenne de 2,5 (voir la figure 10).

Seule la quatrième condition-cadre relative à l'**accès aux services d'appui au développement des**

Figure 10. Évaluation des conditions-cadres du DEF au Maroc

Situation des six conditions-cadres du DEF au Maroc – Moyenne générale: 2,1



entreprises (SDE) sensibles à la dimension de genre a obtenu un score légèrement supérieur à la moyenne (2,7 points) (voir la figure 10), ce qui reflète certes les efforts des nombreuses initiatives de services d'appui aux FE, telles que le programme Min Ajliki, Entrelles en régions, le projet Soutien à l'entreprise féminine du MCA, le programme AGR INDH et le projet Jeunes femmes créatrices d'emplois de l'UpM. Cependant, les résultats réalisés semblent décevants en ce qui concerne les FE qui ont eu l'occasion de bénéficier de l'un de ces programmes d'appui. La satisfaction enregistrée, qui s'explique par les effets de publicité autour des expériences réussies des SDE et de réseautage, est relative, car elle est contredite par la réalité des données collectées qui montrent une portée quantitative très limitée de ces initiatives. Néanmoins, l'amélioration constatée dans la note moyenne de cette quatrième condition-cadre est principalement le fruit de la participation accrue des FE aux SDE génériques offerts aux deux sexes. S'agissant des sous-conditions-cadres relatives à **une offre et à l'existence de SDE répondant aux besoins spécifiques des femmes, les résultats obtenus montrent qu'il y a encore beaucoup d'efforts à faire** (voir la figure 7 et le tableau 10).

La deuxième place est obtenue par la première condition-cadre relative au **système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes, tout en étant en deçà de la moyenne avec un score de 2,3** (voir la figure 10). Cette note n'empêche pas de traduire les efforts effectués par le Maroc pour améliorer la situation de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes pour atteindre les objectifs que le pays a adopté constitutionnellement. Plus précisément, les mesures d'ajustement devront cibler l'égalité d'accès au marché du travail, d'immatriculation des entreprises et procédures d'obtention des licences, d'amélioration de l'impact des lois/réglementations du travail sur les entreprises dirigées par les femmes et en matière de droits de propriété. **Cependant, beaucoup d'efforts doivent être faits pour renforcer l'effectivité des lois dans la pratique**, beaucoup d'habitudes issues des croyances et traditions socioculturelles locales empêchant cette effectivité, tel la méconnaissance des impacts positifs de la réglementation sur le développement des entreprises ou encore les capacités réelles des femmes entrepreneures quant à la gestion du processus d'applicabilité

des lois, ou tout simplement la volonté sociale collective visant l'autonomisation des femmes. Les droits d'accès à l'héritage représentent le mailon faible de cette première condition-cadre. Au vu du score de 1 de cette sous-condition-cadre, l'analyse met en évidence que **les droits d'accès à l'héritage pour une jouissance effective sont entravés par des pratiques sociales qui trouvent toujours le moyen de retarder ou d'inhiber ces droits**. Un débat national, lancé par le Conseil national des droits de l'Homme, est en cours (CNDH, 2015).

La troisième place, avec la note de 2, est obtenue à égalité par trois conditions-cadres, à savoir la deuxième, portant sur le leadership politique en vigueur et la coordination pour la promotion du DEF, la troisième, relative à l'accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre, et la sixième, sur la représentation des femmes entrepreneures et leur participation au dialogue politique (voir la figure 10). Bien que ces conditions-cadres obtiennent aussi une note en deçà de la moyenne, il faut reconnaître que plusieurs efforts ont été effectués pour développer l'entrepreneuriat féminin au Maroc. On peut citer brièvement les efforts visant la gendérisation des programmes sectoriels et l'institutionnalisation des principes d'égalité et de parité, le produit financier de garantie baptisé **Ilayki** mis en place par la CCG, et les efforts de réseautage et de structuration des associations de femmes entrepreneures. Il y a lieu de noter à ce niveau les résultats obtenus à partir des diagnostics réalisés pour chacune de ces conditions-cadres :

- Concernant le leadership politique en vigueur et la coordination pour la promotion du DEF, malgré l'existence de mesures sectorielles spécifiques qui œuvrent dans un esprit commun de promotion de la condition féminine, il a été noté **l'absence d'un cadre stratégique national visant l'entrepreneuriat féminin en tant que levier de développement à part entière**. Il a été également enregistré l'absence d'une plateforme gouvernementale chargée de suivre et de coordonner les questions relatives à l'entrepreneuriat féminin, même si plusieurs entités ont des prédispositions fonctionnelles leur permettant d'endosser ce rôle.
- **Pour ce qui concerne l'accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre**, malgré la prise de conscience de la nécessité

de mettre à la disposition des femmes entrepreneures des produits financiers spécifiques qui répondent à leurs besoins, la seule initiative concrète mise en place en réponse à cette question (produit Ilayki) reste très insuffisante, et **il faudrait en diversifier les formes et l'ampleur**. Également, il est relevé l'implication insuffisante du secteur bancaire dans les processus d'information et de vulgarisation des produits financiers génériques auprès des femmes entrepreneures pour accroître leur participation, sachant qu'il leur témoigne beaucoup d'enthousiasme et de confiance au vu de la solvabilité des femmes entrepreneures.

- Quant à la représentation des femmes entrepreneures et leur participation au dialogue politique, il a été relevé que, malgré l'existence de plateformes associatives consolidées par le réseautage professionnel, telles que la CGEM, l'AFEM et Entrelles en régions, qui peuvent participer au dialogue et à la concertation avec les institutions politiques sur les questions de l'entrepreneuriat féminin, **un effort d'organisation et d'institutionnalisation des canaux de dialogue et de coordination est à entreprendre**.

Finalement, le domaine le plus faible et classé à la dernière place de l'évaluation du DEF est la cinquième condition-cadre, relative à l'accès aux marchés et à la technologie, qui a obtenu la note de 1,8.

En effet, des efforts peuvent être entrepris pour ses quatre sous-conditions-cadres (voir la figure 8 et le tableau 10):

1. La sous-condition-cadre 5.A relative à la promotion des exportations des femmes entrepreneures, et qui a obtenu la note de 2/5. En dépit d'une politique volontariste et soutenue en matière de promotion des exportations ainsi que des nombreuses initiatives et mesures d'incitation et d'appui instituées au profit des grandes entreprises et des PME, il n'existe pas actuellement au Maroc de programme gouvernemental ou de mesures officielles qui promeuvent spécifiquement les exportations des entreprises dirigées par les femmes. Le taux de participation des entreprises dirigées par les femmes dans l'exportation reste généralement bas, et les femmes entrepreneures ne parviennent pas à développer leur

potentiel d'exportation pour ainsi bénéficier des opportunités créées par les politiques de libéralisation du commerce et les accords de libre-échange.

2. La sous-condition 5.B relative aux marchés publics qui ciblent activement les entreprises dirigées par les femmes, et qui a obtenu une note de 1/5, met en exergue que les femmes entrepreneures ont encore de difficultés à accéder aux marchés publics malgré les efforts importants de dématérialisation. Cependant, la nouvelle loi relative à la Commission nationale de la commande publique (CNCP) constitue une opportunité importante pour les femmes entrepreneures dans le cas d'un recours des décisions d'attribution et de passation des marchés publics pour lesquels elles ont soumissionné, si elles estiment avoir été discriminées.
3. La sous-condition-cadre 5.C relative aux chaînes de valeur qui intègrent les entreprises dirigées par les femmes, et qui obtient la note de 2/5, a montré qu'il existe peu d'initiatives dans ce domaine et que l'accès aux chaînes de valeur reste limitée pour ces entreprises. Il a été également relevé que peu de femmes entrepreneures comprennent ce qu'est une chaîne de valeur.
4. La sous-condition-cadre 5.D relative à l'accès aux NTIC et à la technologie a également obtenu une note de 2/5, et ce malgré les efforts entrepris pour encourager l'accès des femmes entrepreneures aux technologies. En effet, les sources de recherche ont montré, que même lorsque celles-ci utilisent les NTIC, elles n'en font que des usages basiques et que peu envisagent d'introduire les nouvelles technologies dans leurs entreprises. De plus, malgré les nombreuses initiatives de SDE pour le développement des NTIC, l'offre reste très insuffisante et n'atteint que peu de femmes entrepreneures.

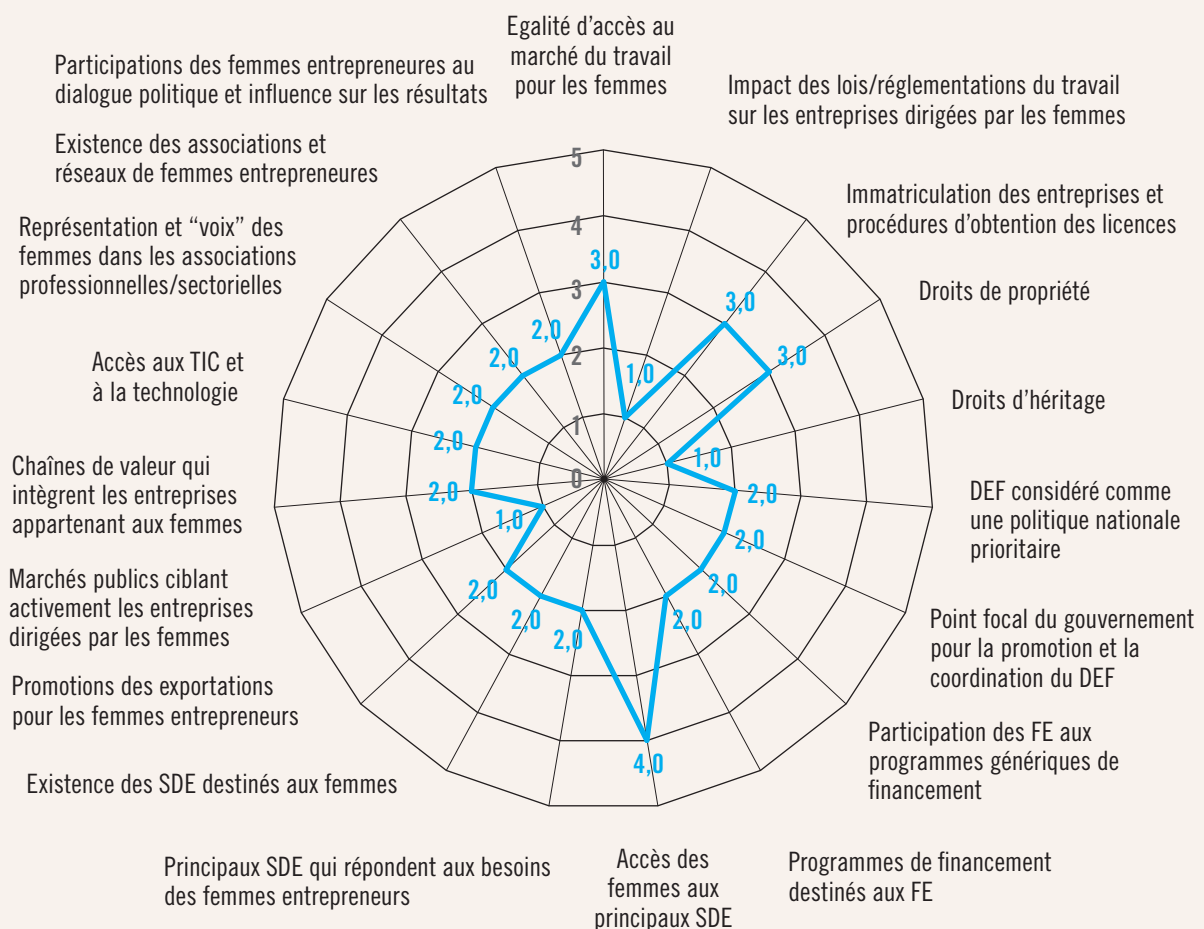
Les notes des conditions-cadres et sous-conditions-cadres que présente la figure 11 ont permis de surligner plus précisément les forces et les faiblesses spécifiques qui ont mené à un score général moyen (2,1/5) inférieur à la moyenne de 2,5. En se référant à la figure 11, la force majeure dans le cas du Maroc reste l'accès des femmes aux principaux SDE (4/5) suivie des trois autres

sous-conditions qui ont obtenu un score de 3/5, à savoir: l'égalité d'accès au marché du travail pour les femmes, l'immatriculation des entreprises et les procédures d'obtention des licences, et les droits de propriété.

La figure 11 permet également d'identifier facilement les domaines les plus faibles dans le cas du DEF au Maroc, qui ont obtenu un score de 1/5, à savoir: les droits de succession, l'impact des lois/réglementations du travail sur les entreprises dirigées par les femmes, les marchés publics qui ciblent activement les entreprises dirigées par les femmes. Ces domaines doivent bénéficier d'un traitement prioritaire dans le cadre d'une politique de DEF au Maroc.

Un autre ensemble de sous-conditions-cadres affiche aussi un score inférieur à la moyenne (2/5), mettant ainsi en exergue des domaines qui ont besoin d'améliorations considérables pour un environnement favorable à l'entrepreneuriat féminin. Il s'agit principalement de la nécessité d'élever le DEF au rang de politique nationale prioritaire, d'élire un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de le doter des moyens nécessaires; d'arrêter des objectifs de participation des femmes entrepreneures aux programmes génériques de financement dans le respect des principes de l'égalité et de la parité, de développer des programmes de financement qui leur sont destinés; d'identifier les principaux services de développement de l'entreprise

Figure 11. Évaluation des sous-conditions des conditions-cadres du DEF



qui répondent aux besoins des femmes entrepreneures et de les transformer sous forme de programmes spécifiques; de promouvoir les exportations des femmes entrepreneures, de mieux les informer sur les opportunités qu'offrent les chaînes de valeur et en les y intégrant; de favoriser l'accès des femmes entrepreneures à la technologie, et de procéder à la structuration et l'institutionnalisation des voies de représentation et de participation au dialogue politique des femmes entrepreneures.

Globalement, si l'évaluation des conditions-cadres et sous-conditions-cadres relatives au DEF au Maroc montre que beaucoup d'actions ont été entreprises pour améliorer le développement de la PME et la TPE, elle fait aussi apparaître que ces actions sont très insuffisantes et que des efforts particuliers doivent être déployés au profit des entreprises dirigées par les femmes. Cependant, ce ne peut être effectif que si les principes d'égalité et de parité sont opérationnalisés dans tous les volets de la vie économique, sociale et culturelle.

Les femmes entrepreneures bénéficient aussi d'un nombre intéressant d'initiatives visant le développement de leurs entreprises comme une cible spécifique et leur développement personnel en tant que femmes entrepreneures, mais celles-ci restent insuffisantes par rapport à l'ampleur de la demande existante et potentielle en la matière.

L'examen des différentes conditions-cadres et sous-conditions-cadres met en évidence, plusieurs contraintes socioculturelles et éducatives qui privent les femmes d'un accès équitable aux différents services de promotion et/ou de formalisation de l'activité entrepreneuriale.

Finalement, le développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc ne peut prendre son élan sans l'instauration d'un cadre politique et stratégique spécifique aux femmes entrepreneures. Une politique globale et intégrée en la matière, portée à un haut niveau institutionnel, devrait être élaborée et soutenue dans les différentes étapes de son exécution. Elle devrait permettre d'appuyer les points forts du système, dont notamment l'égalité des droits et réglementations et les acquis des femmes dans les domaines du travail, de la propriété, du commerce, de la famille et de l'éducation. Elle devrait lever les obstacles

socioculturels qui rendent l'effectivité des lois non exécutoire et continuer à mettre en place des garde-fous supplémentaires pour l'application des lois et règlements, comme pour le cas de l'héritage.

Une telle stratégie devrait aussi et principalement agir sur les conditions-cadres et sous-conditions-cadres qui enregistrent des faiblesses dans plusieurs domaines (voir les figures 10 et 11), et principalement prévoir la capitalisation des actions positives menées en faveur des femmes entrepreneures à différents niveaux:

- le leadership politique et la coordination des différentes mesures et programmes y afférents;
- l'institutionnalisation des services financiers et non financiers spécifiques aux femmes entrepreneures, et les services de promotion de l'accès aux marchés et à la technologie. Un effort particulier devrait être accordé à l'expansion et l'extension des programmes et initiatives existants, notamment ceux ayant connu une grande réussite;
- les mécanismes ascendants d'entrée des femmes entrepreneures dans le dialogue politique et le plaidoyer par les canaux institutionnels de représentation;
- les mesures réglementaires qui peuvent rendre exécutoires, la loi, les droits d'héritage; et
- les mesures incitatives qui peuvent accroître l'accès des femmes entrepreneures aux marchés publics, aux chaînes de valeur, à la technologie, et en développant les opportunités d'exportation pour les entreprises dirigées par les femmes.

Une telle stratégie devrait permettre le suivi et l'évaluation d'une telle politique publique afin de faire sortir des agrégats économiques dans lesquels l'apport de l'entrepreneuriat féminin est valorisé.

Recommandations

Conditions-cadres	Thème	Recommandations
1. Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes	Marché du travail	<p>1. Élaborer des outils d'information destinés aux femmes entrepreneures sur les lois et réglementations du marché du travail, ainsi que sur les droits des travailleurs, en vue de favoriser le recrutement par les entreprises et d'améliorer la participation des femmes dans le marché du travail.</p>
	Création et formalisation de l'entreprise	<p>2. Mettre en place des mesures incitatives (accompagnement, apport financier, avantages fiscaux, accès à la protection sociale...) pour encourager la création et la formalisation de l'entreprise, et ce selon le profil et le milieu de résidence des femmes entrepreneures.</p> <p>3. Organiser des campagnes de proximité d'information et de sensibilisation au profit des femmes entrepreneures ou porteuses de projets sur les différents types, statuts et procédures de création/formalisation de l'entreprise. Cela passe, entre autres, par l'animation d'activités sur le statut d'auto-entrepreneur avec un langage compréhensible, accessible et spécifique aux communautés ciblées (utilisation du dialecte marocain et de l'amazigh), et en faisant principalement appel à des animateurs et animatrices locales.</p>
	Protection des droits d'accès à la propriété et l'héritage	<p>4. Engager une réflexion nationale sur les mesures à prendre pour favoriser «la jouissance effective des droits successoraux et de propriété» en faveur des femmes: étudier par exemple la possibilité de définir des délais réglementaires pour l'élaboration de l'acte d'héritage qui définit les héritiers et leurs parts d'héritage, l'obligation d'enregistrer les biens hérités au nom des héritiers dans un délai de tolérance défini par la loi, ou réviser les mécanismes de recours juridiques existants pour accélérer la distribution de l'héritage qui revient aux femmes.</p>
2. Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF	Politiques de promotion de l'entrepreneuriat féminin aux niveaux national et régional	<p>5. Inscire le DEF comme une priorité nationale et désigner une haute instance gouvernementale pour coordonner transversalement toutes les composantes gouvernementales, non gouvernementales et du secteur privé concernées par le DEF. Cette instance multisectorielle constituera une plateforme de formulation de la politique publique en matière d'entrepreneuriat féminin, de la coordination et du suivi-évaluation de la mise en œuvre de cette politique. Cette instance gouvernementale aura pour finalité de soutenir et légitimer la participation des femmes entrepreneures au dialogue politique public-privé sur la promotion du DEF.</p> <p>6. Élaborer un système d'information permettant de recenser les entreprises dirigées par les femmes, leur croissance et leur développement. L'idée est de documenter la contribution de l'entrepreneuriat féminin au développement de l'économie marocaine afin de donner à la question sa pleine considération (par exemple un tableau de bord national et/ou des systèmes de remontée et de consolidation des informations sectorielles qui permettent de mesurer l'impact de la participation des entreprises dirigées par des femmes à la création d'emplois et de richesse, le suivi des facteurs favorisant l'entrepreneuriat féminin, les obstacles inhérents à l'entrepreneuriat féminin, etc.).</p> <p>7. Inscire la représentativité du DEF dans les programmes et les activités des instances consultatives et législatives tels le Conseil économique, social et environnemental et le Parlement, et créer des comités ou des commissions du DEF au sein de ces instances.</p> <p>8. Inscire le DEF dans le processus de programmation et de développement des plans régionaux et des collectivités locales et instituer des lignes budgétaires dédiées aux entreprises dirigées par les femmes dans le budget communal, ainsi qu'une commission communale spécialisée.</p>

Conditions-cadres	Thème	Recommandations
3. Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre	Politiques et programmes favorisant l'accès au financement des entreprises dirigées par les femmes	<p>9. Améliorer l'accès à l'information des femmes entrepreneures sur les sources de financement existantes (génériques ou spécifiques).</p> <p>10. Mettre en place des mécanismes/programmes spécifiques de financement pour les femmes entrepreneures en concevant des modalités de paiement et de remboursement selon leurs besoins. Mettre en place des fonds régionaux dédiés au financement des projets des femmes (par exemple leur accorder un fonds de démarrage à titre de prêt d'honneur remboursable sans intérêts).</p>
4. Accès aux services d'appui au développement des entreprises (SDE) sensibles à la dimension de genre	Services et programmes d'appui aux entreprises dirigées par les femmes	<p>11. Encourager la participation et l'inclusion des femmes entrepreneures aux programmes et SDE par la prise en charge des frais de déplacement, notamment pour les auto-entrepreneures et les TPE dirigées par les femmes, sur toutes les phases de création et de développement des entreprises.</p> <p>12. Axer les activités des SDE sur un accompagnement répondant aux besoins spécifiques des femmes entrepreneures: formations techniques intégrant des méthodes pédagogiques adaptées, services de mentorat et coaching, information sur les droits et réglementations, réseautage professionnel pour que les femmes entrepreneures puissent être informées sur les opportunités d'affaires, la commercialisation et le marketing, et les circuits d'exportation.</p>
5. Accès aux marchés et à la technologie	Accès aux marchés	<p>13. Étendre la prise en charge des PME dirigées par les femmes aux TPE et coopératives féminines pour participer aux foires et salons régionaux et internationaux et adhérer aux circuits d'exportation: subventions pour les frais de voyages, aides aux techniques de valorisation des produits.</p> <p>14. Intégrer les entreprises dirigées par les femmes à tous les niveaux des chaînes de valeur, surtout celles à forte croissance, tant aux niveaux national que régional et local. Faire de cette intégration un paramètre de labellisation «responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)» par la Confédération générale des entreprises au Maroc (CGEM).</p> <p>15. Mettre en place des mesures d'encouragement pour les entreprises dirigées par les femmes lors de la passation des marchés publics (par exemple lors de l'évaluation des offres techniques, donner une note supplémentaire pour les offres des TPME dirigées par les femmes). L'appui des SDE pour ces entreprises viserait à assurer qu'elles puissent répondre aux appels d'offres et s'adapter aux cahiers des charges.</p>
	Accès à la technologie	<p>16. Accroître l'accès des femmes entrepreneures aux NTIC et promouvoir les programmes d'appui à l'usage des NTIC (prospector des entités ayant des programmes d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin; organiser des sessions de sensibilisation et de formation sur les NTIC).</p> <p>17. Développer des outils pédagogiques pour sensibiliser à l'entrepreneuriat féminin selon les cibles de femmes entrepreneures (par exemple applications de NTIC sur téléphones mobiles avec un contenu simplifié pour les femmes; création d'une plateforme Web nationale dédiée au DEF, et qui permettent aux femmes d'être valorisées en tant qu'entrepreneures).</p>

Conditions-cadres	Thème	Recommandations
6. Représentation et participation des femmes entrepreneures au dialogue politique	Représentation des femmes (associations professionnelles et réseaux de femmes entrepreneures)	<p>18. Intégrer les entreprises dirigées par les femmes dans les associations professionnelles existantes.</p> <p>19. Renforcer les antennes régionales de représentation des femmes entrepreneures.</p> <p>20. Renforcer la représentation et le positionnement des femmes entrepreneures dans le processus de régionalisation avancée (par exemple renforcer la représentativité des FE dans les commissions régionales à travers les associations féminines professionnelles, le groupement des associations professionnelles féminines et des réseaux nationaux et régionaux sectoriels des femmes entrepreneures).</p> <p>21. Intégrer au sein du Comité national de l'environnement des affaires (CNEA), la promotion et le développement de l'entrepreneuriat féminin et décliner cette thématique au sein des comités régionaux de l'environnement des affaires (CREA).</p> <p>22. Accompagner la CGEM dans l'élaboration d'une stratégie d'intégration de l'égalité et de la parité femmes-hommes, tant aux niveaux national que régional (par exemple créer au sein de la CGEM une commission nationale dédiée aux femmes entrepreneures, et la décliner dans tous les bureaux régionaux de la CGEM).</p>
	Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique	<p>23. Structurer les canaux de consultation et de veille pour la remontée des avis des organisations et associations de FE dans le dialogue sur les politiques. La Haute Autorité de la parité, prévue par la Constitution, pourrait jouer le rôle de chef de file et veiller à assurer une parité dans le traitement de l'entrepreneuriat, en collaboration avec les femmes parlementaires.</p> <p>24. Multiplier les initiatives de qualification des femmes entrepreneures pour développer leurs capacités en matière de leadership, de plaidoyer politique sur la question du DEF, de négociation et de propositions de mesures innovantes en la matière.</p>
Recommandations transversales		<p>25. Prévoir une journée nationale de l'entrepreneuriat féminin.</p> <p>26. Développer et adapter des outils de promotion du DEF aux différentes cibles de femmes entrepreneures (campagnes TV, radio, Web, mobile, etc.)</p>

Liste des références

- AFAEMME (Association des Organisations des Femmes d'affaires Méditerranéennes). 2013: *Young women as job creators: concept note*, http://ufmsecretariat.org/wp-content/uploads/2013/04/ENGLISH_Concept-Note-Young-Women-as-Job-Creators-vf.pdf.
- Ahrouch S. 2010: «Les coopératives au Maroc: Enjeux et évolutions», *RECMA – Revue internationale de l'économie sociale*, n° 322, p. 26, http://recma.org/sites/default/files/recma322_023026_0.pdf.
- Artisanat du Maroc; AFI. 2014: *Panorama de l'artisanat, 2014*, http://www.artisanat.gov.ma/sites/default/files/Panorama_2011.pdf
- Association démocratique des femmes du Maroc. 2015: *Situation des femmes au Maroc 20 ans après Beijing: Etat des lieux et recommandations – Rapport des ONG marocaines sur la mise en œuvre de la Déclaration et de la Plateforme de Beijing 1995-2015*, p. 14, http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2015/07/annex_1_rapport-parallele-adfm-beijing_20.pdf.
- Badrane M. 2013: *Présentation des résultats du programme d'appui aux AGR: Les bénéficiaires moyennés améliorés de 78 %*, [http://www.aujourd'hui.ma/une/actualite/presentation-des-resultats-du-programme-d-appui-aux-agr-les-beneficiaires-moyennés-améliorés-de-78--106767](http://www.aujourd'hui.ma/une/actualite/presentation-des-resultats-du-programme-d-appui-aux-agr-les-beneficiaires-moyennes-ameliores-de-78--106767).
- Bank Al Maghrib (Banque du Maroc). 2013: *Rapport annuel sur le contrôle, l'activité et les résultats des établissements de crédit, exercice 2012*, p. 80, téléchargeable sur http://www.bkam.ma/wps/portal/net/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vMOY_QjzKL94w3cQwBSZnFe8QbebvqR2KluSDEfD3yc1P1g9KK9L31A_QLckMjyhOdFQHfihUF/delta/base64xml/L3dJdyEvd0ZNQUFzQUMvNEIVRS82X0pfMIFI.
- Banque africaine de développement, 2014: *Favoriser la création d'emplois et la croissance grâce au développement des micro, petites et moyennes entreprises dans les pays du Partenariat de Deauville, Volume 2, Bonne pratiques et revue de quelques expériences*, 166 pp., http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Rapport_FR_Vol_2.pdf.
- Banque internationale pour la reconstruction et le développement; Banque mondiale. 2011: *Rapport sur le développement dans le monde: Égalité des genres et développement 2012*, <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-French.pdf>.
- Banque mondiale. 2013: *Supporting access to finance for micro, small & medium enterprises with partial credit guarantees; The Moroccan Experiences*, Quick Notes Series, n° 94, avril 2013, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16126/802450BRIOfian0Box0379802B00PUBLIC0.pdf?sequence=1&isAllowed=y/>.
- . 2012: *The little data book of financial inclusion*, p. 107, téléchargeable à l'adresse <http://documents.worldbank.org/curated/en/874091468176685872/The-little-data-book-on-financial-inclusion-2012>.
- Benezha H. 2013: *ANPME: Bilan du premier contrat-programme*, <http://www.leconomiste.com/article/905708-anpme-bilan-du-premier-contrat-programme>.
- Binkkour M.; Messaoudi A. 2012: «La promotion de l'entrepreneuriat au Maroc: Rôle de l'État et perception des entrepreneurs», *Acte de colloque/Proceedings*, pp. 242-275, Business and Entrepreneurship in Africa, volume n° 1, p. 269, http://www4.fsa.ulaval.ca/wp-content/uploads/2014/12/actes-de-colloques_Business-and-Entrepreneurship-in-Africa.pdf.

- Boussetta M. 2006: Financement des PME au Maroc: contraintes, enjeux et perspectives
- Boussetta M. 2011: *Entrepreneuriat féminin au Maroc: Environnement et contribution au développement économique et social*, rapport n° 10/11, Investment Climate and Business Environment Research Fund (ICBE-RF), pp. 25-32, consultable à l'adresse <http://docplayer.fr/14716003-Entrepreneuriat-feminin-au-maroc-environnement-et-contribution-au-developpement-economique-et-social.html>.
- Bouzekraoui H.; Ferhane D. 2014: *Les obstacles au développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc*, École nationale de communication et de gestion de Tanger-Université Abdelmalek Essaâdi, p. 7, consultable à l'adresse <http://docslide.fr/documents/lentrepreneuriat-feminin-au-maroc.html>.
- CE/ETF/OCDE/BEI. 2014: *Mise en œuvre du Small Business Act pour l'Europe dans le Bassin méditerranéen au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, 2014*, Note synthétique pour les ministres, IX^e réunion ministérielle de l'Union pour la Méditerranée sur la coopération industrielle euro-méditerranéenne, consultable à l'adresse <http://docplayer.fr/1230419-Mise-en-oeuvre-du-small-business-act-pour-l-europe-dans-le-bassin-mediterraneen-au-moyen-orient-et-en-afrique-du-nord-2014.html>.
- Centre Mohamed VI de soutien à la microfinance solidaire. 2012: *Livre blanc du microcrédit au Maroc*, [http://www.cm6-microfinance.ma/uploads/file/Livre%20blanc%20du%20Microcr%C3%A9dit%20au%20Maroc%20\(En%20fran%C3%A7ais\).pdf](http://www.cm6-microfinance.ma/uploads/file/Livre%20blanc%20du%20Microcr%C3%A9dit%20au%20Maroc%20(En%20fran%C3%A7ais).pdf).
- CGEM. 2015: *Membres du conseil d'administration 2015-2018*, <http://www.cgem.ma/upload/638138440.pdf>.
- . 2012: *Nomination des instances de gouvernance de la CGEM*, http://www.cgem-mag.ma/upload/archive/cgemmag_07_2012.pdf.
- Chalbi-Drissi H. 2012: *Le genre dans les nouvelles politiques foncières au Maroc*, p. 59, http://www.codesria.org/IMG/pdf/2-Crises_agraires_Hassania_Chalbi.pdf.
- Commission économique pour l'Afrique (CEA); Bureau pour l'Afrique du Nord. 2014: *Améliorer l'accès au financement pour renforcer l'autonomisation des femmes rurales en Afrique du Nord: Bonnes pratiques et leçons à tirer, cas du Maroc*, pp. 37-61, http://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/femme_rurale_fr.pdf.
- CNUCED. 2011: *Rapport 2011 sur l'économie de l'information: Les TIC comme catalyseurs du développement du secteur privé*, http://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/ier2011_fr.pdf.
- Comité national des droits de l'homme (CNDH). 2015: *État de l'égalité et de la parité au Maroc: Préserver et rendre effectifs les finalités et objectifs constitutionnels – Résumé exécutif*, http://www.cndh.ma/sites/default/files/cndh_-_r_e_web_-_parite_egalite_fr_.pdf
- Daoudi F. 2011: *Droits fonciers des femmes au Maroc: Entre complexité du système foncier et discrimination*, Les études et essais du Centre Jacques Berque, n° 4, octobre 2011, pp. 22-23, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00694238/document>.
- Doss C.; Grown K.; Deere C. D. 2008. *Gender and Asset Ownership: A Guide to Collecting Individual-Level Data*, Banque mondiale, téléchargeable à l'adresse <http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-4704#>.
- EUROMED Invest; AFEM. 2010: *Guide d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin au Maghreb*, étude n° 23, p. 9.
- Forum économique mondial. 2014: *The Global Gender Gap Index 2013*, pp. 286/287, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf.
- GEDI. 2014: *The Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI): A 30-country analysis of the conditions that foster high-potential female entrepreneurship*, Global Entrepreneurship and Development Institute et Dell Women's Entrepreneur Network, http://i.dell.com/sites/doccontent/corporate/secure/en/Documents/Gender_GEDI_Executive_Report-2014.pdf.

- Groupe de la Banque mondiale. 2015: *Doing Business 2015: Au-delà de l'efficience*, 12^e édition, téléchargeable à l'adresse <http://français.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2015>.
- . 2014: *Doing Business 2014: Comprendre les réglementations pour les petites et moyennes entreprises*, 11^e édition, <http://français.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/Foreign/DB14-minibook-french.pdf>.
- . 2010: *Women, business and the law 2010*, <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2010/Women-Business-Law.pdf?la=en>.
- Haut-Commissariat au plan (HCP). 2014a: *Activité, emploi et chômage, premiers résultats (annuel), 2014*, Direction de la statistique, téléchargeable à l'adresse http://www.hcp.ma/downloads/Activite-emploi-et-chomage-premiers-resultats-annuel_t13036.html.
- . 2014b: *La Femme marocaine en chiffres: Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles*, p. 72, téléchargeable à l'adresse http://www.hcp.ma/downloads/Femme-marocaine-en-chiffres_t18705.html.
- . 2013a: *Annuaire statistique régional – Souss-Massa-Drâa, 2013*, téléchargeable à l'adresse http://www.hcp.ma/downloads/Annuaire-statistiques-regionaux_t11956.html.
- . 2013b: *Femmes marocaines et marché du travail: Caractéristiques et évolution*, <http://www.hcp.ma/attachment/480863/>.
- . 2013c: *Activité, emploi et chômage 2013: Résultats détaillés*, Direction de la statistique, <http://www.hcp.ma/file/169010>.
- . 2012: *Activité, emploi et chômage 2012: résultats détaillés*, <http://www.hcp.ma/file/151444/>.
- Klapper L.; Lewin A.; Quesada Delgado J. M. 2009: *The Impact of the Business Environment on the Business Creation Process*, Banque mondiale, téléchargeable à l'adresse <http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/2009/05/10574403/impact-business-environment-business-creation-process>.
- Lambrecht J.; Pirnay F.; Amedodji P.; Aouni Z. 2003: *Entrepreneuriat féminin en Wallonie*, Centre de recherche PME et d'entrepreneuriat-Université de Liège et Centre d'études pour l'entrepreneuriat, EHSAL, http://www.amazone.be/IMG/pdf/entrepreneuriat_feminin_wallonie.pdf.
- La vie économique*. 2010: «Foncier: 75 % du sol marocain toujours non immatriculés», 28 juin 2010, <http://lavieeco.com/news/economie/Foncier--75--du-sol-marocain-toujours-non-immatricules-16990.html>.
- Minialai C.; 2015: *Femmes entrepreneures au Maroc: Une situation contrastée*, HEM Business School, Casablanca, <http://www.economia.ma/content/femmes-entrepreneurs-au-maroc-une-situation-contrast%C3%A9e>.
- Ministère de l'Économie et des Finances. 2014: *Projet de loi de finances pour l'année budgétaire 2014: Note de présentation*, p. 82, http://www.finances.gov.ma/Docs/2013/db/np_fr.pdf.
- . 2013: *Compétitivité des exportations marocaines: quel bilan?*, Direction des Études et des prévisions financières, http://www.finances.gov.ma/depf/SitePages/publications/en_catalogue/etudes/2013/competitivite_expo.pdf.
- Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies. 2013: I, https://ccdcoc.org/sites/default/files/strategy/Maroc_CyberSecurity_2013_FR.pdf.
- . 2012: *Maroc: Économie ouverte et plateforme d'exportation*, Département du commerce extérieur, p. 18, http://www.mce.gov.ma/Etudes/Etudes/brochure_commerce-BAT.pdf.
- Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social. 2012: *Plan gouvernemental pour l'égalité 2012-2016: ICRAM en perspective de la parité*, <http://www.social.gov.ma/fr/domaine-de-la-femme/plan-gouvernemental-pour-l%E2%80%99egalit%C3%A9>.

- Naciri R. 2005: *Women's Rights in the Middle East and North Africa – Morocco*, Freedom House, <http://www.refworld.org/docid/47387b6d2f.html>.
- NAZIH A. 2015: *Analyse 15 ans après, l'AFEM, un vrai patronat?*, <http://www.leconomiste.com/article/971930-analyse15-ans-apres-l-afem-un-vrai-patronat>.
- OCDE. 2013: *Analysis of Business Development Service Provision and Incubation for Women Entrepreneurship in the MENA Région*, MENA-OECD Investment Programme/OECD-MENA Women's Business Forum, <http://www.oecd.org/mena/competitiveness//BDS.pdf>.
- . 2012: *Women in Business: Policies to support women's entrepreneurship development in the Middle East and North Africa region*, p. 28, téléchargeable à l'adresse <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en>.
- . 2011: *Women's access to finance in the Middle East and North Africa (MENA) Region*, Programme MENA-OCDE pour l'investissement, <https://www.oecd.org/mena/competitiveness/47246008.pdf>, p. 7.
- ONU Femmes; Institut marocain des administrateurs. 2013: *Gouvernance au féminin: Synthèse de l'étude sur la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance des grandes entreprises publiques et privées*, https://www.afcgn.org/wp-content/uploads/2013/11/Synthese-de-letude_Gouvernance-au-feminin.pdf.
- Rachdi F. 2006: *L'entrepreneuriat féminin au Maroc: une étude exploratoire*, 8^e Congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, pp. 5-9, téléchargeable à l'adresse http://www.academia.edu/7120996/Etude_exploratoire_Lentrepreneuriatfeminin.
- SAAD ALAMI Y. 2012: *Exportations: Les consortiums d'entreprises encouragés*, <http://www.leconomiste.com/article/891462-exportationsles-consortiums-d-entreprises-encourag-s>.
- Saint-Cyr L.; Audet J.; Carrier C. 2002: *L'entrepreneuriat du secteur manufacturier québécois: Caractéristiques et accès au financement institutionnel*, Actes du 6^e Congrès international francophone de recherche sur la PME (CIFPME), HEC-Montréal.
- Saint-Pierre J.; El Fadil J; Pilaeva K. 2012: «Les objectifs des entrepreneurs et leur conception de la performance: Une étude comparative de dirigeants canadiens et marocains», *Acte de colloque/ Proceedings*, pp. 94-125, Business and Entrepreneurship in Africa, volume n° 1, http://www4.fsa.ulaval.ca/wp-content/uploads/2014/12/actes-de-colloques_Business-and-Entrepreneurship-in-Africa.pdf, p. 97.
- Stevenson L. 2011: «The Role of Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa Labour Market», in OCDE, 2011: *Fostering Women's Entrepreneurship and Employment in the Middle East and North Africa*, Programme d'investissement MENA-OCDE, pp. 6-42.
- ; Lundström A. 2002: *Beyond the Rhetoric: Defining Entrepreneurship Policy and Its Best Practice Components*, Swedish Foundation for Small Business Research.
- ; Saint-Onge A. 2014: *Conditions-cadres de l'évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF): Guide à l'usage des évaluateurs*, Genève, BIT.
- Zaam H. 2013: *L'entrepreneuriat féminin au Maroc*, Faculté polydisciplinaire de Tétouan, Université Abdelmalek Essaidi, Tanger-Tétouan, non publié, <http://www.escritorasyescrituras.com/lentrepreneuriat-feminin-au-maroc/>

Sites Web

AFEM

www.afem.ma

ATTAWFIQ MICRO FINANCE

http://www.fbpmc.ma/index.php?option=com_content&view=article&id=50&Itemid=2

Banque mondiale

<http://datatopics.worldbank.org/g20fidata/country/morocco>

CCG

<http://www.ccg.ma>

Cloudstartupacademy:

<http://startup-academy.net/entrepreneurs-lancez-vous-dans-le-cloud/>

CNRST

<http://paceim.ird.fr/wp-content/uploads/R%C3%B4le-du-CNRST-dans-l'accompagnement-des-projets-de-cr%C3%A9ation-d'entreprises-innovantes.pdf>

Economia

<http://www.economia.ma>

Economia/HEM

<http://www.economia.ma/content/les-in%C3%A9galit%C3%A9s-entre-hommes-et-femmes-dans-le-secteur-informel/>

EVEM

<http://www.evem.ma>

FCS

<http://www.fcs.ma>

FNAM

<http://www.fnam.ma>

IMA

<http://www.institut-administrateurs.ma>

Maroc PME

anpme.ma

ODE

<http://www.ode.ma>

Programme de soutien à l'entrepreneuriat féminin Min Ajliki

<http://www.minajliki.ma/>

Annexes

Annexe 1. Matrice de scoring et d'analyse

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 1 du DEF – Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes					
5 (si les cinq indicateurs s'appliquent); 4 (si uniquement quatre indicateurs s'appliquent); 3 (si uniquement trois indicateurs s'appliquent); 2 (si uniquement deux indicateurs s'appliquent); 1 (si uniquement un des indicateurs s'applique)					
1. A. Lois et réglementations du travail					
<i>Égalité d'accès au marché du travail pour les femmes</i>					
1	2	3	4	5	Note
Les femmes ne sont exclues du marché du travail d'aucun secteur économique	Les lois et réglementations du travail rendent obligatoire la non-discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques d'embauche	Les lois obligent à ce que les femmes et les hommes perçoivent des revenus égaux pour un travail similaire	Sur le plan juridique, les femmes mariées n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour travailler en dehors de la maison ou pour diriger une entreprise	Les femmes sont informées de l'égalité de leurs droits en matière d'emploi, et ces derniers sont appliqués	3
<i>Lois et réglementations du travail et leur impact sur les entreprises dirigées par les femmes</i>					
1	2	3	4	5	Note
Les entreprises dirigées par les femmes bénéficient d'une aide pour surmonter les difficultés des procédures d'immatriculation et de conformité	L'orientation concernant les lois et réglementations du travail, ainsi que les exigences de conformité est fournie aux femmes entrepreneures dans le cadre des SDE et des services de formation	Le gouvernement fait des efforts particuliers pour informer les entreprises dirigées par les femmes à propos des lois et réglementations du travail et des exigences de conformité	L'immatriculation des entreprises peut se faire en ligne ou aux guichets uniques faciles d'accès, ce qui réduit la charge administrative des femmes entrepreneures et le temps qu'elles consacrent à cette formalité	Les entreprises dirigées par les femmes ne subissent ni harcèlement ni corruption de la part des inspecteurs du travail	1
1. B. Immatriculation des entreprises, réglementations et procédures d'obtention des licences					
1	2	3	4	5	Note
Les femmes peuvent immatriculer une entreprise sans être obligées légalement d'avoir la permission de leur mari	Le gouvernement fait des efforts particuliers pour s'assurer que les femmes connaissent les procédures d'immatriculation des entreprises et d'obtention des licences d'entreprises	Les femmes ne sont pas défavorisées pour accéder aux bureaux d'immatriculation étant donné les restrictions en termes de déplacement (par exemple l'immatriculation peut se faire en ligne ou dans des bureaux locaux d'immatriculation)	Les bureaux dédiés aux femmes sont prévus dans les bureaux d'immatriculation des entreprises (pour les femmes qui ont un faible niveau d'alphabétisation et moins de connaissances relatives à l'entreprise)	Il est possible pour les femmes d'obtenir une licence d'exploitation pour tous les types d'entreprises, y compris dans les secteurs d'activité qui sont plus traditionnellement féminins	3

1. C. Droits de propriété et d'héritage					
Droits de propriété					Note
1	2	3	4	5	
<p>Selon les lois du pays, les femmes n'ont pas les mêmes droits de propriété que les hommes</p>	<p>Les femmes ont certains droits de propriété similaires à ceux des hommes, mais il y a différentes exigences procédurales imposées aux femmes pour l'accès à ces droits (par exemple selon la loi, les maris ont le contrôle administratif des biens matrimoniaux possédés conjointement)</p>	<p>Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, mais elles ne sont généralement pas informées de ces droits, et peu d'efforts sont faits pour les y sensibiliser</p>	<p>Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne les reconnaissent pas, et les femmes ont des recours limités au système juridique</p>	<p>Selon la loi, les femmes et les hommes ont les mêmes droits de propriété, ces droits sont appliqués, et les femmes ont accès aux mécanismes de recours juridique pour bénéficier des droits économiques établis</p>	3
Droits d'héritage					
1	2	3	4	5	Note
<p>Selon les lois du pays, les femmes n'ont pas les mêmes droits d'héritage que les hommes</p>	<p>Les femmes ont certains droits d'héritage similaires à ceux des hommes, mais il y a différentes exigences procédurales imposées aux femmes pour avoir accès à ces droits</p>	<p>Les femmes ont les mêmes droits d'héritage que les hommes, mais elles ne sont généralement pas informées de ces droits, et peu d'efforts sont faits pour les y sensibiliser</p>	<p>Les femmes ont les mêmes droits d'héritage que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne les reconnaissent pas, et les femmes ont des recours limités au système juridique</p>	<p>Selon la loi, les femmes et les hommes ont les mêmes droits d'héritage, ces droits sont appliqués, et les femmes ont accès aux mécanismes de recours juridique pour bénéficier des droits économiques établis</p>	1
Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 2 du DEF – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF					
2. A. Le DEF est considéré comme une politique nationale prioritaire					
1	2	3	4	5	Note
<p>Il n'y a pas de preuves documentées précisant que le DEF est une politique nationale prioritaire</p>	<p>Le développement de l'entrepreneuriat féminin est déclaré comme une des priorités dans le plan de développement national, dans les politiques d'égalité femmes-hommes et/ou d'autres stratégies économiques nationales importantes pour le développement économique et social du pays, mais aucun agenda particulier ni plan d'action n'a été défini</p>	<p>Les femmes entrepreneures ont été identifiées comme un groupe cible spécifique dans les politiques du gouvernement en matière de TPE et PME</p>	<p>Les femmes entrepreneures ont été identifiées comme un groupe cible spécifique dans les politiques du gouvernement en matière de TPE et PME, et des mesures spécifiques sont mentionnées dans les documents politiques en matière de TPE et PME pour encourager l'entrepreneuriat féminin et le développement des entreprises dirigées par les femmes</p>	<p>Il y a un cadre stratégique national pour le développement de l'entrepreneuriat féminin, y compris des dispositions pour le démarrage et la croissance des entreprises dirigées par les femmes</p>	2

2. B. Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien					
1	2	3	4	5	Note
Le gouvernement n'a rien entrepris pour trouver des solutions aux problèmes concernant le leadership politique et la coordination du DEF	Il n'y a pas de points focaux pour le DEF au sein du gouvernement, mais dans certains ministères ou organismes une attention particulière est accordée aux problèmes relatifs au DEF	Il y a des points focaux au sein d'un ou deux ministères ou organismes gouvernementaux qui recommandent le DEF ou ont quelques activités promotionnelles à cet égard, mais il n'y a pas de collaboration entre les ministères et les organismes	Un point focal national pour le DEF a été établi au sein du gouvernement, mais ses services ne fonctionnent toujours pas correctement, ils ne sont pas assez financés et il n'y a que peu de contacts entre les ministères et les organismes	Il y a un point focal national pour le DEF au sein du gouvernement doté d'un mandat de leadership politique, d'un budget, de ressources, d'une collaboration interministérielle et une coopération nécessaires pour mener à bien ce mandat; des liens forts ont été développés avec les acteurs extérieurs qui sont activement consultés sur les politiques et programmes en matière des besoins des femmes entrepreneures	2
Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 3 du DEF – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre					
3. A. Participation des femmes entrepreneures aux programmes de financements génériques					
1	2	3	4	5	Note
L'approche est passive (seules quelques clients sont des entreprises dirigées par les femmes)	Il y a un début de reconnaissance du potentiel du marché des femmes entrepreneures et début de la mise en œuvre de formations sensibles à la dimension de genre destinées aux agents de crédits, mais ne touchant pas encore activement le marché des femmes entrepreneures par le biais d'efforts promotionnels	Il y a une reconnaissance du potentiel du marché des femmes entrepreneures, mise en œuvre de formations sensibles à la dimension de genre destinées aux agents de crédits et touchant activement le marché des femmes entrepreneures grâce à des activités promotionnelles	Des efforts actifs pour atteindre le marché des femmes entrepreneures grâce à des activités promotionnelles sont faits; des prêts adaptés et des services financiers sont élaborés pour les femmes entrepreneures	Des prêts adaptés et des services financiers sont élaborés pour le marché des femmes entrepreneures, les cibles de performance sont généralement fixées par rapport au nombre de prêts accordés aux entreprises dirigées par les femmes, le système financier est considéré comme attentif aux femmes, les données clients sont suivies et rapportées sur la base d'une ventilation par sexe	2

3. B. Programmes de financements spécifiquement destinés aux entreprises dirigées par les femmes					
1	2	3	4	5	Note
Il n'y a pas de services financiers destinés spécifiquement aux entreprises dirigées par les femmes ou aux FE	Il existe un petit nombre de programmes aux femmes, mais essentiellement aux micro entreprises dirigées par les femmes	Il existe des programmes de crédits pour les entreprises de différentes tailles et à différents stades de développement (du démarrage à l'expansion), mais essentiellement accessibles dans certaines parties du pays (par exemple centres urbains); pas de preuve de l'existence de programmes de participation axés sur les femmes (capital d'amorçage et capital-risque)	Les programmes de garantie de prêts destinés aux entreprises dirigées par les femmes complètent les programmes de crédits destinés aux femmes entrepreneures à différents stades de leur développement (du démarrage à l'expansion), mais essentiellement accessibles dans les zones urbaines	Les programmes de crédits (micro financement et financement des banques commerciales) et de participation (capital d'amorçage et capital-risque) pour les femmes existent et sont accessibles aux femmes entrepreneures dans les zones urbaines et rurales, y compris grâce aux solutions fondées sur les NTIC comme le transfert d'argent par téléphone mobile	2
Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 4 du DEF – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre					
4. A. Accès des femmes aux principaux SDE					
1	2	3	4	5	Note
La proportion de femmes parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à moins de 25 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou des travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins de 25 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 50 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 75 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée égale ou supérieure à la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	4
4. B. Principaux SDE qui répondent aux besoins des femmes entrepreneures					
1	2	3	4	5	Note
L'approche de la plupart des prestataires de SDE est passive, et peu de FE participent aux principaux programmes et services	Les prestataires de SDE commencent à être conscients du faible taux de souscription des femmes à ces services et ils s'interrogent sur les raisons de ce faible taux	Il existe des initiatives pour sensibiliser et intégrer la dimension de genre dans les SDE et informer les FE, notamment grâce aux réseaux de femmes entrepreneures et à l'utilisation des NTIC	Les prestataires de SDE ont modifié leurs services/offres existants pour répondre aux besoins des femmes entrepreneures (par exemple approche, planification, embauche d'expertes/conseillères/formatrices, utilisation des NTIC pour l'expansion de la portée de leurs prestations), ils font activement la promotion de leurs services auprès de potentielles femmes entrepreneures	Les principaux SDE sont considérés comme étant adaptés aux besoins des femmes; les femmes entrepreneures tout comme les hommes entrepreneurs ont recours de la même manière à tous les types de SDE	2

4. C. Existence de SDE destinés aux femmes					
1	2	3	4	5	Note
À ce jour, il n'y a pas de SDE spécialement destinés aux femmes, mais il y a une reconnaissance accrue du besoin d'atteindre les femmes avec plus de SDE réactifs	Il existe des services/ programmes de SDE destinés aux femmes, mais avec une portée limitée en matière d'offre de services et de couverture géographique	Il y a plusieurs programmes de SDE destinés aux femmes, mais ils se concentrent sur une gamme limitée d'offres (par exemple formation à l'auto-emploi pour les femmes; SDE pour les micro entreprises dirigées par les femmes) et ne sont pas accessibles dans tout le pays	Il existe plusieurs programmes de SDE destinés aux femmes; en plus de répondre aux besoins de formations et de développement des micro entreprises, ils sont aussi destinés aux femmes entrepreneures en croissance, à la mise à niveau et au renforcement des capacités des PME dirigées par les femmes. Ces SDE sont accessibles aux femmes dans la plupart des zones du pays	Il existe un système national organisé d'aide aux femmes entrepreneures (par exemple un bureau de femmes dans l'organisme gouvernemental qui est responsable de TPE et PME, des centres d'entreprises pour les femmes entrepreneures, des programmes de formation à l'entrepreneuriat pour les femmes, etc.), notamment grâce à l'accès des femmes entrepreneures aux NTIC	2
Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 5 du DEF – Accès aux marchés et à la technologie					
5. A. Promotion des exportations des femmes entrepreneures					
1	2	3	4	5	Note
Il n'y a pas de programmes axés sur la promotion ou le développement des exportations des entreprises dirigées par les femmes, seulement un petit nombre de ces entreprises sont associées aux activités d'exportation	Certains efforts sont faits, mais sont limités, pour promouvoir les opportunités d'exportation auprès des entreprises dirigées par les femmes par le biais de la diffusion d'informations, mais ces entreprises ne sont généralement pas représentées dans les missions commerciales parrainées par le gouvernement ou dans les programmes de formation à l'exportation	Les organisations font activement des efforts pour intégrer les FE aux séminaires et ateliers axés sur l'exportation; les entreprises dirigées par les femmes participent faiblement aux missions/foires commerciales parrainées par le gouvernement	Des efforts concertés pour promouvoir les opportunités d'exportation des entreprises dirigées par les femmes sont faits (recherche active de leur participation dans les missions/foires commerciales parrainées par les gouvernements), et des premiers efforts sont également réalisés pour garantir l'intégration des FE dans les programmes d'aptitude à exporter et renforcer leurs capacités à améliorer la qualité de leurs produits et leurs compétences marketing	Il existe un programme national exhaustif de promotion des exportations des FE	

5. B. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises dirigées par les femmes					
1	2	3	4	5	Note
Des informations relatives aux opportunités de marchés publics sont disponibles, mais il n'y a pas d'efforts particuliers pour s'assurer que les entreprises dirigées par les femmes sont informées ou concernées	Des efforts particuliers sont fournis pour transmettre les informations relatives aux opportunités de marchés publics auprès de potentielles femmes prestataires, par exemple au moyen de réseaux de FE et de mécanismes en ligne	En plus des efforts promotionnels en général, des ateliers sur l'accès aux opportunités de marchés publics sont proposés aux FE	Il faut mener des ateliers d'orientation et proposer des programmes pour renforcer les capacités des FE à respecter les exigences en vue d'être compétitives pour des contrats de marchés publics	Il existe des programmes novateurs de marchés publics destinés aux FE, par exemple fixant un quota des marchés publics à attribuer aux entreprises dirigées par les femmes	1
5. C. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises dirigées par les femmes					
1	2	3	4	5	Note
Il n'y a pas d'initiatives de chaînes de valeur visant à intégrer particulièrement les entreprises dirigées par les femmes	Il existe quelques initiatives pour intégrer les entreprises dirigées par les femmes dans les chaînes de valeur, mais les femmes n'en sont généralement pas informées et ne sont pas ciblées pour le renforcement des capacités	Efforts promotionnels pour faire connaître aux entreprises dirigées par les femmes les opportunités des chaînes de valeur sont faits, et un travail de développement est en cours pour renforcer leurs capacités à intégrer les chaînes de valeur	Il existe certains programmes probants de chaînes de valeur destinés aux entreprises dirigées par les femmes, mais ils sont limités à un ou deux secteurs et/ou une ou deux régions	Les initiatives liées aux chaînes de valeur de des entreprises dirigées par les femmes sont mises en œuvre dans de nombreux secteurs dans lesquels elles prédominent, et à différents endroits du pays	2
5. D. Accès des femmes entrepreneures aux NTIC et à la technologie					
1	2	3	4	5	Note
Les entreprises dirigées par les femmes utilisent généralement des technologies rudimentaires et sont limitées dans leur utilisation des NTIC pour le développement de leurs activités, et aucun effort n'est fait pour améliorer leur savoir-faire et leurs compétences en la matière	Des efforts préalables sont faits pour améliorer les compétences des FE en termes d'éducation numérique grâce à des formations et une aide ainsi que des conseils sur la mise à niveau de leur utilisation des technologies	Des initiatives sont en place pour présenter aux femmes les innovations technologiques et les opportunités de développement des entreprises dans les secteurs des technologies (par exemple NTIC, technologies biomédicales, environnementales et renouvelables)	Les entreprises dirigées par les femmes sont ciblées pour participer aux programmes d'actualisation et de modernisation technologiques et aux programmes axés sur l'intégration de solutions basées sur les NTIC (par exemple systèmes de gestion de l'information, marketing en ligne, e-commerce, etc.); l'accès aux financements est disponible pour les aider à moderniser leurs activités dans ces domaines et à chercher des innovations technologiques	Les subventions gouvernementales sont disponibles pour les entreprises dirigées par les femmes afin de défrayer les coûts d'investissements en matière d'actualisation et de nouvelles technologies; les FE utilisent les NTIC dans beaucoup de leurs opérations d'exploitation; les FE sont activement encouragées et aidées pour démarrer une entreprise dans les secteurs innovants, notamment celui des NTIC	2

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 6 du DEF – Représentation et participation des femmes entrepreneures au dialogue politique					
6. A. Représentation et «voix» des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles					
1	2	3	4	5	Note
Les FE représentent moins de 5 % des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles	Les FE représentent au moins 15% des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles	Les FE représentent au moins 20 % des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles	Les FE représentent au moins 30 % des membres de grandes entreprises/organisations sectorielles	Les FE représentent plus de 30 % des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles	2
6. B. Existence d'associations et de réseaux de femmes entrepreneures					
1	2	3	4	5	Note
Il n'existe pas d'associations de FE	Il n'existe que quelques associations de ce type et elles sont situées pour la plupart dans les centres urbains et comptent peu de membres	En plus d'être situées dans les zones urbaines, de telles associations ont été implantées dans quelques zones rurales du pays, mais la base d'adhésion est très restreinte	De nombreuses associations de ce type existent dans les zones urbaines et rurales, mais elles nécessitent de plus grandes capacités afin d'augmenter le nombre de leurs membres et jouer un rôle de plaidoyer	Des associations de FE existent dans les zones urbaines et rurales; elles représentent un nombre élevé de membres FE; elles ont été constituées en fédération nationale	2
6. C. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique, entre les secteurs public et privé, et leur influence sur les résultats de ce dialogue					
1	2	3	4	5	Note
Les mécanismes de dialogue politique entre les secteurs public et privé ne sont pas bien développés dans le pays; les groupes et associations de femmes sont rarement intégrés	Les principales associations professionnelles ne représentent pas convenablement les points de vue et préoccupations de leurs membres femmes et intègrent rarement les problèmes qui affectent le DEF dans le dialogue politique avec le gouvernement; la voix des associations de FE n'a pas beaucoup d'impact	Les principales associations professionnelles ont commencé à reconnaître l'importance de mieux intégrer le point de vue des membres femmes dans leurs priorités en matière de plaidoyer politique et les associations de FE développement leurs compétences et capacités de plaidoyer, mais ces efforts n'ont pas encore beaucoup contribué à influencer l'agenda politique du gouvernement	Les principales associations professionnelles soulèvent régulièrement la question des préoccupations de leurs membres femmes dans le dialogue politique avec le gouvernement; les associations de FE ont la capacité de jouer un rôle important de défense des intérêts et des préoccupations des entreprises dirigées par les femmes et de contribution aux documents politiques en cours d'élaboration; les FE sont incluses dans les comités consultatifs et de travail du gouvernement pour les réformes de l'environnement des entreprises	Il y a de nombreux exemples concrets où la participation des FE dans le processus de dialogue entre les secteurs public et privé ont apporté des résultats concrets en matière d'amélioration de l'environnement du DEF (par exemple modifications relatives au droit de la famille; création de bureaux de femmes dans les institutions financières, modifications relatives au droit à la propriété, etc.)	2

Annexe 2. Liste des informateurs clés

Gouvernement

- 1 Ministère de la Solidarité, de la Famille, de la Femme et du Développement social
- 2 Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales
- 3 Ministère de l'Agriculture et de la Pêche maritime
- 4 Ministère de l'Artisanat
- 5 Mairie de Salé

Prestataires de SDE non-financiers

- 6 Office marocain de la propriété industrielle et commerciale(OMPIC)
- 7 Centre régional de l'investissement de la région Rabat-Salé-Kénitra(CRI RSK)
- 8 Agence de développement social (ADS)
- 9 Agence nationale pour la promotion de la petite et moyenne entreprise (Maroc PME)
- 10 Agence nationale de promotion des emplois et des compétences (ANAPEC)
- 11 Agence de développement agricole (ADA)
- 12 Agence pour le développement de l'aquaculture (ANDA)
- 13 Fondation création d'entreprises Banque Populaire

Institutions financières

- 14 Crédit Agricole du Maroc
- 15 AttijariWafa Bank
- 16 Caisse centrale de garantie (CCG)
- 17 Institution marocaine d'appui à la micro entreprise (INMAA)

Organisations professionnelles et associations de plaidoyer

- 18 Association des femmes chefs d'entreprises au Maroc (AFEM)
- 19 ESPOD (Espace point de départ)
- 20 ENACTUS
- 21 Arribat Moubadara
- 22 Réseau de femmes pour le mentoring et le networking (RFMN)
- 23 Connecting Group International

Organisations internationales et bailleurs de fonds

- 24 GIZ
- 25 ONU Femmes

Annexe 3. Démographie des 200 FE ayant participé à l'enquête et aux groupes de discussion

Tableau 1. Caractéristiques démographiques

		Effectif	(%)
Âge	15-24 ans	6	3
	25-39 ans	110	55
	40-55 ans	72	36
	Plus de 55 ans	12	6
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>
Éducation	Pas de scolarité formelle	30	15,0
	École primaire	23	11,5
	École secondaire	27	13,5
	Études secondaires achevées	12	6
	Enseignement postsecondaire non universitaire	2	1
	Diplôme de formation professionnelle ou technique	26	13
	Enseignement supérieur/collège	7	3,5
	Programme d'études secondaires achevé	6	3
	Diplôme du baccalauréat	11	5,5
	Diplôme de maîtrise	39	19,5
	Doctorat	12	6
	Diplôme de médecine ou d'odontologie	5	2,5
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>
Statut matrimonial	Célibataire	57	28,5
	Mariée	110	55
	Divorcée ou séparée	20	10
	Veuve	13	6,5
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>
Nombre d'enfants de moins de 18 ans vivant actuellement chez la femme entrepreneure	Aucun	106	53
	1 enfant	36	18
	2 enfants	40	20
	3 enfants	13	6,5
	4 enfants	3	1,5
	5 enfants	2	1
	Plus de 5 enfants	0	0
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>

		Effectif	(%)
Types de NTIC présents dans le ménage	Télévision	185	92,5
	Radio	147	73,5
	Téléphone mobile (hors Smartphone)	140	70
	Ordinateur	137	68,5
	Connexion Internet	120	60
	Ligne de téléphone fixe	104	52
	Connexion Internet mobile	95	47,5
	Smartphone	80	40
Région	Axe Casablanca-Kénitra	74	37
	Région du Souss-Massa-Drâa	72	36
	Région de l'Oriental/Oujda et régions	54	27
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>
Milieu	Urbain (région de la ville)	142	71
	Rural	58	29
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>
Nombre d'années en tant que propriétaire d'une entreprise	10 ans	17	8,5
	9 ans	23	11,5
	8 ans	24	12
	7 ans	19	9,5
	6 ans	17	8,5
	5 ans	15	7,5
	4 ans	21	10,5
	3 ans	15	7,5
	2 ans	21	10,5
	1 an	28	14
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>
Secteur	Services personnels	59	29,5
	Commerce de détail	48	24
	Services commerciaux	25	12,5
	Agriculture ou autres ressources	24	12
	Production	17	8,5
	Restauration, services de traiteur, services d'hébergement	13	6,5
	Transformation alimentaire	6	3
	Finance et immobilier	4	2
	Construction	3	1,5
	Commerce de gros	1	0,5
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>

		Effectif	(%)
Structure organisationnelle de l'entreprise	Propriétaire unique	127	63,5
	Partenariat	57	28,5
	Société à responsabilité limitée	14	7
	Coopérative	2	1
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>
Taille de l'entreprise (nombre de travailleurs)	Moins de 5travailleurs	128	64
	5-10 travailleurs	51	25,5
	11 ou plus travailleurs	21	10,5
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100</i>

Tableau 2. Répartition sectorielle des participantes aux groupes de discussion

Lieu du groupe de discussion	Nombre de FE	Répartition sectorielle
Région de l'Oriental	10	Services: 32,2 % Alimentaire: 17,8 % Artisanat: 40 % Industrie: 10 %
Axe Casablanca-Kénitra	16	Services: 38,88 % Agriculture: 22,22 % Industrie: 5,55 % Commerce: 11,11 % Tourisme: 22,22 %
Région d'Agadir	7	Services: 66,66 % Alimentaire: 16,66 % Tourisme: 16,66 %
Région rurale Ain El Aouda (axe Casablanca – Kénitra)	18	Agriculture: 22,2 % Services: 5,6 % Préparation et ventes alimentaires: 27,8 % Artisanat: 22,2 % Commerce: 22,2 %

Annexe 4. Rapport technique des groupes de discussion

Région de l'Oriental

Données d'organisation

Lieu et date	Siège de la CCIS-Oujda 27 juin 2014 à 15h
Nombre de femmes chefs d'entreprises ou porteuses de participantes	10
Animateur	Mohamed Laabadi
Rapporteurs	Allaâ-eddineFizazi Mohammed El Karkour
Durée	Deux heures quinze

Profil des femmes chefs d'entreprises

Zone d'activité	Milieu urbain
Domaines d'activité	Services: 32,2 % Alimentaire: 17,8 % Artisanat: 40 % Industrie: 10 %
Âge moyen	45 ans
Niveau d'instruction	Collège: 60 % Lycée: 30 % Supérieur: 10 %
Participation (ONG)	Existence de deux associations de femmes entrepreneures, mais elles sont en veille
Statut des entreprises	Immatriculées: 100 % L'immatriculation est à nuancer. Contrairement aux services, le commerce et l'industrie où l'immatriculation se fait au Registre du commerce, les femmes entrepreneures dans le secteur de l'artisanat ont une carte professionnelle délivrée par la Chambre de l'artisanat

Axe Casablanca-Kénitra

Données d'organisation

Lieu et date	Siège de la région de Rabat-Salé-Zemmour Zaer 18 octobre 2014 à 10h
Nombre de femmes chefs d'entreprises ou porteuses de projets participantes au groupe de discussion	16 (et 2 hommes)
Animatrice	Amal Mimouni
Rapporteurs	Hafida BENCHRIFA Abdellah ADLAOUI
Durée	Deux heures

Profil des femmes chefs d'entreprises

Zone d'activité	Milieux urbain et rural
Domaines d'activité	Services: 38,88 % Agriculture: 22,22 % Industrie: 5,55 % Commerce: 11,11 % Tourisme: 22,22 %
Âge moyen	50 ans
Niveau d'instruction	Baccalauréat: 5 % Supérieur: 95 %
Participation (ONG)	9 femmes sont membres d'associations professionnelles de promotion des droits des femmes (CGEM, AFEM, ESPOD, Connecting Group International, Rabat Moubadara...)
Statut des entreprises	Immatriculées: 100 %

Région d'Agadir

Données d'organisation

Lieu et date	Siège de l'ANAPEC d'Agadir 6 septembre 2014 à 15 h
Nombre de femmes chefs d'entreprises ou porteuses de projets ayant participé au focus groupe	7
Animatrice	Amal Mimouni
Rapporteurs	Hafida BENCHRIFA Hanan Alaoui Lamrani Hatim AHBOUCHA
Durée	Deux heures trente

Profil des femmes chefs d'entreprises

Zone d'activité	Milieu urbain
Domaines d'activité	Services: 66,66 % Alimentaire: 16,66 % Tourisme: 16,66 %
Âge moyen	45 ans
Niveau d'instruction	Bac +4
Participation (ONG)	99 % sont membres d'associations professionnelles
Statut des entreprises	Immatriculées: 100 %

Région rurale Ain El Aouda (axe Casablanca-Kénitra)**Données d'organisation**

Lieu et date	Centre de renforcement des capacités féminines de la Fondation Mohamed V de la solidarité Ain El Aouda 2 septembre 2014 à 16 h
Nombre de femmes chefs d'entreprises ou porteuses de projets ayant participé au focus groupe	18
Animatrice	Amal Mimouni
Rapporteurs	Hafida BENCHRIFA Abdellah ADLAOUI
Durée	Deux heures

Profil des femmes chefs d'entreprises

Zone d'activité	Milieu rural (banlieue de Ain El Aouda)
Domaines d'activité	Agriculture: 22,2 % Services: 5,6 % Préparation et ventes alimentaires: 27,8 % Artisanat: 22,2 % Commerce: 22,2 %
Âge moyen	50 ans
Statut familial	Veuves avec enfants: 15 % Divorcées avec enfants: 20 % Mariées: 50 % Célibataires: 15 %
Niveau d'instruction	Aucun: 70 % Primaire: 15 % Secondaire: 10 % Baccalauréat: 5 %
Autres formations	Alphabétisation: 70 %
Statut des entreprises	Non immatriculées: 100 % Travailleuses indépendantes: 100 %

Annexe 5. Résultats de l'EFE

Tableau 1. Nombre d'entreprises détenues actuellement et dans le passé

Nombre d'entreprises actuellement détenues	Effectifs	%	Nombre d'entreprises détenues dans le passé	Effectif	%
			0	149	74,5
1	181	90,5	1	38	19
2	16	8	2	7	3,5
3 ou plus	3	1,5	3 ou plus	6	3
Total	200	100	Total	200	100

Tableau 2. Âge de la femme entrepreneure lors de la création de sa première entreprise

Tranche d'âge	Effectifs	%
15-24 ans	25	12,5
25-39 ans	121	60,5
40-55 ans	50	25
Plus de 55 ans	4	2
Total	200	100

Tableau 3. Occupation professionnelle de la femme entrepreneure juste avant la création de son entreprise actuelle

Activité	Effectifs	%
J'étais salariée dans l'entreprise privée d'une personne	61	30,5
J'étais mère au foyer à plein temps	40	20
J'étudiais à plein temps	35	17,5
J'étais au chômage	23	11,5
Je dirigeais une autre entreprise	22	11
J'étais salariée du gouvernement	10	5
J'étais salariée dans une grande entreprise cotée en bourse	6	3
Autre	3	1,5
Total	200	100

Tableau 4. Motivations principales pour la création d'une entreprise

Remarque: Pour cette question, les répondantes pouvaient indiquer jusqu'à trois facteurs de motivation.

Motivation	Effectifs	%
Je voulais être mon propre patron	98	49
J'ai vu une opportunité de marché pour une affaire rentable	74	37
J'avais besoin de plus de flexibilité pour percevoir un salaire tout en m'occupant de ma famille et des responsabilités domestiques	68	34
Je voulais augmenter mes chances de percevoir un salaire plus élevé	53	26,5
Je n'ai aucune compétence pour d'autres types d'emplois	33	16,5
Je ne trouvais pas de travail ailleurs	20	10
Mon précédent contrat de travail touchait à sa fin	6	3

Tableau 5. Origine de la propriété de l'entreprise

	Effectifs	%
J'ai démarré mon entreprise de ma propre initiative	164	82
J'ai repris une entreprise familiale	26	13
J'ai hérité de l'entreprise	7	3,5
J'ai acheté cette entreprise en cours de fonctionnement	3	1,5
Total	200	100

Tableau 6. Obtention de la permission du mari nécessaire pour la création de l'entreprise

	Effectifs	%
Je ne suis pas concernée (par exemple j'étais célibataire)	76	38
Non, ce n'était pas nécessaire	69	34,5
Oui, mais ce n'était pas une obligation juridique	38	19
Oui, j'y étais tenue légalement	17	8,5
Total	200	100

Tableau 7. Structure organisationnelle de l'entreprise

	Effectifs	%
Propriétaire unique	127	63,5
Partenariat	57	28,5
Société à responsabilité limitée (SARL)	14	7
Coopérative	2	1
Total	200	100

Tableau 8. Type de local de l'entreprise

	Effectifs	%
Local officiel (par exemple bureaux, magasin, usine, incubateur, etc.)	117	58,5
Lieu de résidence	48	24
Parcelle agricole	14	7
Rue (pas de structure)	11	5,5
Etale de marché	7	3,5
Structure informelle (par exemple kiosque, etc.)	3	1,5
Total	200	100

Tableau 9. Locaux de l'entreprise détenus personnellement par les femmes entrepreneures

	Effectifs	%
Oui	69	36
Non	124	64
Total	193	100

Tableau 10. Nombre de travailleurs dans l'entreprise

Travailleurs rémunérés et non rémunérés actuellement (y compris les femmes entrepreneures)				Travailleurs rémunérés parmi les employés habituels (non compris les femmes entrepreneures)			
Nb de salariés	Effectifs	%	% cumulé	Nb de salariés	Effectifs	%	% cumulé
				0	54	27	27
1	37	18,5	18,5	1	34	17	44
2	42	21	39,5	2	25	12,5	56,5
3	32	16	55,5	3	19	9,5	66
4	17	8,5	64	4	17	8,5	74,5
5	16	8	72	5	7	3,5	78
6	9	4,5	76,5	6	9	4,5	82,5
7	9	4,5	81	7	6	3	85,5
8	8	4	85	8	3	1,5	87
9	2	1	86	9	7	3,5	90,5
10	7	3,5	89,5	10	3	1,5	92
11	1	0,5	90	11	3	1,5	93,5
12	4	2	92	12	4	2	95,5
13	3	1,5	93,5	13	1	0,5	96
14	1	0,5	94	14	1	0,5	96,5
15	1	0,5	94,5	15	1	0,5	97
16	2	1	95,5	16	-	-	97

Travailleurs rémunérés et non rémunérés actuellement (y compris les femmes entrepreneures)				Travailleurs rémunérés parmi les employés habituels (non compris les femmes entrepreneures)			
Nb de salariés	Effectifs	%	% cumulé	Nb de salariés	Effectifs	%	% cumulé
17	1	0,5	96	17	–	–	97
19	1	0,5	96,5	19	1	0,5	97,5
20	1	0,5	97	20	1	0,5	98
21	1	0,5	97,5	21	1	0,5	98,5
22	1	0,5	98	22	–	–	98,5
37	1	0,5	98,5	36	1	0,5	99
43	1	0,5	99	–	–	–	99
51	1	0,5	99,5	50	1	0,5	99,5
61	1	0,5	100	60	1	0,5	100
Total	200	100		Total	200	100	
Total des emplois créés				1 084 emplois pour les femmes entrepreneures et 884 emplois pour les autres			
Moyenne du nombre d'emplois par entreprise				5,42 (moyenne de 4,4 emplois par entreprise si on exclut celles dirigées par les femmes)			
Entreprises qui emploient des travailleurs permanents à temps plein				65,0% (total de 493 travailleurs; moyenne de 2,46 travailleurs permanents à temps plein par entreprise)			
Entreprises qui emploient des travailleurs permanents à temps partiel				25% (total de 170 travailleurs; moyenne de 0,85 par entreprise)			
Emplois rémunérés créés pour les autres employés				85,5%			
Proportion de femmes salariées				58,5%			
Proportion d'hommes salariés				41,5%			
Entreprises qui emploient au moins un travailleur de sexe masculin				47%			
Entreprises dirigées par les femmes qui emploient des membres de leur famille				30% (représentant seulement 11% du total des travailleurs employés)			
Membres de la famille employés qui reçoivent un salaire pour leur travail dans l'entreprise				77%			

Tableau 11. Marchés sur lesquels les FE vendent la plupart de leurs produits et services

	Total des FE enquêtées		FE dans l'axe Casablanca-Kénitra		FE dans la région de Souss-Massa-Drâa		FE dans la région de l'Oriental	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Marchés locaux	135	67,5	46	62,2	47	65,2	42	77,3
Marchés régionaux ou provinciaux	27	13,5	7	9,5	12	16,7	8	14,8
Marchés nationaux	31	15,5	16	21,6	11	15,3	4	7,4
Marchés internationaux	7	3,5	5	6,7	2	2,8	0	0
Total	200	100	74	100	72	100	54	100

Tableau 12. Participation antérieure à une foire commerciale ou une exposition dans le but de trouver des clients

	Oui		Non	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Foire commerciale locale	48	24	152	76
Foire commerciale nationale	27	13,5	173	86,5
Foire commerciale internationale	22	11	178	89

Tableau 13. Utilisation des NTIC parmi les femmes qui emploient les nouvelles technologies

	Effectifs	%
Téléphone portable	165	82,5
Abonnement Internet	78	39
Ordinateur portable	77	38,5
Ordinateur de bureau	75	37,5
Smartphone	74	37
Abonnement mobile Internet	70	35
Café Internet, télécentre ou kiosque	14	7

Tableau 14. Possession d'un site Internet pour l'entreprise

	Effectifs	%
Oui	46	23
Non	154	77
Total	200	100

Tableau 15. Vente des produits ou services en ligne

	Effectifs (total)	%	Axe Casablanca-Kénitra % des FE	Région de l'Oriental % des FE	Région du Souss-Massa-Drâa % des FE
Oui	23	11,5	17,5%	5,5%	9,7%
Non	177	88,5	82,5%	94,5%	91,3%
Total	200	100	100	100	100

Tableau 16. Objectifs de l'utilisation du téléphone portable, de l'ordinateur ou d'Internet dans l'entreprise parmi les FE utilisant les NTIC

Objectif	Téléphone mobile		Ordinateur		Internet	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Communiquer avec des clients	145	73	45	23	59	30
Communiquer avec des fournisseurs	101	50	41	21	48	24
Trouver des clients	90	45	44	22	53	27
Opérations quotidiennes liées à l'entreprise (par exemple gestion des employés, suivi de l'inventaire, tenue des comptes, etc.)	81	41	53	27	46	23
Trouver des fournisseurs	80	40	40	20	51	26
Vendre des produits et services	76	38	31	16	43	22
Obtenir des informations pour prendre des décisions relatives à l'entreprise	60	30	45	23	67	34
Promouvoir des produits et services	54	27	27	14	45	23
Acquérir des compétences et participer aux formations	45	23	38	19	53	26
Participer aux activités des associations d'affaires et groupes sectoriels et créer un réseau	41	21	24	12	39	20

Tableau 17. Pourcentage de FE en accord avec les affirmations concernant leurs compétences en matière de NTIC

	Téléphonie mobile (%)	Ordinateur (%)	Internet (%)
Je suis au courant des différentes manières d'utiliser les NTIC dans mon entreprise	85	59,5	57,5
J'ai de l'assurance quant à mes aptitudes à utiliser les NTIC dans mon entreprise	70	44	42
Acquérir plus d'aptitudes en matière d'utilisation de NTIC dans le cadre de mon entreprise m'intéresse	70,5	65	62

Tableau 18. Participation antérieure à un programme de formation pour apprendre à se servir d'un ordinateur ou de NTIC dans le cadre des opérations liées à l'entreprise

	Effectifs	%
Oui	40	20
Non	160	80
Total	200	100

Tableau 19. Défis pour démarrer l'entreprise éventuellement susceptibles de constituer des problèmes pour la croissance de l'entreprise

Défis pour démarrer l'entreprise	% des FE	Problèmes pour la croissance de l'entreprise	% des FE
Accéder au financement	61,5	Accéder au financement	77
Avoir des clients	35	Trouver des salariés qualifiés et de confiance	52
Trouver un site adapté à l'entreprise	29	Gérer les questions relatives au transport	47,5
Trouver les informations relatives au démarrage de l'entreprise	19	Trouver un emplacement plus adapté à l'entreprise	46,5
S'occuper des exigences en matière d'immatriculation et de réglementation	15	Appliquer les réglementations gouvernementales et faire face aux coûts de mise en conformité	44,5
Savoir où s'adresser pour obtenir des conseils	14	Gérer les questions relatives à la fiscalité	43,5
Être soutenue par la famille	12	Trouver des informations sur les nouveaux marchés	42,5
Trouver des fournisseurs	10,5	Trouver des experts/consultants mentors pour recevoir des conseils relatifs à la croissance de l'entreprise	42
Autre	4,5	Avoir du soutien de la part de la famille	24

Tableau 20. Sources de financements utilisées par les FE pour démarrer l'entreprise

	Effectifs	%
Économies personnelles	149	74,5
Famille/amis	101	50,5
Vente d'un bien	43	21,5
Prêt bancaire	30	15
Institution de micro finance	15	7,5
Prêt accordé par le gouvernement	10	5
Épargne informelle ou régime de crédit rotationnel	10	5
Prêteur sur gage	6	3
Projet de coopération internationale (financé par des bailleurs de fonds)	3	1,5
Autre	4	2

Tableau 21. FE ayant essayé d'obtenir un prêt pour l'entreprise l'année précédente

	Effectifs	%
Oui	46	23
Non	154	77
Total	200	100

Tableau 22. Sources sollicitées pour obtenir un financement l'année précédente

Source	Effectifs	Sur les 46 FE qui ont tenté d'obtenir un financement (%)	Sur les 200 FE enquêtées (%)
Banque	26	56,5	13
Famille/amis	12	26	6
Institution de micro finance	8	17,4	4
Crédit accordé par le gouvernement	7	15,2	3,5
Épargne informelle et régime de crédit rotationnel	5	10,9	2,5
Projet de coopération internationale (financé par des bailleurs de fonds)	3	6,5	1,5
Prêteur sur gage	1	2,2	0,5

Tableau 23. Taux de réussite des efforts visant à obtenir un financement (parmi les 46 FE qui ont essayé d'en obtenir un)

	Effectifs	Taux de réussite (%)
Banque	19/26	73
Famille/amis	9/12	75
Institution de micro finance	7/8	87,5
Crédit accordé par le gouvernement	6/7	85,7
Épargne informelle et régime de crédit rotationnel	4/5	80
Projet de coopération internationale (financé par des bailleurs de fonds)	1/3	33,3
Prêteur sur gage	1/1	100

Tableau 24. Principaux problèmes pour obtenir un prêt auprès d'une institution financière (banque ou institution de microfinance)

	Constitue un problème					
	Oui		Non		Ne sait pas ou pas d'avis	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Taux d'intérêts trop élevés	159	79,5	11	5,5	30	15
Exigences de garanties trop élevées	143	71,5	22	11	35	17,5
Obligation de fournir une garantie personnelle	105	52,5	52	26	43	21,5
Montant des prêts accordés trop faible (ou perçu comme tel)	97	48,5	50	25	53	26,5

	Constitue un problème					
	Oui		Non		Ne sait pas ou pas d'avis	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Durée du prêt trop courte (ou perçue comme telle)	93	46,5	51	25,5	56	28
Obligation d'avoir un cosignataire (mari, père ou autre)	57	28,5	72	36	71	35,5
Femmes entrepreneures jugées peu crédibles par les personnes chargées des prêts	30	15	86	43	84	42
Autre (*)	4	2	1	0,5	-	-

(*): Précision: 1 réponse: obligation d'avoir au moins un an de bilan pour accéder au crédit. Plus de 3 réponses: bureaucratie et volume de documents à préparer pour le dossier de crédit beaucoup trop importants.

Tableau 25. Possession d'un compte bancaire spécial pour l'entreprise, excluant les comptes personnel

	Effectifs	%
Oui	100	50
Non	100	50
Total	200	100

Tableau 26. Accès à des services financiers en ligne ou sur téléphone portable/Smartphone

	Effectifs	%
Oui	53	26,5
Non	147	73,5
Total	200	100

Tableau 27. Adhésion aux organisations professionnelles

Type d'association professionnelle	Oui		Non	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Association professionnelle ayant des membres de sexe masculin et féminin	39	19,5	161	80,5
Association de femmes d'affaires ou de femmes entrepreneures	37	18,5	163	81,5
Chambre de commerce et d'industrie	25	12,5	175	87,5
Association sectorielle de l'industrie	21	10,5	179	89,5
Association/organisation d'employeurs	5	2,5	195	97,5
Autre	1	0,5	-	-

Tableau 28. Sources de la plupart des informations sur les questions commerciales

	Effectifs	%
Famille, amis, voisins	90	45
Internet	69	35
Télévision	41	21
Journaux	39	20
Comptable	31	16
Autre femme dirigeant une entreprise	30	15
Autre propriétaire d'entreprise masculin	18	9
Publications gouvernementales	16	8
Association d'entreprises	15	8
Téléphone mobile ou Smartphone	13	7
Chambre de commerce et d'industrie	11	6
Radio	11	6
Conseiller professionnel indépendant	8	4
Juriste/avocat	5	3
Mentor	2	1
Autre	9	5

Tableau 29. Sources des conseils sur l'entreprise, année précédente

	Effectifs	%
Comptable	71	29,1
Autre propriétaire de sexe féminin	52	21,3
Autre propriétaire de sexe masculin	48	19,7
Juriste/avocat	24	9,8
Conseiller professionnel indépendant	21	8,6
Petite entreprise ou centre d'affaires	11	4,5
Autres *	17	7

*Amis et famille: 11;délégué commercial: 1;élu: 1; chambre sectorielle: 1, employés: 1; banquier: 1;fournisseur: 1.

Tableau 30. Participation antérieure à un programme de formation en entrepreneuriat ou en gestion des petites entreprises

	Effectifs	%
Oui	61	30,5
Non	139	69,5
Total	200	100

Tableau 31. Cible du programme de formation selon le genre

	Effectifs	%
Aux hommes et aux femmes	39	64
Uniquement aux femmes	22	36
Total	61	100

Tableau 32. Participation antérieure à un programme d'aide aux entreprises qui était spécifiquement adressé aux femmes entrepreneures

	Oui	%
Programme de formation à l'entrepreneuriat (ou au travail indépendant) pour les femmes entrepreneures	24	12
Programme de conseil ou mentorat aux entreprises pour les femmes entrepreneures	20	10
Foire commerciale féminine ou exposition féminine (à l'échelle régionale, nationale ou internationale)	10	5
Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent les femmes	8	4
Programme de prêt pour les femmes entrepreneures	9	4,5
SDE destinés aux femmes/centre d'affaires	4	2

Tableau 33. Immatriculation de l'entreprise auprès d'une entité

	Oui	%
Autorités fiscale/Direction des impôts	117	58,5
Fonds national de l'emploi ou de sécurité sociale (CNSS)	81	40,5
Autorité locale/Kaidat/Collectivité locale	77	38,5
Division de statistiques	24	12
Ministère du Commerce et de l'Industrie	35	17,5
Chambre 'de l'artisanat	9	4,5
Ministère de la Santé	3	1,5
Cadastre-conservation foncière	1	0,5
Ministère de l'Agriculture	1	0,5
Ministère de l'Aménagement et des Transports	1	0,5
Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle	1	0,5
Ministère de la Culture	1	0,5
Ministère du Tourisme	1	0,5
Ministère de la Jeunesse et des Sports	1	0,5

Tableau 34. Facteurs constituant un obstacle à l'immatriculation d'une entreprise

Facteurs	Qui constitue un obstacle		Qui ne constitue pas un obstacle		Ne sait pas	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Obligation de payer régulièrement des impôts sur les ventes et revenus, une fois l'immatriculation effectuée	115	57,5	44	22	41	20,5
Temps que coûterait l'immatriculation (en comptant les trajets et l'attente)	105	52,5	59	29,5	36	18
Charge administrative vis-à-vis du gouvernement (documents comptables, déclarations...) une fois l'entreprise enregistrée trop importante	85	42,5	65	32,5	50	25
Incapacité de procéder à l'immatriculation de l'entreprise via Internet	83	41,5	54	27	63	31,5
Coût de l'immatriculation	82	41	79	39,5	39	19,5
Informations sur le processus d'immatriculation (étapes à suivre, quand et où)	80	40	81	40,5	39	19,5
Proximité du bureau d'immatriculation de l'entreprise avec la région de résidence	57	28,5	95	47,5	48	24
Autre*	6	3	1	0,5	-	-

* Comprend les propositions suivantes: «Le propriétaire du local de l'entreprise que je loue refuse de me fournir les documents nécessaires à l'immatriculation»; «Pas d'intérêt actuellement à rendre l'entreprise formelle»; «Trop de certificats et documents à fournir».

Tableau 35. Avantages à avoir une entreprise immatriculée (formelle)

Avantage probable	Oui		Non		Ne sait pas	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Les entreprises immatriculées peuvent bénéficier de l'assurance sociale ou de programmes de protection sociale	133	66,5	16	8	51	25,5
Contrairement aux entreprises informelles, les entreprises immatriculées n'ont pas à craindre les amendes ou le harcèlement de la police et des autres autorités	123	61,5	30	15	47	23,5
Les entreprises immatriculées peuvent accéder aux programmes d'aide/d'assistance du gouvernement	112	56	28	14	60	30
Les entreprises immatriculées peuvent mieux accéder au financement, aux SDE et aux programmes de formation	112	56	27	13,5	61	30,5
Les entreprises immatriculées peuvent mieux accéder aux marchés, notamment aux marchés d'exportation	99	49,5	25	12,5	76	38
Les entreprises immatriculées peuvent entrer en concurrence pour décrocher les contrats des marchés publics	97	48,5	27	13,5	76	38
Autre *	2	1	-	-	-	-

* Comprend les avantages suivants: «avoir le visa pour faire des voyages d'affaires à l'étranger»; «obtention de la certification de qualité».

Tableau 36. Motif des représentants du gouvernement qui se sont rendus dans l'entreprise

	Effectifs	%
Inspection du travail	25	42
Impôts	16	27
Permis d'exploitation	10	17
Immatriculation de l'entreprise	5	8
Autre *	3	5
Total	59	100

* Comprend les motifs suivants: «contrôle pour certification de l'entreprise»; «sollicitation pour du sponsoring».

Tableau 37. Sollicitation pour payer des pots-de-vin ou des frais non officiels à un fonctionnaire du gouvernement au cours de l'année précédente

	Effectifs	%
Non, on ne m'a jamais demandé de payer des pots-de-vin	180	90
Oui, une fois l'année dernière	8	4
Oui, 2 à 5 fois l'année dernière	8	4
Oui, 6 à 10 fois l'année dernière	2	1
Oui, plus de 10 fois l'année dernière	2	1
Total	200	100

Tableau 38. FE exposées à tout type de harcèlement de la part d'une institution du gouvernement l'année précédente

	Effectifs	%
Oui	22	11
Non	178	89
Total	200	100

Tableau 39. Investissements effectués au cours de l'année passée dans l'entreprise

Type d'investissement	Oui	
	Effectifs	%
Acquisition de nouveaux équipements de production	101	50,5
Acquisition de nouveaux équipements de bureau	74	37
Réalisation d'améliorations dans les vieux équipements de production ou actualisation de la technologie	67	33,5
Acquisition de technologies de l'information (par exemple Smartphone, système informatique, système d'informations de gestion, etc.)	62	31

Type d'investissement	Oui	
	Effectifs	%
Investissement dans le développement de nouveaux produits ou amélioration des produits déjà existants	62	31
Embauche de salariés	53	26,5
Déménagement dans de meilleurs locaux	28	14
Extension des locaux	24	12
Établissement de locaux ou emplacements supplémentaires	15	7,5
Investissement dans le démarrage d'une autre entreprise	15	7,5
Autre	3	1,5

Tableau 40. Projets de développement ou d'amélioration envisagés pour l'année suivante

	Effectifs	%
Oui	105	52,5
Non	51	25,5
N'est pas sûre ou ne sait pas	44	22
Total	200	100

Tableau 41. Types de projets de développement ou d'amélioration envisagés par les 105 FE pour l'année suivante

	Effectifs (sur 105 FE)	%
Étendre la gamme de services/produits	82	73
Investir dans de nouveaux équipements ou de nouvelles technologies pour l'entreprise	78	70
S'ouvrir aux nouveaux marchés	68	61
Améliorer les conditions d'emploi des salariés	61	54
Augmenter le nombre de salariés	60	54
Intégrer les technologies de l'information pour améliorer l'aptitude de l'entreprise en matière d'efficacité et de marketing	54	48
Mettre en œuvre des pratiques plus sensibles à l'environnement	45	40
Emménager dans des locaux plus grands	39	35
Créer un site Internet pour favoriser les ventes en ligne	33	29
Diminuer le nombre de salariés	4	4
Réduire la gamme de services/produits	3	3
Autre	7	6

Tableau 42. Avis des FE en matière de préparation à l'entrepreneuriat, d'égalité de genre, d'accès à l'information et de soutien reçu

Affirmations		D'accord		Pas d'accord		Sans opinion	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Compétences et préparation à l'entrepreneuriat							
1.	Je sais tout ce que je dois savoir pour que mon entreprise soit florissante	95	47,5	79	39,5	26	13
2.	Mes études et mon expérience passée m'ont bien préparée à l'entrepreneuriat	108	54	69	34,5	23	11,5
3.	Je dois acquérir plus de compétences pour diriger mon entreprise avec succès et l'amener à l'étape suivante	148	74	36	18	16	8
Égalité et équité entre les sexes							
4.	Les femmes ont les mêmes droits à la propriété que les hommes, et les biens sont enregistrés au nom des femmes	136	68	31	15,5	33	16,5
5.	Les femmes ont les mêmes chances que les hommes d'accéder à la technologie	128	64	26	13	46	23
6.	Les femmes ont les mêmes chances que les hommes de participer aux formations à l'entrepreneuriat et aux programmes de formation	106	53	40	20	54	27
7.	Les femmes ont les mêmes chances que les hommes d'accéder aux financements de leurs entreprises	106	53	42	21	52	26
8.	Les lois et réglementations de mon pays soutiennent profondément l'égalité et l'équité entre les sexes	90	45	62	31	48	24
Accès à l'information							
9.	Les informations concernant les services de soutien au développement des entreprises sont largement accessibles aux femmes entrepreneures	49	24,5	75	37,5	76	38
10.	Les informations sur les types et sources de financements sont largement accessibles aux femmes entrepreneures	74	37	76	38	50	25
11.	Les informations sur les réglementations concernant l'entreprise sont largement accessibles aux femmes entrepreneures	63	31,5	83	41,5	54	27
12.	Je reçois beaucoup d'aide de la part des associations et groupes de femmes d'affaires	27	13,5	149	74,5	24	12
13.	Les associations de femmes entrepreneures sont en mesure de représenter convenablement mes intérêts et préoccupations en tant que femme entrepreneure auprès du gouvernement	45	22,5	52	26	103	51,5

Affirmations		D'accord		Pas d'accord		Sans opinion	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
14.	Les associations de femmes entrepreneures ont une influence sur la politique et les processus de prise de décision du gouvernement	36	18	62	31	102	51
15.	Les associations d'entreprises et d'industries défendent leur cause auprès des gouvernements sur les questions de politique pour répondre aux besoins des femmes entrepreneures	40	20	39	19,5	121	60,5
Programmes de soutien pour les femmes entrepreneures							
16.	Il est difficile pour une femme entrepreneure de faire face aux réglementations gouvernementales	76	38	95	47,5	29	14,5
17.	De par ses positions et ses programmes d'aide, le gouvernement soutient les femmes propriétaires d'entreprises	47	23,5	90	45,0	63	31,5
18.	L'accès aux crédits et aux financements est facile, et les prêteurs sont attentifs aux besoins des femmes	56	28	67	33,5	77	38,5
19.	Une meilleure utilisation des technologies de l'information permettrait aux entreprises dirigées par les femmes d'entrer plus efficacement en concurrence sur les marchés	126	63	19	9,5	55	27,5
Soutien de la société pour le rôle des femmes en tant qu'entrepreneures							
20.	Le statut d'entrepreneur est considéré comme étant un statut acceptable au sein de l'économie et de la société pour les femmes	126	63	38	19	36	18
21.	Par rapport aux hommes, il est plus difficile pour les femmes de démarrer et développer une entreprise	105	52,5	71	35,5	24	12
22.	En général, l'environnement des affaires est très favorable aux femmes entrepreneures	67	33,5	79	39,5	54	27



«Unissons nos forces pour instaurer une véritable égalité entre hommes et femmes et permettre aux femmes d'accéder à l'autonomie dans le monde du travail. (...) n'oublions pas que des emplois décents pour les femmes signifient aussi des vies décentes pour tous.»

*G. Ryder, Directeur général du BIT, lors de la
Journée internationale de la femme, 2016*

ISBN 978-92-2-231112-5



9 789222 311125