



« TUMAKIN : Promotion de l'employabilité et l'esprit d'entreprise des femmes vulnérables à Tanger, par le biais d'une concertation avec les acteurs publics et privés » 2024/495-1173

Projet cofinancé par : Ayuntamiento de Madrid.

ÉTUDE DIAGNOSTIQUE

sur les barrières d'accès des femmes vulnérables ; marocaines et migrantes subsahariennes au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger.

éducation discrimination ex-détenues
drogue subsahariennes racisme
ist entrepreneuriat veuves sexuel
légales aux **barrières** maroc
genre en **femmes** mères droits
migrantes accès de barrière vih
auto-emploi **emploi** féminin accessibilité
situation **vulnérables** tanger
célibataires marocaines socioéconomiques
usagères handicap politiques
institutionnelles
associations harcèlement
l'homme



TANGER

Table de matière

LISTE DES TABLEAUX	4
LISTE DES FIGURES.....	5
LISTE DES ANNEXES	6
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	7
RESUME EXECUTIF.....	8
INTRODUCTION.....	13
1. CONTEXTE GENERAL	15
2. CONTEXTE SPECIFIQUE DE L'ETUDE	19
3. OBJECTIFS ET METHODES DE L'ETUDE.....	23
4. RESULTATS	34
4.1 Synthèse documentaire.....	34
4.1.1 Contexte national de l'employabilité des femmes au Maroc.....	34
4.1.2 Contexte de l'accès des femmes au marché d'emploi au Maroc	35
4.1.3 Contexte de l'accès des femmes migrantes au marché d'emploi au Maroc.....	37
4.1.4 Monographie de Tanger.....	37
4.1.5 Situation de l'employabilité des femmes (Marocaines et migrantes), dans la Préfecture de Tanger-Assilah.....	38
4.2 Principaux résultats.....	39
4.2.1 Cartographie des acteurs clés d'appui à l'insertion socio-économique des femmes vulnérables.....	39
4.2.2 Profil démographique et socioprofessionnel des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes).....	44
4.2.3 Barrières relatives au genre d'accès des femmes marocaines vulnérables au marché d'emploi, à Tanger.....	67
4.2.4 Barrières relatives au genre d'accès des femmes migrantes vulnérables au marché d'emploi, à Tanger.....	73
4.2.5 Barrières liées aux discriminations inter sectionnelles d'accès des femmes marocaines vulnérables au marché d'emploi, à Tanger.....	75
4.2.6 Barrières relatives aux discriminations inter sectionnelles d'accès des femmes migrantes vulnérables au marché d'emploi, à Tanger.....	76
4.2.7 Autonomisation des femmes vulnérables, à Tanger.....	77
5. RECOMMANDATIONS	81

6. CONCLUSION	83
7. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	84
8. ANNEXES.....	85

Liste des tableaux

<i>Figure 1: Répartition provinciale des EPMA en 2021 - en %</i>	20
<i>Figure 2: Ventilation provinciale des emplois déclarés 2022 - en %</i>	23
<i>Figure 3 : Age des femmes marocaines vulnérables</i>	45
<i>Figure 4 : situation familiale des femmes marocaines</i>	46
<i>Figure 5: Niveau scolaire des femmes marocaines</i>	47
<i>Figure 6 : langues parlées par les femmes marocaines</i>	48
<i>Figure 7 : Responsabilité au foyers des femmes marocaines</i>	49
<i>Figure 8 : Etat de santé des femmes marocaines</i>	50
<i>Figure 9 : Parcours de recherche d'emploi chez les femmes marocaines</i>	51
<i>Figure 10 : Couverture sociale des femmes marocaines</i>	52
<i>Figure 11: Distance entre foyers et entreprises privées pour les femmes marocaines</i>	53
<i>Figure 12: Situation administrative des femmes migrantes</i>	54
<i>Figure 13 : Age des femmes migrantes</i>	55
<i>Figure 14 : Situation familiale des femmes migrantes</i>	56
<i>Figure 15 : Niveau scolaire des femmes migrantes</i>	57
<i>Figure 16 : Langues parlées par les femmes migrantes</i>	58
<i>Figure 17: Responsabilité des femmes migrantes aux foyers</i>	59
<i>Figure 18 : Etat de santé des femmes migrantes</i>	60
<i>Figure 19 : Tentatives de recherche des femmes migrantes</i>	61
<i>Figure 20 : Parcours de recherche du travail chez les femmes migrantes</i>	62
<i>Figure 21: Couverture sociale des femmes migrantes</i>	63
<i>Figure 22 : Distance entre foyers et entreprises privées pour les femmes migrantes</i>	64
<i>Figure 23 : Comparaison entre femmes marocaines et migrantes en terme de niveau scolaire</i>	65
<i>Figure 24 : Langues parlées par les femmes marocaines et migrantes</i>	66

Liste des tableaux

<i>Tableau 1 : Groupes sociaux des femmes vulnérables.</i>	<i>9</i>
<i>Tableau 2 : Répartition des EPMA par province.</i>	<i>21</i>
<i>Tableau 3: Répartition des EPMA par catégorie et section d'activités - en %.....</i>	<i>22</i>
<i>Tableau 4 : vue d'ensemble du profil des femmes vulnérables</i>	<i>45</i>

Liste des annexes

Sigles et Abréviations

ADS	Agence de Développement Social
AEF	Autonomisation Economiques des Femmes
AFPH	Association Fraternité des Personnes en situation de Handicap
AHSUD	Association Hasnouna de Soutien aux Usagers de Drogue
ALCS	Association de Lutte Contre le Sida
AMO	Assurance de Maladie Obligatoire
BTP	Bâtiment Travaux Publics
CLDH	Comité Local de Développement Humain
CNDH	Comité National de Développement
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CR	Conseil Régional
DAS	Direction de l'Action Sociale
EPMA	Entreprises de Personnes Morales Actives
EPM	Entreprises de Personnes Morales
HCP	Haut-Commissariat au Plan
IEECAG	Instance de l'Equité, de l'Egalité des Chances et l'Approche Genre
INDH	Initiative Nationale de Développement Humain
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
MFSEDS	Ministère de la Famille, de Solidarité, de l'Enfant et de Développement Social
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
ODCO	Office de Développement de la Coopération
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisations de la Société Civile
RAMED	Régime d'Assistance Médicale aux Démunis
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
RSU	Régime Social Uni
SNIA	Stratégie Nationale d'Immigration et de l'Asile
TTA	Tanger-Tétouan-Al Hoceima
VIH	Virus d'Immunodéficience Humaine

Résumé exécutif

La présente étude diagnostique est consacrée à l'identification et analyse des barrières d'accès des femmes vulnérables ; marocaines et migrantes subsahariennes, au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger. Elle s'inscrit dans le cadre du projet « **TUMAKIN : Promotion de l'employabilité et l'esprit d'entreprise des femmes vulnérables à Tanger, par le biais d'une concertation avec les acteurs publics et privés** » géré par l'Association Darna en partenariat avec l'ONG Espagnole CONEMUND avec le soutien financier de l'**AYUNTAMIENTO DE MARDID**. Le projet a démarré en **février 2025 et prendra fin en janvier 2027**. Le projet ambitionne de **protéger les droits économiques et du travail des femmes au Maroc**. Plus spécifiquement, le projet vise à **promouvoir l'accès au marché de travail et la génération de revenus de 350 femmes vulnérables** (70 migrantes et 280 marocaines) vivants dans les quartiers de la ville de Tanger. **Pour atteindre ces objectifs**, le projet fixe 5 résultats à atteindre. L'étude est gérée par **l'Association Darna** en collaboration avec **l'Instance de l'Équité, l'Égalité des Chances et de l'Approche Genre (IEECAG) et la Commune urbaine de Tanger** pour l'atteinte du résultat 4 : **Promotion du dialogue et de la communication avec les acteurs publics, privés, de la société civile et des communautés pour soutenir l'insertion professionnelle des femmes marocaines et migrantes vulnérables à Tanger**.

D'ailleurs, la promotion du dialogue et de la communication avec les acteurs publics, privés et de la société civile ne sera effective qu'à travers la réalisation d'un diagnostic sur les barrières qui freinent l'insertion professionnelle de ces femmes, l'élaboration d'un plan Genre, la gestion d'une campagne de plaidoyer en faveur de l'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi. Le dialogue et la communication seront plus promus par la concrétisation des mesures d'inclusion de ces femmes vulnérables et la conduite d'une grande campagne de sensibilisation aux droits socio-économiques de ces femmes par le biais du théâtre et d'une vidéo. La présente étude est réalisée par **M. Saïd BISBIS**, consultant indépendant.

Cette étude vise principalement à identifier et analyser les barrières d'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) au marché d'auto-emploi et à l'auto-emploi, à Tanger, ainsi qu'à définir le profil sociodémographique et professionnel de ces femmes vulnérables. Elle s'est focalisée sur les barrières relatives au genre, incluant les stéréotypes socio-culturels, la discrimination et les préjugés et combinées aux discriminations inter sectionnelles liées à d'autres motifs (race, handicap, classe sociale, etc.). Ces femmes sont ou ont été des bénéficiaires de projets gérés par les associations : **Association Darna, l'ALCS, section de Tanger, l'Association 100% Mamans, RAHBA-Morocco Fondation for Civic Participation, l'Association Aide et Secours, l'Association Hasnouna de Soutien aux Usagers de Drogue (AHSUD) et l'Association Fraternité pour les Personnes en situation de Handicap (AFPH)**. Ces femmes vulnérables ont été composées de 7 groupes sociaux :

Groupes sociaux	Associations partenaires
Femmes sans formation et à niveau bas d'éducation	Association Darna
Femmes migrantes subsahariennes non régularisées	Association Darna
Mères célibataires	Association 100% Mamans
Femmes marocaines Veuves	Association Aide et Secours
Usagères et ex-usagères de drogue	AHSUD
Ex-détenues ou des femmes ayant des membres de leurs familles en détention	Rahba -Moroccan Foundation for Civic participation
Femmes plus vulnérables aux IST/VIH	ALCS/Tanger
Femmes en situation de handicap	Association Fraternité pour les Personnes en situation de Handicap (AFPH)

Tableau 1 : Groupes sociaux des femmes vulnérables.

Pour atteindre ces objectifs, l'approche méthodologique qualitative combinant l'analyse inter sectionnelle a été mobilisée. Ainsi, il a été fait recours à la revue et l'analyse documentaire, aux entretiens individuels et collectifs avec les responsables des acteurs publics : Direction de l'Action Sociale (DAS)/INDH, Préfecture de Tanger-Assilah, Direction Régionale de l'Entraide Nationale, l'Office de Développement des Coopératives (ODCO), l'Agence de Développement Social (ADS) et la Fondation Mohammed VI pour la réinsertion des détenus. Lors de cette étude, des entretiens collectifs avec l'équipe de projet de l'Association Darna et les membres de l'IEECAG, Commune de Tanger et des focus groupes avec les représentantes des 7 groupes sociaux, cités ci-dessus ont été également réalisés.

Les principaux constats et résultats auxquels est parvenue cette étude sont nombreux et intéressants à plusieurs égards :

- Les barrières légales, politiques, institutionnelles et socio-économiques des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes subsahariennes) aggravent leur inactivité, leur vulnérabilité et précarité, à Tanger.
- L'âge et le niveau scolaire bas des femmes marocaines vulnérables représentent des barrières structurelles de leur accès à des emplois formels et décents et à l'auto-emploi réussi, à Tanger.
- Le non régularisation de la situation administrative de la majorité des femmes migrantes subsahariennes est une barrière de base de leur accès aux emplois formels et décents et à l'auto-emploi de qualité, à Tanger.
- L'âge, le niveau d'étude bas et le handicap physique des femmes en situation de handicap demeurent un bloc de barrières de leur accès aux emplois formels et décents et à l'auto-emploi de qualité, à Tanger.
- Le manque de conscience chez les femmes marocaines vulnérables à leurs droits du travail (Contrat, nombre d'heures du travail, congé, salaire et protection sociale) est

aussi une barrière structurelle de leur accès aux emplois formels et décents et l'auto-emploi de qualité, à Tanger.

- Le manque d'information sur les opportunités de formation professionnelle et d'emploi en dialecte d'arabe marocain et en langue française plus accessible freine les femmes vulnérables dans leur accès à l'emploi et à l'auto-emploi.
- Les femmes vulnérables rencontrées ne bénéficient pas pleinement de leur droit du transport de leurs foyers aux entreprises employeuses, à Tanger.
- Les stéréotypes transversaux (Refus familial, choix ou orientation aux métiers de service précaires, incapacités du travail, etc) de genre vis-à-vis des femmes vulnérables (chercheuses d'emploi et employées) persistent encore, à Tanger.
- La conciliation entre famille et travail se heurte à l'opposition familiale, du conjoints et des frères, et membres de familles dans les ménages dirigés par les femmes, chez les femmes vulnérables marocaines, à Tanger.
- La conciliation entre famille et travail est un peu gérée dans des ménages dirigés par des femmes migrantes, à Tanger.
- Les stéréotypes du genre relatifs aux perceptions des hommes sur les femmes et plus les femmes plus vulnérables, comme « objet sexuel » et incapables de participer à l'économie des ménages, freinent encore les femmes vulnérables dans leur accès à l'emploi, à Tanger.
- Les femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) souffrent de la discrimination inter sectionnelle relative à la levée du voile féminin, au recrutement et travail, dans certaines entreprises, à Tanger.
- Les femmes en situation de handicap souffrent de la discrimination inter sectionnelle relative au handicap physique, au recrutement et travail dans des entreprises locales et étrangères, à Tanger.
- Les femmes migrantes souffrent toujours de la discrimination inter sectionnelle relative à leur couleur de peau, dans leur accès et maintien des emplois décents, à Tanger.
- L'accès des femmes vulnérables aux financements est limité.
- Les acteurs publics (Préfecture de Tanger-Assilah/Programme INDH, ANAPEC, ADS, ODCO) interviennent pour l'accompagnement (information, intermédiation, formation et accès aux financements) des femmes vulnérables ; chercheuses d'emploi, auto-entrepreneuses et coopératives, mais avec peu de coordination.
- L'Association Darna et les associations partenaires participent à l'autonomisation socio-économique des femmes vulnérables, mais avec peu de coordination systémique et de qualité et sans pression en faveur de l'accès des femmes vulnérables à l'emploi décent et l'auto-emploi de qualité.

Les propositions d'action visent principalement à combler le déficit en termes d'information, de formation à des métiers plus demandés au marché d'emploi, de coordination de projets

réussie entre les associations impliquées et de mise en réseau des associations et actions pour participer à faciliter l'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) à l'emploi décent et à l'auto-emploi de qualité.

L'IEECAG dans la Commune de Tanger continue de participer à la lutte contre les discriminations vis-à-vis des femmes, à Tanger, en adéquation avec les Objectifs de Développement Durable (ODD). Dans ce cadre, l'IEECAG a fait des avis de consultation sur des projets que compte réaliser la Commune de Tanger. Il s'agit de :

1. L'avis consultatif sur la création d'espace de travail collectif (espace co-working) pour les femmes vulnérables entrepreneuses.
2. L'avis consultatif sur la création d'un marché de proximité spécial dédié à l'exposition des produits et services des femmes vulnérables qui développent une activité génératrice de revenus.
3. L'avis consultatif sur la création d'une crèche Model pour les enfants des mamans en situation de vulnérabilité
4. L'avis consultatif sur la mise à disposition des cartes d'adhésion des buses pour les femmes en situation de vulnérabilité qui suivent une formation professionnelle dans les associations ou centres de formation de l'état.

L'Association Darna continue à réaliser des projets d'autonomisation socio-économique des femmes vulnérables en objet.

La principale recommandation concerne le renforcement de la coordination entre les associations impliquées dans l'autonomisation socio-économique des femmes vulnérables pour accompagner ces femmes (Marocaines et migrantes) dans le renforcement de leurs capacités de base, leurs compétences douces, leurs compétences professionnelles et entrepreneuriales, l'accès aux emplois décents, aux financements et la gestion de leurs entreprises.

La mise en réseau des associations et des femmes vulnérables leaders (Marocaines et migrantes) avec l'IEECAG, de la Commune de Tanger pour plaider en faveur de l'accès des femmes vulnérables à l'emploi décent et l'auto-emploi de qualité, auprès des acteurs publics et des entreprises privées citoyennes, à Tanger, s'avère nécessaire.

Les actions opérationnelles recommandées sont résumées dans les points suivants :

- Créer et gérer un mécanisme de coordination fonctionnel et opérationnel entre les associations impliquées dans la gestion de projets et actions d'autonomisation socio-économique ; depuis le diagnostic du marché du travail jusqu'à l'évaluation de ces projets et actions de coordination.
- Mobiliser l'IEECAG à renforcer sa gouvernance, la participation de leurs membres, partenariat et projets/actions de consultation.

- Créer et soutenir un réseau informel pour mutualiser les différentes ressources (humaines, techniques et financières), renforcer la visibilité et plaider en faveur de l'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger.
- Gérer des campagnes de sensibilisation contre la stigmatisation et l'auto-stigmatisation des femmes vulnérables et de plaider en faveur de leur accès à l'emploi décent et à l'auto-emploi de qualité.

Introduction

Depuis 2017 (date de la dernière étude de l'OCDE) des politiques publiques ont été mise en place pour développer un environnement propice à l'autonomisation économique des femmes (AEF), favoriser leur accès à une éducation de qualité, améliorer leur employabilité et soutenir leurs activités entrepreneuriales. D'importants progrès ont été réalisés, notamment dans l'éducation. En effet, les taux de scolarisation des filles se sont améliorés à tous les niveaux sur l'ensemble du territoire. Celles-ci représentaient 49.5 % des élèves du préscolaire, 48.1 % des effectifs du primaire, 47.5 % du secondaire collégial et 52.8 % des élèves du secondaire qualifiant en 2023. C'est dans l'enseignement supérieur que les progrès sont les plus importants : 51.7 % des étudiants fréquentant les bancs des universités marocaines étaient des étudiantes en 2021, contre 41.2 % en 2000 ; 59.1 % des inscriptions dans les instituts et écoles supérieures concernaient des jeunes femmes en 2021, contre seulement 27.6 % en 2000.

Cependant, l'AEF – et plus particulièrement l'intégration économique des femmes vulnérables – continue d'être confrontée à des obstacles structurels qui empêchent les femmes de pleinement contribuer au développement durable du Maroc et de bénéficier équitablement de ses retombées économiques et sociales. Le pays enregistre un taux d'activité des femmes équivalent à **22 % en 2021** - contre **65.9 %** pour les hommes - qui varie au cours de leur cycle de vie pour atteindre son niveau le plus faible après le mariage et la naissance d'enfants. Ces chiffres s'expliquent notamment par :

- Des discriminations légales perdurent dans le droit statutaire et coutumier – qu'il s'agisse du Code Général des Impôts, de la Famille ou du Travail – restreignant les opportunités d'emploi et entrepreneuriales des femmes. À titre d'exemples, certaines occupations sont interdites aux femmes (Article 179 du Code du Travail) et la loi ne garantit pas l'égalité des droits successoraux et de garde parentale (Art. 231 et 351 du Code de la Famille).
- Les normes sociales discriminatoires et stéréotypes de genre engendrent une ségrégation horizontale et verticale, excluant les femmes des métiers et secteurs d'activités les plus prometteurs, et réduisant leur rôle dans les transitions verte et numérique. En 2021, seules 9 % des femmes actives occupées travaillaient en tant que responsables hiérarchiques et cadres supérieurs ; 15 % des conseils d'administration ou de surveillance étaient présidés par une femme.
- Le développement des compétences des femmes et des filles reste contraint par le mariage précoce et la fracture numérique. En 2020, 12 600 mariages de mineurs étaient célébrés au Maroc sans compter les mariages coutumiers qui n'entrent pas systématiquement dans les statistiques officielles.
- Les pratiques discriminatoires et l'absence de politiques et programmes sensibles aux disparités de genre résultent en un accès restreint des entreprises dirigées par des

femmes au financement, mentorat et réseaux nécessaires pour lancer ou développer leurs activités. Ainsi, seules 12.8 % des entreprises marocaines étaient dirigées par des femmes en 2018.

- Les responsabilités familiales des femmes couplées à l'accès restreint aux structures d'accueil préscolaires et extrascolaires, ou de soin pour les personnes en situation de handicap et les personnes âgées restreignent les opportunités d'emploi et entrepreneuriales des femmes ayant des personnes à charges. En effet, les femmes consacraient sept fois plus de temps que les hommes aux activités domestiques et quatre fois moins au travail professionnel (OCDE, 2024).

Les femmes – et notamment les plus vulnérables d'entre elles – doivent alors redoubler d'efforts pour ne pas être confinées dans des emplois informels, vulnérables, peu qualifiés et peu rémunérés, ou développer leurs activités entrepreneuriales de la très petite entreprise, dans des secteurs à forte valeur ajoutée – lorsqu'elles ont accès au marché du travail. Plus que les autres, les femmes vulnérables continuent d'avoir des barrières d'accès au marché d'emploi et à l'auto-emploi. Les Organisations marocaines de la Société Civile (OSC) ne cessent de faire face avec ces femmes à ces barrières, en réalisant des programmes et projets d'insertion professionnelle des femmes vulnérables et des projets de plaidoyer en faveur de l'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi.

L'Association Darna a été une de ces OSC qui continue de faire face à ces barrières, à Tanger. Depuis sa création, l'Association Darna a géré des programmes et projets d'insertion professionnelle des femmes vulnérables ; marocaines et migrantes subsahariennes, en partenariat avec des ONG Espagnoles. L'Association, sur la base des recommandations tirées des évaluations de projets, a amélioré l'insertion professionnelle des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) au marché d'emploi et à l'auto-emploi, en construisant des partenariats avec des acteurs publics et entreprises citoyennes. Pour ce faire, l'Association Darna gère le projet « **TUMAKIN : Promotion de l'employabilité et l'esprit d'entreprise des femmes vulnérables à Tanger, par le biais d'une concertation avec les acteurs publics et privés** » en partenariat avec l'ONG Espagnole CONEMUND et le soutien financier de la Comunidad de Madrid.

Le projet a démarré en **février 2025 et prendra fin en janvier 2027**. Le projet ambitionne de **protéger les droits économiques et du travail des femmes au Maroc**. Plus spécifiquement, le projet vise à **promouvoir l'accès au marché de travail et la génération de revenus de 350 femmes vulnérables** (70 migrantes et 280 marocaines) vivants dans les quartiers de la ville de Tanger. **Pour atteindre ces objectifs**, le projet fixe les 5 résultats à atteindre. Pour participer à l'atteinte du **résultat 4 : Promotion du dialogue et de la communication avec les acteurs publics, privés, de la société civile et des communautés pour soutenir l'insertion professionnelle des femmes marocaines et migrantes vulnérables à Tanger**, l'étude diagnostique portant sur les barrières

d'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes subsahariennes) au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger est réalisée.

Dans ce cadre, ce rapport présente les principaux résultats et les conclusions de l'étude diagnostique. Il propose des recommandations stratégiques et opérationnelles à destination de l'Instance de l'Équité, de l'Égalité des Chances et de l'Approche Genre (IEECAG), à la Commune de Tanger, à l'Association Darna et aux associations partenaires.

1. Contexte général

En 2024, le Maroc a connu une croissance économique de 3,8 %, légèrement supérieure à celle de 2023 (3,4 %), selon Bank Al-Maghrib¹. Les perspectives pour 2025 sont plus optimistes, avec une croissance estimée à 3,6 % par la Banque mondiale ² et à 4,3 % par Bank Al-Maghrib³, tandis que le FMI prévoit une croissance de 3,9 % pour 2025. Malgré ces chiffres, cette croissance ne suffit pas à créer assez d'emplois pour répondre à l'augmentation de la population active, en particulier chez les femmes et les jeunes diplômé(e)s. L'économie marocaine reste fortement affectée par la sécheresse. Dans les faits, l'offre de travail au Maroc demeure largement sous-exploitée, caractérisée par des taux de participation faibles, en particulier chez les femmes, dont le taux de participation à l'activité économique ne dépasse pas 20%. Le taux d'activité des femmes n'est que de 21,5 %, bien inférieur à celui des hommes (71 %). Ce taux est de 27,1% en milieu rural contre 18,5% en milieu urbain, précise le HCP dans une note sur la situation des femmes sur le marché du travail, publiée à l'occasion de la Journée internationale de la femme. Quant aux femmes hors du marché du travail (10,5 millions), elles représentent 78,5% de la population féminine âgée de 15 ans et plus (81,5% en milieu urbain et 72,9% en milieu rural), note la même source, ajoutant que la majorité d'entre elles sont femmes au foyer (75,2%) ou élèves/étudiants (14,1%). Le HCP a indiqué que sur une population occupée de 10,97 millions, le nombre de femmes employées est de 2,49 millions, soit un taux de féminisation de l'emploi de 22,7%, en 2024.

Cette faible participation est un indicateur d'une sous-utilisation des ressources humaines disponibles, amplifiée par des obstacles structurels et culturels qui freinent l'accès des femmes à des opportunités d'emploi formelles. Cette sous-utilisation des ressources humaines disponibles se manifeste également par un taux de chômage inquiétant, particulièrement parmi les jeunes et les femmes, dont l'intégration dans le marché du travail reste un défi majeur pour le développement économique inclusif et durable du pays.

Depuis ces deux dernières décennies, le taux d'activité des femmes au Maroc publié par le HCP révèle une baisse devenue structurelle attribuant actuellement le caractère d'activité à moins de 20 % de femmes âgées de plus de 15 ans et considérant près de 80 % des femmes comme non actives. Comparé à l'évolution du taux d'activité masculin, nous constatons quasiment la même tendance à la baisse, avec un écart qui se maintient entre le taux d'activité masculin et féminin à un niveau de presque 50 points en pourcentage (South, 2023).

Pour déterminer les facteurs impactant le taux d'activité des femmes, l'analyse portera essentiellement sur les quatre facteurs suivants : **l'âge, le niveau de scolarité, le milieu et le statut (HCP, 2022).**

Les questions liées aux droits des femmes, particulièrement celles relatives à l'égalité d'accès aux opportunités économiques (emploi décent, salaire, entrepreneuriat, position dirigeante, actif productif, éducation/formation,...), restent des préoccupations posées au Maroc (South, 2023). À l'ère des transformations socio-économiques et des bouleversements technologiques, les avancées réalisées jusqu'à présent n'ont pas permis de réduire les écarts enregistrés par rapport aux Objectifs de développement durable (ODD), notamment ceux relatifs à l'autonomisation des femmes.

Dans ce contexte, la Feuille de route pour l'emploi, visant à réduire le chômage à 9 % d'ici 2030, constitue un projet ambitieux. Elle prévoit la création de 1,45 million de nouveaux emplois grâce à un budget de 15 milliards MAD et la modernisation de la gouvernance du marché du travail. Bien que cette feuille de route représente une vision ambitieuse pour un marché du travail plus inclusif et résilient, son succès dépendra d'une mise en œuvre rigoureuse et d'une adaptation continue aux réalités économiques. Le programme met en place des axes stratégiques pour soutenir les très petites, petites et moyennes entreprises (TPME), avec un budget de 12 milliards MAD, visant à stimuler la création d'emplois, faciliter l'accès aux financements, et encourager l'exportation. Il prévoit également un renforcement des politiques de l'emploi avec un budget de 2 milliards MAD pour augmenter l'insertion professionnelle des jeunes et promouvoir la formation en alternance.

L'entrepreneuriat reste un projet très complexe pour plusieurs femmes, en raison du manque de financement approprié, de garanties, de compétences ou de soutiens. L'entrepreneuriat informel est par ailleurs pratiqué par certaines d'entre elles par nécessité, pour assurer des revenus additionnels et couvrir les charges de leur famille, tout en bénéficiant de la flexibilité au travail et en exploitant leur savoir-faire (pâtisseries, produits traiteurs, couture et broderie, commerce,...).

À ce jour, le Maroc compte 400 010 auto-entrepreneurs actifs, dont 26 % sont des femmes. En 2024, le programme de soutien à l'auto-emploi a accompagné 2 304 femmes, aboutissant à la création de 525 très petites entreprises et activités génératrices de revenus.

Le ministre a également mis en lumière le programme « **Min Ajliki** », conçu pour renforcer les capacités économiques des femmes de toutes catégories à travers la sensibilisation à l'esprit entrepreneurial, la formation, l'accompagnement et le financement. Ce programme s'attaque directement aux obstacles socioculturels freinant l'entrepreneuriat féminin, en s'appuyant sur un réseau d'associations locales proches des bénéficiaires.

En 2024, Min Ajliki a permis la création de 754 entreprises féminines, la génération de 1 745 emplois et l'accompagnement de 17 101 femmes issues de la catégorie « NEET » (ni en emploi, ni en études, ni en formation).

L'économie sociale et solidaire a joué un rôle important dans le développement des territoires et la restructuration de nouvelles filières (agriculture, artisanat, produits du terroir ... etc). Plus de 42 000 femmes sont adhérentes à des coopératives, Le nombre de coopératives féminines a atteint 4524 en 2019, certaines d'entre elles sont arrivées à se développer au niveau national et même à l'international, d'autres, par contre, sont restées au niveau de la subsistance, faute de moyens ou d'accompagnement.

Situé au carrefour de l'Europe, de l'Afrique et du monde arabe, le Maroc occupe une position géostratégique singulière. De ce fait, il est, depuis plusieurs décennies, un espace de mobilité humaine multidimensionnelle. Longtemps considéré comme un pays d'émigration, il s'est progressivement transformé en terre d'accueil et de transit pour un nombre croissant de migrants étrangers. Cette évolution résulte à la fois des dynamiques économiques et politiques régionales, des crises dans certains pays d'origine, ainsi que des politiques migratoires volontaristes menées par le Royaume.

L'adoption de la Stratégie nationale d'immigration et d'asile (SNIA) en 2013, suivie des campagnes de régularisation menées en 2014 et 2017, a marqué une étape décisive dans la gestion humaniste et inclusive du phénomène migratoire. Ces initiatives ont contribué à améliorer les conditions de séjour et d'intégration des migrants, tout en favorisant une meilleure connaissance statistique de cette population.

Sur une population totale de **36,8 millions d'habitants recensée en 2024**, le nombre d'étrangers résidant au Maroc s'élève à **148.152** personnes, représentant près de 0,4% de l'ensemble de la population du pays. Comparativement au recensement de 2014, cette population a enregistré une hausse de 64.151 individus, soit un accroissement global de **76,4%** au cours de la période intercensitaire 2014-2024.

La répartition des résidents étrangers selon leur région de nationalité confirme la prédominance croissante des ressortissants d'Afrique subsaharienne dans les dynamiques migratoires vers le Maroc. En 2024, ceux-ci représentent désormais **59,9%** de l'ensemble des migrants étrangers, contre seulement **26,8%** en 2014. Cette évolution marque un basculement significatif des flux migratoires, inscrivant le Maroc dans des dynamiques de plus en plus marquées par la migration sud-sud et renforçant son ancrage continental en tant que terre d'accueil au sein de l'Afrique.

Les résidents étrangers au Maroc sont, pour la plupart, arrivés récemment. Les données du RGPH 2024 mettent en évidence une nette accélération des arrivées au cours de la dernière décennie, et plus particulièrement depuis 2021, période durant laquelle plus de la moitié des migrants étrangers (55,3%) ont choisi de s'installer au Maroc.

Les résultats révèlent clairement la prédominance des motivations économiques, avec 53,3% des migrants déclarant être venus au Maroc pour des raisons liées à l'emploi. Ce chiffre confirme le rôle du pays en tant que pôle d'attraction régional, notamment dans les secteurs du bâtiment, des services, de l'agriculture et de l'économie informelle.

La région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma affiche une relative stabilité dans la répartition des résidents étrangers, passant de 6,2% en 2014 à **6,5% en 2024**. Elle conserve son rôle traditionnel de zone de transit vers l'Europe, tout en attirant de plus en plus de migrants en quête d'opportunités d'emploi, notamment dans les secteurs de la logistique, de l'industrie automobile et des services portuaires.

La population étrangère recensée au Maroc en 2024 se caractérise par une légère prédominance masculine, avec 55,9% d'hommes contre **44,1%** de femmes. Si les hommes continuent de représenter la majorité, cette répartition traduit néanmoins une féminisation croissante des parcours migratoires, en rupture avec les modèles traditionnels où les femmes étaient marginalement représentées ou cantonnées à des logiques de dépendance familiale.

Cette tendance à la féminisation est particulièrement marquée au sein de certaines nationalités. C'est notamment le cas des ressortissantes ivoiriennes et philippines, qui représentent respectivement 60% et 69,7% des migrants originaires de la Côte d'Ivoire et des Philippines (HCP, Résidents étrangers au Maroc, analyse issue du RGPH de 2024., 2025).

2. Contexte spécifique de l'étude

Avec un taux d'accroissement annuel moyen de **3,44%** entre 2014 et 2024, la préfecture de Tanger-Assilah enregistre la croissance démographique la plus importante à l'échelle de la Tanger-Tétouan-Al Hoceima, la population régionale s'étant accrue de 1,26% par an durant la même période. La préfecture garde ainsi la première position parmi les provinces de la région en termes de poids démographique puisqu'elle abrite seule plus que le tiers de la population 3,26 3,39 Tanger-Assilah 2,45 2,16 Région TTA 0,42 0,21 3,44 3,08-0,24 1,49 1,26 Tanger-Assilah Région TTA Tanger-Assilah Région TTA Urbain Rural Ensemble 2004-2014 2014-2024 Source : HCP, RGPH 2004, 2014 et 2024 régionale (37,1%), avec une population qui est passée de 1.065.601 habitants en 2014 à 1.494.413 habitants en 2024. Le phénomène de **divorce** impacte plus les femmes que les hommes. La part des femmes divorcées a augmenté **de 3,2% en 2014 à 4,8% en 2024, soit 1,6 point de plus. Alors que chez les hommes, elle est passée de 1,0% à 1,8% (+0,8 point).**

En 2024, Tanger et sa région (TTA) maintiennent leur rôle de locomotive économique marocaine, affichant un taux de chômage régional bas (environ 10% au T3) grâce à une forte croissance démographique et à l'attractivité de pôles industriels comme Tanger Med, qui a attiré de nouveaux investissements et créé des emplois, notamment dans l'industrie (automobile, aéronautique) et les services. En effet, La région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima est devenue, grâce aux investissements publics et privés au cours des dernières années, le deuxième pôle industriel et le troisième pôle économique du Royaume. La région a su maintenir son attractivité, comme en témoignent les 696 projets d'investissement examinés par la Commission régionale unifiée d'investissement (CRUI) de Tanger-Tétouan-Al Hoceima au cours des neuf premiers mois de 2024, dont 618 ont été approuvés.

Ces projets totalisent un volume d'investissement global de près de 69 milliards de dirhams (MMDH), qui permettront la création de 60.000 emplois à terme. La région du Nord occupe par ailleurs la 2^e position au niveau national avec 9.881 nouvelles entreprises créées à fin août dernier.

La CRUI a également approuvé 75 projets de conventions d'investissement pour un montant total de 10 MMDH à fin septembre 2024, à même de créer environ 12.000 emplois stable à terme, ainsi que 48.145 emplois effectifs.

Cette dynamique économique repose sur une stratégie intégrée, soutenue par la présence du complexe portuaire et industriel de Tanger Med, ainsi que par 18 zones industrielles et économiques, couvrant une superficie de près de 4.700 hectares, en plus de la création de nouvelles zones d'activités économiques sur 300 hectares, réparties sur toute la région.

Selon les données consolidées de l'Observatoire Marocain de la Très Petite et Moyenne Entreprise (TPME), que le nombre des Entreprises Personnes Morales Actives - EPMA¹ s'élève, en 2021, à 42.455, en hausse de 9,7% par rapport à l'année précédente. En outre, la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma a vu la création de 7.169 Entreprises Personnes Morales – EPM en 2022, affichant une baisse de 2,4% comparativement à l'année 2021 et une baisse de 22,1% du nombre des EPM en cours de dissolution pour la même période. En ce qui concerne les emplois déclarés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale - CNSS, ces données dévoilent que la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma a généré 453.614 emplois en 2022, soit une hausse de 3,4% par rapport à l'année 2021. L'analyse provinciale montre, quant à elle, que la préfecture de Tanger-Assilah concentre 73,5% de cet effectif. Par ailleurs, les employées femmes représentent 38,2% du total des emplois dans la région, contre 32,8% au niveau national.

Pour ce qui est de l'entrepreneuriat féminin, **15,9%** des entreprises sont dirigées par des femmes dans la région en 2021, cette part étant de **16,6%** dans la préfecture de Tanger Assilah et de près de **15%** dans la province de Tétouan.

77% des EPMA sont basées à la Préfecture de Tanger-Assilah. 95% de ces EPMA sont des micro-entreprises² et des Très Petite Entreprises (TPE)³.

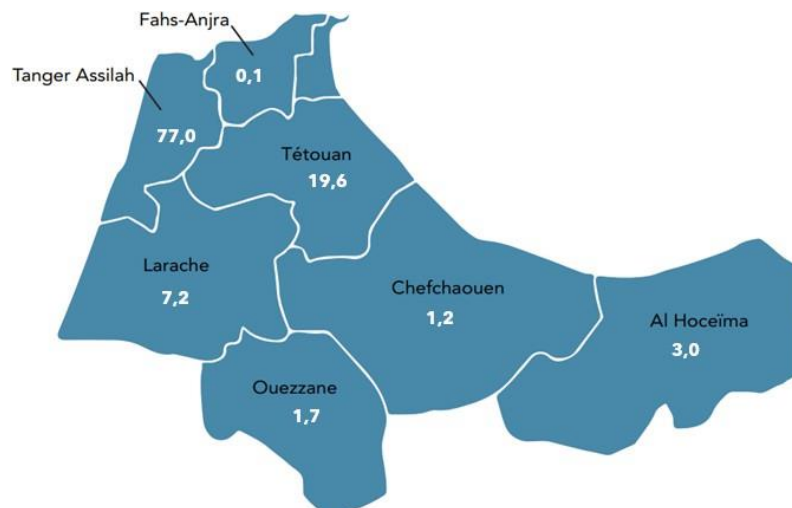


Figure 1: Répartition provinciale des EPMA en 2021 - en %

¹ Entreprise Personne Morale Active – EPMA : est une entreprise ayant déposé une déclaration du résultat fiscal au niveau de la DGI, ou ayant déclaré au moins un salarié auprès de la CNSS, ou ayant déposé un bilan auprès de l'OMPIC au cours de l'année étudiée.

² Les micro-entreprises (MICRO) sont celles ayant un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 3 millions de dirhams

³ Les TPE sont celles ayant un chiffre d'affaires annuel égal ou supérieur à 3 millions de dirhams et inférieur à 10 millions de dirhams

Provinces	2020		2021		Evolution du nombre D'entreprises en %
	En nombre	En %	En nombre	En %	
Tanger-Assilah	27 243	70,4	29 782	77,0	9,3
Tétouan	6 979	18,0	7 576	19,6	8,6
Larache	2 416	6,2	2 800	7,2	15,9
Al Hoceima	1 029	2,7	1 144	3,0	11,2
Ouezzane	567	1,5	650	1,7	14,6
Chefchaouen	434	1,1	474	1,2	9,2
Fahs-Anjra	16	0,04	29	0,1	81,3
Total	38 684	100,0	42 455	100,0	

Tableau 2 : Répartition des EPMA par province.

En 2021, l'analyse de la répartition des EPMA par catégorie et par section d'activités montre une prédominance **des micro-entreprises** dans l'ensemble des sections et principalement dans les « **activités financières et d'assurance** », les « **activités spécialisées, scientifiques et techniques** » et « **l'Information et communication** », avec des parts respectives de **88,8%, 87,3% et 87,2%**.

Section d'activités	Micro- Entreprise		TPE		PE		ME		GE	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Primaire										
Agriculture, sylviculture et pêche	68,9	23,4	15,2	3,9	14,4	3,9	0,8	0,6	0,8	0,2
Secondaire										
Construction	91,3	83,7	5,6	5,5	2,8	2,9	0,3	0,4	0,1	0,1
Industrie manufacturière	81,9	72,7	7,6	6,0	7,6	7,2	2,2	2,3	0,8	1,0
Industries extractives	82,0	77,0	10,1	10,3	7,9	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	64,5	35,8	6,5	11,3	12,9	7,5	3,2	3,8	12,9	7,5
Production et distribution d'électricité, de gaz,	82,0	75,8	9,8	9,7	4,9	4,8	1,6	0,0	1,6	3,2

de vapeur et d'air conditionné										
Tertiaire										
Activités de services administratifs et de soutien	95,8	87,1	2,3	2,1	1,7	1,3	0,2	0,1	0,0	0,0
Activités financières et d'assurance	98,8	88,8	0,9	0,9	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0
Activités immobilières	96,8	77,2	2,1	1,8	0,7	0,5	0,2	0,3	0,2	0,2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	95,5	87,3	3,3	3,3	1,0	1,0	0,1	0,1	0,0	0,1
Arts, spectacles et activités récréatives	97,5	85,5	0,5	0,8	2,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Autres activités de services	96,3	57,4	2,4	1,5	1,4	0,5	0,0	0,2	0,0	0,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	89,0	80,5	6,0	6,1	3,9	4,2	0,8	0,8	0,2	0,3
Enseignement	94,1	70,9	4,1	3,6	1,9	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Hébergement et restauration	96,5	83,0	2,5	2,7	0,9	1,2	0,0	0,2	0,0	0,0
Information et communication	94,1	87,2	3,3	3,6	1,8	2,0	0,7	0,6	0,0	0,0
Santé humaine et action sociale	88,6	48,1	7,6	4,3	3,2	2,9	0,5	0,5	0,0	0,0
Transports et entreposage	91,8	84,2	5,1	4,6	2,5	2,4	0,5	0,5	0,2	0,1
Total	91,1	80,4	5,0	4,7	3,1	3,0	0,6	0,6	0,2	0,2

Tableau 3: Répartition des EPMA par catégorie et section d'activités - en %

La région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima a généré 453.614 emplois déclarés à la CNSS en 2022, soit une baisse de 3,4% par rapport à l'année précédente. Le nombre total d'Entreprises Personnes Morales et Physiques Actives déclarantes a également baissé pour atteindre 26.972 comparé à 28.314 en 2021, soit une décroissance de 4,7%. **En 2022**, la préfecture de Tanger-Assilah a concentré **83,5%** des emplois déclarés et 64,4% des entreprises déclarantes à la CNSS.

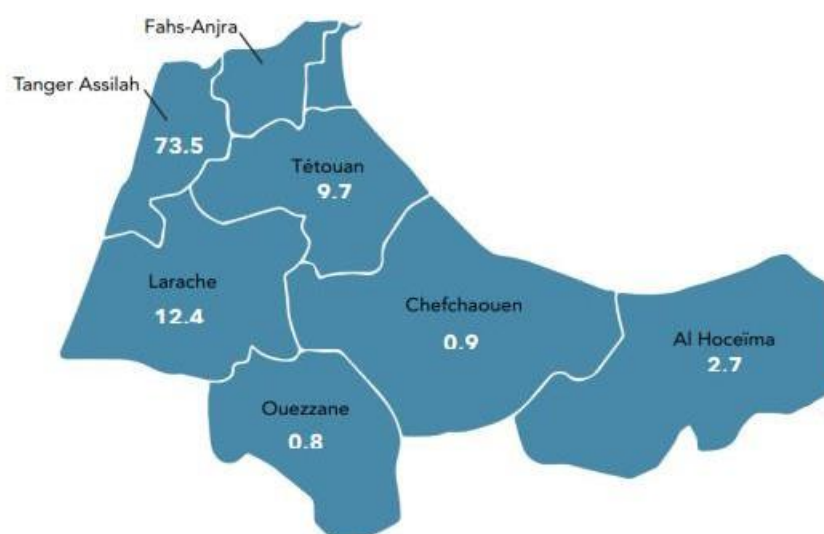


Figure 2: Ventilation provinciale des emplois déclarés 2022 - en %

Cependant, des défis demeurent, dans la Préfecture de Tanger, comme la précarité de l'emploi (sous-emploi) et un chômage plus élevé chez les jeunes et les femmes, malgré une tendance positive générale sur le marché du travail national, avec des créations nettes d'emplois compensant partiellement les destructions sectorielles.

3. Objectifs et méthodes de l'étude

3.1 Objectifs de l'étude

Il est aujourd'hui admis que les rôles des femmes et des hommes et les stéréotypes afférents aux deux sexes constituent un obstacle majeur à la concrétisation de l'égalité homme-femme. Ils ont un impact direct sur leur vie au quotidien et les conséquences les plus immédiates qui en découlent demeurent l'accès à l'éducation/formation, au marché du travail, notamment pour les femmes les plus vulnérables comme les veuves, les mères célibataires, les femmes sans formation et éducation, les migrantes subsahariennes sans de cartes de séjour et autres.

Classé **136ème sur 146** pays par le Global Gender Gap Report (2022), le Maroc se distingue comme l'un des pays où l'égalité entre les hommes et les femmes est la moins assurée. Même si des progrès notables ont pu être observés ces deux dernières décennies, ce constat peut se refléter à différents niveaux dans la société marocaine et, plus particulièrement, sur le marché du travail. Ainsi, les barrières d'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) au marché d'emploi et à l'auto-emploi persistent encore au milieu urbain et rural. De l'autre côté, les OSC ne cessent de gérer des programmes et projets d'insertion professionnelle (Insertion

salariale et auto-emploi) des femmes vulnérables, au Maroc. Ceci justifie l'intérêt d'enquêter plus sur les barrières d'accès de ces femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi, d'en déceler le sens, l'expression, les manifestations et d'explorer les stratégies et actions à réaliser pour se mobiliser à faciliter l'accès de ces femmes au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

En effet, d'une manière générale, la présente étude vise à analyser les barrières relatives au genre et aux discriminations inter sectionnelles d'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger.

D'une manière spécifique, l'étude vise à :

- **Définir la situation actuelle de l'emploi ; défis et opportunités d'insertion professionnelle des femmes au Maroc et dans la ville de Tanger, ces dernières années.**
- **Définir les barrières d'accès des femmes au marché d'emploi, au Maroc, ces dernières années.**
- **Définir et analyser le profil sociodémographique et professionnel des femmes vulnérables, à Tanger.**
- **Etudier la cartographie des acteurs clés responsables d'appui aux femmes vulnérables dans leur insertion professionnelle, à Tanger.**
- **Identifier et analyser les barrières relatives au Genre d'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) au marché du travail, à Tanger.**
- **Identifier et analyser les barrières liées aux discriminations inter sectionnelles dans l'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes subsahariennes) au marché d'emploi, à Tanger.**
- **Proposer des recommandations stratégiques et opérationnelles pour limiter les barrières relatives au Genre et aux discriminations inter sectionnelles dans l'accès des femmes vulnérables, à Tanger.**

3.2 Cadre conceptuel de l'étude qualitative

La problématique de l'étude est autour de la question : quelles sont les barrières relatives au genre et aux discriminations inter sectionnelles d'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes subsahariennes) au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger ?

Cette problématique nous permet d'articuler une approche théorique sur les efforts que fournissent les associations d'insertion professionnelle des jeunes et femmes vulnérables comme l'Association Darna et les associations féminines et thématiques dans l'autonomisation et notamment socio-économique des femmes vulnérables, en faisant face aux barrières de leur accès au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger. En effet, poser la

question sur les barrières relatives aux stéréotypes du genre et aux discriminations inter sectionnelles nous invite à prendre en compte des approches du genre et l'analyse inter sectionnelle. Cette position théorique nous permet de montrer que les barrières relatives au genre et aux discriminations inter sectionnelles sont des conséquences logiques des autres barrières : légales, politiques, institutionnelles, socio-économiques et autres. Elle nous permet aussi de montrer que les barrières liées aux stéréotypes du genre se combinent avec les discriminations inter sectionnelles et deviennent ensemble plus persistantes dans l'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

Pour étayer cette problématique, la note de cadrage de l'étude définit spécifiquement 10 notions importantes qui ont été mobilisées et questionnées tout au long de l'étude : **barrière, genre, accès, vulnérabilité, autonomisation (Empowerment), discrimination, discrimination inter sectionnelle, marché du travail, auto-emploi, travail décent et protection sociale.**

Barrière à l'emploi	Les barrières à l'emploi sont des obstacles, qu'ils soient structurels, personnels ou systémiques, qui entravent la capacité d'une personne à trouver, conserver ou progresser dans un emploi, malgré sa volonté de travailler. Ces freins incluent le manque de compétences, des problèmes de santé, des contraintes de garde d'enfants, le transport, ou des discriminations.
Genre	Pour Joan W. Scott , l'une des premières théoriciennes du genre en histoire, le genre est un « élément constitutif de rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes » et la « façon première de signifier des rapports de pouvoir » (Scott, pp. 141-142). Élément du discours, le genre participe également des pratiques, car il est, pour chacun.e de nous un réservoir de représentations, de normes et de « symboles culturellement disponibles », variables dans le temps et dans l'espace social, mais toujours profondément intériorisés par les individus. Ces normes et ces symboles « sont exprimés dans des doctrines religieuses, éducatives, scientifiques, politiques ou juridiques et prennent la forme typique d'une opposition binaire, qui affirme de manière catégorique et sans équivoque le sens du masculin et du féminin. » Or, bien qu'issue du rejet de possibilités alternatives, « [l]a position qui émerge comme position dominante est déclarée l'unique possible. L'histoire ultérieure est écrite comme si ces positions normatives étaient le produit d'un consensus social plutôt que d'un conflit » (Scott, pp. 141-142).
Discrimination	La discrimination est « une action de séparer, de distinguer des individus ou des groupes selon des critères sociaux particuliers ». La stigmatisation est un concept sociologique créé par <i>Ervin Goffman</i> en 1963. Selon Goffman, un individu stigmatisé « se définit comme n'étant en rien différent d'un quelconque être

	<p>humain, alors même qu'il se conçoit (et que les autres le définissent) comme quelqu'un à part » [1]. La stigmatisation visible inclut par exemple la race, le poids. La stigmatisation sur des éléments non visibles inclut la maladie mentale et les identités sexuelles minoritaires.</p> <p>Le lien entre les groupes stigmatisés et la détresse psychologique peut être dû aux circonstances elles-mêmes, mais la stigmatisation semble également jouer un rôle. Par exemple, le chômage affecte le bien-être du fait du stress vécu et du manque d'occupation. Mais la stigmatisation du chômage est également associée à une détresse psychologique [2].</p> <p>La stigmatisation aboutit à des discriminations : mise à l'écart, perte des droits humains, difficultés d'accès à l'emploi, aux soins, voire violences et agressions. Mais également à de la perte de pouvoir social, à surtout à l'auto-stigmatisation. Jean Benoist rappelle les fondements « légitimistes » des mesures discriminatoires, ensemble d'actions qui visent à se protéger contre ceux qui font « peur », qui semblent « menacer l'ordre social », ceux qui présentent des « anomalies ».</p>
<p>Discrimination inter sectionnelle</p>	<p>La discrimination inter sectionnelle désigne la situation où une personne subit simultanément plusieurs formes de discrimination qui s'entrecroisent (genre, origine, âge, handicap, classe sociale), créant une forme unique et spécifique d'oppression. Concept théorisé en 1989 par Kimberlé Crenshaw, il souligne que ces discriminations ne s'additionnent pas, mais se renforcent, rendant l'expérience vécue qualitativement différente de la somme de ses parties.</p>
<p>Accès</p>	<p>L'accès à l'emploi s'opère aujourd'hui essentiellement par la conclusion d'un contrat de travail. Mais d'autres voies sont également ouvertes au chef d'entreprise pour disposer d'une main-d'œuvre et au travailleur pour vendre sa force de travail.</p> <p>L'accès à l'emploi, c'est la capacité pour une personne d'obtenir un travail significatif et durable, un droit fondamental mais complexe à réaliser, qui implique de surmonter des obstacles (formation, discrimination, conjoncture) pour trouver un emploi stable, de qualité et rémunérateur, souvent avec l'aide d'initiatives publiques et associatives (formation, accompagnement renforcé, partenariats) pour favoriser l'inclusion sur le marché du travail, notamment pour les jeunes ou les personnes vulnérables.</p>

<p>Vulnérabilité/femmes vulnérables</p>	<p>La vulnérabilité s'applique aux cas de pauvreté-précarité, non du fait du « simple » manque d'argent mais des effets boule de-neige induits : « précarité » (Castel, 2011), insécurité du présent et de l'avenir, moindre accès à l'instruction, malnutrition ou sous-nutrition, exigüité et/ou insalubrité du logement, difficultés d'accès aux soins, surexposition aux conduites à risque (alcoolisme, prostitution...) et aux professions dangereuses, etc. ; d'où une fragilisation de la santé physique et mentale. Dès les années 1970, on introduit même la possibilité d'un risque de reproduction intergénérationnel de la pauvreté au sein de la famille (ATD Quart Monde, 2014). La vulnérabilité a dès les années 1980 été largement associée à la pauvreté en économie du développement et nombre de sociologues de la pauvreté précarité (comme Serge Paugam) de recourir au terme, notamment via l'expression « les plus vulnérables » (Brodiez-Dolino, 2016).</p> <p>Par ailleurs, nous pouvons nous poser la question de savoir si la vulnérabilité définit un individu, un groupe, ou si la vulnérabilité doit se définir en fonction de ce qui rend l'individu ou le groupe dépendant d'une situation. En fonction du point de vue que l'on adoptera, ce sera le vulnérable qui aura besoin de soin, ou ce sera le soignant qui devra changer de comportement face à celui qu'il rend vulnérable. Cette différence est fondamentale dans la manière de construire les politiques publiques en relation à l'environnement, à la santé, à la lutte contre la pauvreté, etc. Quelques exemples nous montrent que la vulnérabilité n'est pas toujours là où on le croit (Mazurek, 2017).</p> <p>L'idée de vulnérabilité donne à voir comment la précarité au travail, la fragilité du statut en termes de papiers et de droits, l'exposition aux violences du partenaire ou d'un éphémère protecteur, se renforcent les unes les autres, comment l'impuissance face à un employeur et la dépendance vis-à-vis d'un conjoint se permettent mutuellement. Il ne s'agit pas ici d'une logique inexorable de facteurs sociaux, de handicaps chiffrés par les experts. Il s'agit, très concrètement, de dilemmes très matériels que certaines femmes doivent arbitrer, en « <i>choisissant</i> » entre les événements néfastes devant lesquelles elles s'inclinent.</p>
<p>Autonomisation</p>	<p>Le concept « d'empowerment » ou « d'autonomisation » en français apparaît aux Etats Unies dans les années 60-70 avec le radicalisme noir américain. Il est repris dans le travail</p>

	<p>communautaire de « conscientisation » mené par Paolo Freire au Brésil, puis réhabilité par les féministes latino-américaines, africaines puis européennes. « L’empowerment » désigne un processus de conscientisation et de déconstruction qui permet d’acquérir du pouvoir sur sa vie et sur son environnement, sa communauté ou sa société. Il désigne la capacité d’agir de façon autonome, la capacité à faire des choix et celle de promouvoir des changements autour de soi dans sa société par exemple. Il désigne quatre types de pouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le pouvoir intérieur : estime de soi, identité par rapport au groupe, image de soi...lié au vouloir. • le pouvoir de : processus par lequel la personne ou le groupe accède à la capacité de prendre des décisions : décider, avoir de l’autorité, résoudre des problèmes. Il renvoie au savoir (connaissance, esprit critique) et à l’avoir lié à l’amélioration des conditions de vie, à l’accès et au contrôle des ressources. • le pouvoir avec : renvoie à la capacité de solidarité et de défense du groupe/ politique pour faire évoluer les droits de tous et toutes. Cette conception élargie de l’autonomisation va au-delà de la simple augmentation des revenus et de l’amélioration des conditions de vie matérielles. <p>La chercheuse zambienne, Sara Longwe (1995) a développé un « cadre d’habilitation » qui permet de mesurer l’empowerment selon 5 niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Contrôle ○ Participation ○ Prise de conscience ○ Accès aux ressources ○ Protection et bien être.
<p>Autonomisation Economique des Femmes (AEF)</p>	<p>L’OCDE définit l’AEF comme le droit de « ...disposer des moyens de participer au processus de croissance, d’y contribuer et d’en tirer profit d’une manière qui leur assure la reconnaissance de la valeur de leurs apports et le respect de leur dignité, ainsi que la possibilité de négocier une répartition plus équitable des bienfaits que procure la croissance. La participation des femmes à la vie économique et l’accroissement de leur pouvoir d’action dans ce domaine sont essentiels pour renforcer leurs droits et leur permettre d’avoir la maîtrise de leur vie et d’exercer une influence</p>

	<p>au sein de la collectivité » Au Maroc, les indicateurs de l'AEF révèlent une faible participation des femmes au marché du travail et une division des tâches au sein du ménage proche du modèle « l'homme gagne-pain et de la femme au foyer » :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Lors de la dernière enquête emploi-temps de 2011-2012, les hommes consacraient quatre fois plus de temps au travail professionnel que les femmes et sept fois moins aux activités domestiques, sachant que 95 % des femmes y contribuent contre 45 % des hommes. ○ Le pays enregistre un taux d'activité des femmes équivalent à 22 % en 2021 - contre 65.9 % pour les hommes. ○ En 2021, seules 9 % des femmes actives occupées travaillaient en tant que responsables hiérarchiques et cadres supérieurs ; seulement 15 % des conseils d'administration ou de surveillance étaient présidés par une femme. <p>Source : (OCDE, 2011[8]), (HCP, 2012[9]), (HCP, 2022[10]).</p>
Marché d'emploi	<p>Le marché du travail selon l'Organisation internationale du travail (OIT) désigne l'écosystème mondial et local où se rencontrent l'offre (travailleurs) et la demande (employeurs) d'emploi. L'OIT se concentre sur la promotion du travail décent, l'analyse des tendances, la création d'emplois productifs et la mise en place de politiques actives.</p>
Auto-emploi	<p>L'auto-emploi selon l'OIT, désigne une forme de travail indépendant où une personne crée sa propre activité économique, travaillant pour son propre compte plutôt que d'être salariée. L'OIT promeut cette forme d'emploi dans le cadre du travail décent, en offrant formation, appui à l'entrepreneuriat et renforcement de capacités, notamment pour les jeunes et les femmes.</p>
Travail décent	<p>L'équipe a choisi de travailler sur la base du concept défendu par l'Organisation internationale du travail sur le « Travail décent » qui permet de couvrir les enjeux relatifs à l'emploi de qualité et à la protection sociale. Pour l'OIT, la notion de « travail décent » se caractérise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, ○ Assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille.

	Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chance et de traitement pour les femmes et les hommes.
Protection sociale	La protection sociale est une composante du « travail décent » défendu par l'OIT car elle est facteur de stabilité sociale et de productivité accrue. On parle de protection sociale pour désigner : <ul style="list-style-type: none"> ○ Des conditions de travail décentes, y compris les salaires, le temps de travail, la sécurité (violence es au travail) et la santé au travail, ○ la protection des familles et des femmes en ceintes par le congé maternité, parental et les mesures d'accompagnement (gardes d'enfants), ○ l'existence d'une couverture du risque maladie, d'une assurance chômage, d'un système de retraites, ○ la situation des travailleurs/euses migrantes et domestiques.

3.3 Méthodologie.

Outre la revue documentaire, notre méthodologie se repose sur les entretiens semi-directifs. Ils sont prédéfinis dans des guides d'entretien. Elle se base également sur les focus groupes avec les catégories sociales de femmes vulnérables choisies. Ils sont définis dans des guides de questions. Ces guides sont disponibles en annexes du rapport, permettant d'interroger les acteurs, les actrices et les catégories sociales des femmes vulnérables lors des missions de terrain à partir de la problématique, des hypothèses émises préalablement et de la revue de littérature. Nous avons ensuite confronté les résultats d'enquête pour confirmer ou infirmer les informations recueillies. Ces études de terrains ont nourri notre réflexion et ont servi d'illustration sous forme de témoignages des femmes vulnérables souffrant d'effets des barrières d'accès de ces femmes au marché d'emploi et à l'auto-emploi. Les missions ont permis de recueillir de la littérature grise.

L'approche méthodologique adoptée dans cette étude est ainsi de type qualitatif. Elle n'est pas basée sur un échantillon représentatif au sens statistique, comme elle n'a pas cherché à extrapoler les résultats au niveau des femmes vulnérables (Marocaines et Migrantes), à Tanger. Elle est basée sur un échantillon à choix raisonnée de 94 femmes vulnérables, bénéficiaires des projets des associations citées ci-dessus y compris l'Association Darna. Ces

femmes représentent 8 catégories sociales : **femmes sans formation, ni éducation, femmes veuves, mères célibataires, femmes en situation de handicap physique, femmes vulnérables aux IST et VIH, femmes usagères et/ou ex-usagères de drogue, femmes ex-détenues ou/et ayant des membres de familles en détention et femmes migrantes subsahariennes non régularisées.**

L'étude a permis de tenir des entretiens de cadrage avec les responsables de (i) l'Association Darna et (ii) de l'IEECAG de la Commune de Tanger. Des entretiens individuels et collectifs ont été réalisés avec les responsables des acteurs publics cités ci-dessus. Un focus groupe a été conduit avec les membres des équipes de projets des associations présentées ci-dessus. 8 focus groupes ont été réalisés avec les catégories sociales citées ci-dessus.

Par ailleurs, il importe de souligner que la démarche adoptée aussi bien pour la réalisation de l'étude que pour l'élaboration de ses recommandations est une démarche participative, centrée sur la coordination, la concertation et la restitution des résultats avec l'IEECAG de la Commune de Tanger et l'Association Darna avec leurs partenaires publics et privés, notamment les associations. De même, l'organisation de l'atelier de restitution des résultats préliminaires de l'étude avec les membres de la Commune de Tanger, de l'IEECAG, les responsables de l'Association Darna, des associations partenaires et des acteurs publics a permis une appropriation optimale des recommandations de l'étude. Ces recommandations ont été retenues dans l'optique de leur intégration dans le plan du Genre de l'IEECAG et des stratégies de plaidoyer des associations mobilisées avec l'IEECAG en faveur de faciliter l'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger. D'ailleurs, un atelier de préparation d'une stratégie de plaidoyer en faveur de faciliter l'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) au marché d'emploi et à l'auto-emploi est prévu. Il sera organisé par l'IEECAG de la Commune de Tanger et l'Association Darna. Des responsables d'insertion professionnelle des associations partenaires de l'Association Darna y participeront activement.

La revue de la littérature et les enquêtes de terrain ont permis de répondre aux hypothèses qui ont été définies dans la note de cadrage.

Hypothèse 1 :

Les barrières liées au Genre, combinées à d'autres barrières socio-économiques, légales, politiques et institutionnelles sont des freins principaux à l'accès des femmes à l'emploi, à Tanger.

Cette affirmation reflète une réalité amère et constante des femmes en général, notamment ces dernières années. L'inactivité féminine est constante. Les barrières liées aux stéréotypes du genre combinées à d'autres barrières font face à l'accès des femmes, pire pour les femmes vulnérables à l'emploi, à Tanger. A travers des témoignages des femmes vulnérables, on a constaté que ces multiples barrières et particulièrement celles relatives au genre persistent, à Tanger. Ce qui confirme les résultats de la revue documentaire.

Hypothèse 2 :

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

Les femmes vulnérables occupent à Tanger des filières de services : confection, propreté, pâtisserie, cuisine, hôtels/restaurant. Les discriminations en termes d'accès à l'éducation et de formation initiale anticipent les discriminations observées sur le marché du travail alors même que les dispositifs de formation continue sont très absents ou insuffisants. Les entreprises reproduisent sans les corriger les discriminations observées. Il faut noter que ce type de problème se rencontre de manière cruciale dans toutes les régions du pays.

Hypothèse 3 :

Les femmes bénéficient peu des mesures de protection sociale mises en œuvre au Maroc.

Comme nous l'avons constaté, la question de la protection sociale est cruciale dans la définition de l'emploi décent, dans les demandes d'assurance car elles viennent combler le vide laissé par la disparition des solidarités familiales. Cependant, les dispositifs mis en place s'orientent davantage vers des politiques caritatives et des soutiens individualisés à des catégories vulnérables plutôt qu'à des dispositifs publics. Le secteur privé apparaît comme une assurance de santé. Plus, il y a un manque de suivi et contrôle de l'application des lois du Code du travail.

Hypothèse 4 :

Les discriminations inter sectionnelles engendrées par les entreprises freinent l'accès des femmes vulnérables et favorisent leur précarisation.

Le Code du travail marocain (notamment l'article 9) interdit formellement toute discrimination à l'embauche, au salaire, à la formation, à la promotion ou au licenciement fondée sur la race, le sexe, la religion, le handicap, l'opinion politique ou syndicale, ou la situation conjugale. Les discriminations fondées sur la grève sont également prohibées. Néanmoins, la loi est peu appliquée. Les discriminations inter sectionnelles combinées aux discriminations du genre freinent les femmes migrantes subsahariennes et les marocaines, les plus vulnérables (femmes en situation de handicap, usagères et ex-usagères de drogue, les mères célibataires et autres) dans leur accès à un emploi décent. Nous pouvons confirmer cela dans les témoignages de ces femmes.

Hypothèse 5 :

Les barrières persistantes poussent les femmes vulnérables à l'entrepreneuriat.

Les femmes vulnérables, vu leur contexte socio-économique de précarité et les discriminations multiples, manquent de force pour faire face à ces barrières, dans leur accès à l'emploi. La majorité a tenté d'y résister mais en vain. Elles choisissent de tenter la création

de leurs micro-entreprises. D'ailleurs, elles accèdent à des associations pour formation et aide à l'accès à des financements. La littérature et leurs témoignages confirment cette réalité.

3.4 Les limites de l'étude

Par souci de rigueur méthodologique, il est crucial de signaler tout d'abord que l'étude est avant tout une étude diagnostique exploratrice. Elle ne couvre pas un échantillon assez représentatif des femmes vulnérables, à Tanger, mais cible 2 populations (Marocaines et migrantes) des plus vulnérables au niveau socio-culturel, sanitaire et économique et 7 groupes sociaux (Veuves, mères célibataires, femmes en situation de handicap, et autres) des femmes marocaines. De ce fait, elle est loin d'être exhaustive et généralisable. Les résultats obtenus ne peuvent pas être considérés en termes absolus et les conclusions doivent être considérées comme étant des tendances ou des approximations à la réalité sociale. Il faut également souligner que l'étude focalise essentiellement sur les barrières liées aux stéréotypes du genre et aux discriminations inter sectionnelles. D'autres études peuvent être envisagées pour identifier et analyser ces barrières d'accès de chaque groupe social vulnérable au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

4. Résultats

4.1 Synthèse documentaire

4.1.1 Contexte national de l'employabilité des femmes au Maroc

L'analyse du contexte national de l'employabilité des femmes montre que le marché de l'emploi féminin au Maroc est marqué par une faible participation (environ 19-20% d'activité en 2023) et une précarité structurelle, avec 85% de femmes inactives. Les femmes, souvent confrontées aux rôles sociaux traditionnels et au chômage (37,1% des chômeurs en 2025), travaillent principalement dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et les services (Ménage, Hôtellerie, Restaurants, cafés, garde des enfants et des personnes âgées, etc), avec de fortes disparités entre milieu urbain et rural.

Le paradoxe est criant : les femmes diplômées ne sont pas épargnées. Au contraire, le taux de chômage des diplômés atteint 19% au niveau national, soit près du double du taux de chômage global (13,1%). Bien que ce taux ait légèrement baissé (-0,8 point), il reste particulièrement élevé pour certaines catégories. Les titulaires de diplômes de techniciens et de cadres moyens affichent un taux de chômage de 27,6%, malgré une amélioration de 2,3 points.

Les chiffres recensés par le HCP démontrent que les femmes les plus employées et actives au sein du tissu économique sont celles qui habitent la région de Rabat Salé Kénitra avec une moyenne d'activité de 33,34%, au-dessus de la moyenne nationale. Elles sont 170.983 femmes à exercer une activité sur un total de 512.783 personnes soit un tiers de la population active exactement. Elle est suivie de **la Région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima** qui connaît une moyenne de 30,6% de femmes exerçant une activité, représentant 153.905 femmes sur 501.547 personnes actives.

A Tanger-Tétouan-Al Hoceima, la répartition de l'emploi des femmes par secteur se fait comme suit : 46.324 femmes employées dans le secteur des Services, 92.349 dans l'Industrie, 14.244 dans le Commerce et 988 dans la Construction.

D'autre part, en 2024, le Maroc confirme sa transition d'un pays de transit à une terre de résidence pour les migrants subsahariens, représentant désormais près de 60% des étrangers résidents (contre 27% en 2014). Ce contexte est marqué par une inclusion économique accrue, notamment via le travail informel dans les services, l'agriculture et la construction, ainsi qu'une micro-entrepreneuriat en hausse, bien que des difficultés d'accès au financement persistent. En effet, les Subsahariens dominent les flux migratoires, ces dernières années. La majorité des ménages étrangers (environ 75%) est dirigée par des hommes, mais la présence féminine est active.

Bien que le Maroc poursuive sa Politique nationale d'immigration et d'asile (NPIA) visant à régulariser et intégrer les migrants et les opportunités économique, les migrants, particulièrement ceux en situation irrégulière, restent vulnérables aux risques de travail forcé et de précarité économique continue. Les migrantes et migrants en situation irrégulière travaillent principalement dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (services, agriculture, BTP). L'auto-emploi est une stratégie de subsistance fréquente, bien que souvent confrontée à des obstacles administratifs et financiers.

Les femmes subsahariennes migrantes sont actives, souvent dans des secteurs de services ou via l'entrepreneuriat, faisant face à des défis spécifiques en matière de droits et d'accès aux services.

4.1.2 Contexte de l'accès des femmes au marché d'emploi au Maroc

L'analyse du contexte met en avant la réalité de l'inactivité des femmes au Maroc. Cette réalité pose question et soulève des défis structurels importants pour le développement économique et social du pays. Les chiffres sont sans appel : au Maroc, les femmes ont une probabilité bien plus élevée d'être inactives professionnellement que les hommes. Cette situation s'explique par plusieurs facteurs :

- **Les rôles sociaux traditionnels** : Les femmes sont souvent assignées à des tâches domestiques et familiales, ce qui limite leur temps et leur énergie pour se consacrer à une activité professionnelle.
- **Le manque de conciliation vie professionnelle et vie personnelle** : L'absence de structures d'accueil pour les enfants et de politiques de flexibilité au travail rend difficile pour les femmes de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.
- **Les discriminations et les stéréotypes de genre** : Les femmes font face à des préjugés et à des discriminations qui limitent leurs opportunités d'emploi et d'évolution de carrière.
- **Réseautage** : Les hommes bénéficient souvent de réseaux professionnels plus développés, facilitant leur accès à des postes à responsabilité.
- **Le niveau d'éducation** : Bien que l'éducation des filles ait progressé, les disparités persistent, notamment dans les zones rurales et parmi les catégories socio-économiques les plus défavorisées.

L'inactivité féminine entraîne des conséquences multiples et profondes. En limitant l'accès des femmes au marché du travail, le Maroc ne fait pas seulement perdre à ces dernières l'opportunité de s'épanouir professionnellement et d'acquérir une autonomie financière, mais il prive également l'économie nationale d'un potentiel de croissance considérable. En effet, la participation active des femmes à la vie économique est un levier puissant pour stimuler

l'innovation, accroître la productivité et réduire les inégalités. De plus, en maintenant les femmes dans des rôles traditionnellement assignés au foyer, l'inactivité féminine contribue à renforcer les stéréotypes de genre et à perpétuer les inégalités sociales.

Cette situation représente un véritable gâchis de talents. Le Maroc dispose d'un capital humain féminin important, dont les compétences et les qualifications pourraient grandement contribuer au développement du pays. En limitant leur accès au marché du travail, c'est tout un réservoir de compétences et de savoir-faire qui reste inexploité.

Les femmes sont significativement sous-représentées dans les postes à haute rémunération, tandis qu'elles sont surreprésentées dans les emplois les moins bien payés. Cette ségrégation professionnelle verticale, profondément ancrée dans le marché du travail marocain, soulève des questions essentielles quant à l'égalité des chances et à l'équité salariale.

Les hommes dominent largement les tranches salariales supérieures, occupant en moyenne 70% des postes. Cette concentration masculine dans les secteurs à forte valeur ajoutée est un constat récurrent, reflétant une segmentation du marché du travail qui pénalise les femmes.

À l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans les emplois les moins bien rémunérés, souvent caractérisés par une précarité accrue et des perspectives d'évolution limitées. Cette situation est due à plusieurs facteurs :

- **Secteurs d'activité** : Les femmes sont concentrées dans des secteurs traditionnellement féminins comme l'enseignement, la santé ou le commerce de détail, qui sont souvent moins bien rémunérés.
- **Discrimination à l'embauche** : Les biais inconscients et les stéréotypes peuvent conduire à une discrimination à l'embauche en faveur des hommes pour certains postes.
- **Écart salarial** : Même à compétences égales, les femmes sont souvent moins bien rémunérées que les hommes, notamment en raison de la négociation salariale et des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans des postes similaires.

Fidèle à ses engagements, le Ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille, en partenariat avec ONU Femmes, a mené une étude pour l'élaboration du Programme National Intégré d'Autonomisation Economique des Femmes et des Filles, à l'horizon 2030». Ce programme vise à placer l'autonomisation économique des femmes au centre des débats, des programmes et des décisions économiques, et permettre la convergence et la complémentarité entre les programmes et projets des différents intervenants nationaux, pour consolider les acquis et réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

4.1.3 Contexte de l'accès des femmes migrantes au marché d'emploi au Maroc

Le contexte de l'accès des femmes migrantes au marché d'emploi et à l'auto-emploi met en exergue les défis d'intégration socio-économique des réfugiés et migrants régularisés, au Maroc.

En effet, depuis le lancement de la SNIA, des progrès importants ont été réalisés en termes d'intégration des personnes migrantes régularisées dans les politiques publiques sectorielles (éducation, santé, logement, etc.), pour donner suite aux opérations exceptionnelles de régularisation des étrangers en situation irrégulière en 2014 et fin 2016 – début 2017 dont ont bénéficiées près de 50.000 personnes en majorité d'origine subsaharienne.

Le Maroc continue à progresser dans son ambition d'asseoir une politique cohérente fondée sur une vision holistique capable de répondre aux nombreux défis sociaux, économiques, juridiques, institutionnels, politiques et sécuritaires qu'imposent la migration. Seulement, l'intégration économique des réfugié.es et des migrant.es régularisées apparaît comme l'un des principaux défis de la mise en œuvre de cette politique. C'est un défi prioritaire puisqu'elle demeure le plus complet et le plus efficace des moyens de s'intégrer, en raison des nombreuses implications liées à l'emploi (couverture sociale, accès au logement, autonomisation, apprentissage de la culture et de la langue, etc.).

Affirmer que l'accès au marché de l'emploi est un préalable fondamental de l'intégration des migrant.es, c'est reconnaître que les entreprises constituent une porte d'entrée primordiale de toute politique d'insertion économique des migrant(e)s à la condition, toutefois, qu'elles engagent leur responsabilité sociale pour le développement du pays. C'est tout le sens des Objectifs de Développement Durable à l'horizon 2030 et des nombreux engagements internationaux du Maroc.

Le contexte d'analyse montre que les migrants et notamment les femmes migrantes non régularisées font face à des barrières légales (Manque d'application du Code du Travail, au Maroc, politique, institutionnelles et socio-culturelles (Racisme et discriminations), dans l'accès au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

4.1.4 Monographie de Tanger

L'analyse documentaire a montré les opportunités économiques qu'offre la Préfecture de Tanger-Assilah. En effet, La commune de Tanger en 2024 est le chef-lieu de la préfecture de Tanger-Assilah et un pôle économique majeur du nord du Maroc, connaissant une forte croissance démographique. Le Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) 2024 a révélé que Tanger est devenue **la 2ème ville du Maroc avec 1 270 000 habitants, devancée par Casablanca et suivie par Fès et Marrakech**. Elle est structurée autour de quatre arrondissements principaux : Médina, Bni Makada, Mghogha, et Souani.

Tanger se confirme comme la deuxième ville économique du Maroc. La ville poursuit son développement en tant que pôle économique et touristique, avec une forte valorisation des investissements.

La revue documentaire du plan d'action 2022-2027 a montré que ce plan comprend 16 programmes et 158 projets, qui nécessitent une enveloppe de 24 661 MMDH. Le plan s'articule autour de 5 axes stratégiques : **la gouvernance et le Marketing territorial, le développement culturel et sportif, la commune ouverte et inclusion sociale, le développement économique et les initiatives durables, le développement de l'espace urbain et le renforcement de la flexibilité territoriale.** Il est attendu à ce que la mise en œuvre des projets et actions liés à l'axe stratégique du développement économique permettra de faciliter l'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes subsahariennes non régularisées) au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger.

4.1.5 Situation de l'employabilité des femmes (Marocaines et migrantes), dans la Préfecture de Tanger-Assilah.

L'analyse de la situation de l'employabilité des femmes dans la Préfecture de Tanger-Assilah montre que la préfecture continue de traiter un grand nombre d'investissement et projets structurants (plus de 4 600 en 2024), favorisant le dynamisme économique.

En 2024, la préfecture de Tanger-Assilah, moteur économique régional, domine l'emploi dans la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima, concentrant plus de 73% des effectifs. Bien que le taux de chômage national reste élevé (13,3%), la région affiche un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale (9,9% au 3ème trimestre), soutenu par les secteurs de l'industrie et des services. Pour ce qui est de l'entrepreneuriat féminin, 15,9% des entreprises sont dirigées par des femmes dans la région en 2021, cette part étant de 16,6% dans la préfecture de Tanger-Assilah.

Cependant, des défis persistent, notamment un chômage féminin urbain élevé (23,3%) et des disparités de genre. D'ailleurs, l'examen des salaires déclarés au titre de 2022 montre que 78,6% des employés de la région ont perçu une rémunération n'excédant pas 4.000 DH et 44% une rémunération inférieure à 2.800 DH, étant précisé que ce dernier chiffre s'expliquerait par **l'ampleur de l'emploi temporaire et à temps partiel.**

D'autre part, en 2024, la situation de l'emploi des migrants subsahariens dans la préfecture de Tanger se caractérise par une forte insertion dans l'économie informelle, notamment dans les secteurs de la construction, des services et de l'agriculture, malgré des défis d'intégration persistants. Plus que les hommes migrants, malgré une volonté d'intégration, les femmes migrantes font face à des barrières structurelles (accès au séjour, barrière de dialecte, racisme et discriminations), des conditions de travail difficiles et un accès limité aux services sociaux (Santé et éducation).

4.2 Principaux résultats

4.2.1 Cartographie des acteurs clés d'appui à l'insertion socio-économique des femmes vulnérables.

A Tanger, l'insertion socio-économique des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) est portée par des acteurs locaux et internationaux. La Préfecture de Tanger compte plusieurs organismes et institutions qui exercent dans les domaines d'autonomisation y compris autonomisation socioéconomique des femmes vulnérables, de promotion de leurs droits de l'homme et de migration, notamment les institutions publiques et les acteurs de la société civile (nationaux et internationaux). Ainsi, la présente cartographie a pour but de présenter brièvement les missions, les rôles et les actions d'appui à l'insertion socioéconomique des femmes vulnérables des acteurs publics et associatifs clés, à Tanger.

Conseil Régional (CR) : En tant qu'organe chargé de gérer les affaires de la région, le CR est un maillon essentiel de la territorialisation de la SNIA et son intégration locale au niveau des programmes de développement régional. Conscient de leur rôle de leadership dans l'intégration socioéconomique des migrant.es et des réfugié.es, le MDCMRE en partenariat avec l'OIM a développé des activités de sensibilisation du CR, des conseils provinciaux, d'autres collectivités territoriales, des universités et des OSCs de la région TTA, pour une meilleure convergence des politiques publiques sectorielles dans le domaine de la migration. Le CR est un maillon important de la territorialisation de la SNIA.

Commune de Tanger : La Commune de Tanger est l'institution qui gère les affaires de la ville, chef-lieu de la région Tanger-Tétouan-Al Hoceïma. Tanger est la plus grande ville en termes de superficie, avec 124 kilomètres carrés, et en termes de population, avec plus d'un millions d'habitants (1 152 215 sur l'ensemble du territoire de la province de Tanger-Asilah, selon les chiffres du Haut-Commissariat au Plan publiés en janvier 2021).

La Commune de Tanger a été créée en 2002 après l'adoption du système d'unités communales. Elle est l'une des 6 grandes villes marocaines opérant dans le système d'arrondissements. Elle est actuellement composée de 4 arrondissements : Tanger Al-Madina, Béni Makada, Souani et M'gougha. Le Conseil Communal de Tanger, qui a été élu lors des élections communales du 8 septembre 2021, est composé de 81 conseillers hommes et femmes, représentant diverses instances politiques.

La Commune de Tanger a pour mission principale la gestion de proximité, l'amélioration des infrastructures, le développement durable (Agenda 2030) et l'impulsion économique de la ville. Elle se charge de l'urbanisme, de l'assainissement, des espaces verts, des transports publics, et soutient les initiatives sociales, éducatives et sanitaires pour améliorer le quotidien des Tangérois.

Consciente de son rôle social, la Commune de Tanger, forte de ses compétences et des rôles qui lui sont assignés, est déterminée à préserver les acquis de la ville en tant que capitale d'une région marocaine économiquement forte et attractive, tout en faisant face aux

contraintes de la vie moderne ayant produit de nombreuses priorités sociales. Dans ce cadre, durant leur mandat actuel, le maire et son bureau communal se concentrent sur un certain nombre de points, à savoir :

- Soutenir toutes les initiatives liées à la solidarité sociale.
- Placer le dossier de l'immigration au centre des priorités de la Commune afin d'assurer une intégration optimale des immigrants.
- Coopérer avec les autorités compétentes afin d'éliminer toutes les manifestations de criminalité et les déviations qui en découlent.
- Assurer pleinement son rôle dans l'amélioration des infrastructures et des équipements sociaux pour améliorer la vie des résidents.
- S'appuyer sur deux enjeux dans le domaine de la construction, à savoir la simplification des démarches et l'accompagnement des citoyens qui souhaitent obtenir un logement décent, puis l'application optimale de la loi pour éviter la création de zones aléatoires.
- Mettre l'accent sur la régulation de l'activité économique et faciliter la transition d'activités aléatoires vers une organisation structurée.

L'Instance d'Équité, de l'Égalité des Chances et de l'Approche Genre (IEECAG) de Tanger : Elle est un organe consultatif créé auprès du conseil communal, conformément à l'article 120 de la loi organique 113-14. Elle a pour mission d'intégrer l'approche genre dans les politiques locales, de garantir l'égalité des chances et de renforcer la démocratie participative en partenariat avec la société civile locale. Cette instance, composée de représentants d'associations et de personnalités actives, vise à assurer une gouvernance locale plus inclusive et équitable.

La Division de l'Action Sociale (DAS), Préfecture de Tanger-Assilah : la DAS joue le rôle d'interlocuteur et de pôle de coordination préfectorale de l'action de développement humain. Elle est dotée de ressources humaines de haut niveau en matière d'action de développement et de proximité, bénéficiant d'une formation spécifique INDH.

La DAS assure le secrétariat du CPDH. A ce titre elle prépare les projets de convention et de contrat entre le président du CPDH et les porteurs de projet retenus pour la Maîtrise d'Ouvrage de ces projets ; elle suit l'état d'avancement des ILDH pour le compte du CPDH ; elle assure la coordination entre le CPDH et les CLDH et entre les différents quartiers ; et elle prépare des rapports d'avancement trimestriels. Par ailleurs, elle assure une fonction de soutien vis-à-vis des équipes d'animation de quartier en leur apportant l'appui nécessaire pour mener à bien leur mission et assurer la participation au niveau local. Le lien entre la DAS et les EAQ n'est pas hiérarchique, mais uniquement basé sur ses compétences (d'appui, de conseil et de coordination). La DAS pourra faire appel à des personnes-ressources en fonction des besoins.

ANAPEC : Etablissement public ayant pour vocation l'emploi et la promotion des compétences, l'ANAPEC s'avère être un intermédiaire indispensable pour la collecte et la prospection des offres et opportunités d'emploi et à la mise en relation avec les offres et compétences des chercheurs d'emploi.

Entraide Nationale (EN) : L'intervention de l'Entraide Nationale (EN) est axée sur l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité, les prestations sociales et la veille et l'intelligence sociale. Les prestations de l'EN, qui est également un opérateur de formation professionnelle, sont délivrées à toute personne en situation de vulnérabilité qu'elle soit migrante régularisée, réfugiée ou dans une situation d'irrégularité. Plusieurs programmes sont mis en œuvre dans les nombreux centres de l'institution qui avoisinent les 4000, dont près de 400 centres dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima.

Le Programme des centres de Formation Professionnelle : Ce programme est destiné à la formation par alternance (20% de théorie et 80% de pratique en entreprise) des jeunes de 15 ans et plus en situation difficile dans les métiers de l'artisanat, de l'hôtellerie, la restauration, l'informatique et le secteur du BTP.

Le Programme des Centres d'Education et de Formation : Ce programme vise les femmes, les jeunes filles et les garçons en situation de précarité. L'apprentissage concerne les métiers de production et de services et les apprentis peuvent être accompagnés dans la création de leurs micro-projets.

Le Programme d'alphabétisation : Ce programme, en collaboration avec le Département de l'Alphabétisation et de l'Education Non Formelle, cible les personnes âgées de plus de 15 ans analphabètes.

Le Programme Maison du Citoyen (Dar Al Mouwaten) : Ce programme délivre des services d'écoute, de conseil et d'orientation ainsi que des actions de sensibilisation pour les personnes habitant dans les environs des centres.

Le Programme des Centres pour les personnes en situation de handicap : Ce programme délivre des services d'écoute, d'orientation, d'assistance psychosociale, de formation et de logement-restauration des personnes aux besoins spécifiques.- **Le Programme d'éducation préscolaire** : Ce programme permet aux familles démunies d'inscrire leurs enfants âgés de 4 à 6 ans dans les établissements publics d'éducation. Depuis la signature de la convention de partenariat entre le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social (MFSEDS) et le MCMREAM le 27 Juin 2014, les programmes d'autonomisation économique et d'insertion sociale, des personnes en situation de précarité, de l'EN ont intégré les migrants et les ONG travaillant dans le domaine de la migration et des droits des migrants.

ODCO/Tanger : L'Office du Développement de la Coopération (ODCO) est l'unique organisme public dédié particulièrement à l'accompagnement des coopératives dans les domaines de la formation, l'information et l'appui juridique. Fort de son expérience, l'ODCO est d'un atout

considérable pour l'accompagnement des migrants lesquels sont désormais éligibles pour la création des coopératives au terme de la Loi n°112-12 sur les coopératives.

HCP : Le Haut-Commissariat au Plan est une structure ministérielle qui jouit d'une indépendance institutionnelle dans la conduite de ses enquêtes et études en matière de conjoncture, de cadrage économique et de prospective. En tant qu'institution chargée de la production, l'analyse et la publication de statistiques officielles, le HCP s'intéresse de très près à la question migratoire au Maroc. De nombreuses enquêtes nationales ont été publiées sur les personnes migrantes et réfugiées permettant d'avoir une situation statistique fiable, notamment sur l'intégration socio-économique de celles-ci.

Association Darna : Darna est une association de droit marocain, créée en 2000, venant en aide principalement aux femmes et aux enfants en situation d'extrême vulnérabilité y compris les femmes migrantes. Ces actions portent principalement sur la sensibilisation et la défense des droits des femmes et enfants, sur les cours d'alphabétisation mais aussi et surtout sur les actions d'autonomisation y compris l'autonomisation économique des femmes vulnérables à travers les activités d'accompagnement (Accueil, diagnostic des besoins, formation professionnelle, renforcement des capacités de base, des compétences douces et vertes (Soft et green skills) des femmes vulnérables dans l'insertion professionnelle salariale et l'auto-emploi, dans le cadre de programmes et projets. Ces projets sont gérés par l'Association Darna en partenariat avec des ONG internationales telles CONEMUND, CIDEAL et entreprises privées nationales et internationales. La présente étude est portée par l'Association Darna en collaboration avec l'IEECAG de la Commune de Tanger.

Action de l'union féminine (UAF) : L'UAF est une ONG à but non lucratif pionnière en matière de promotion des droits de la femme et de son émancipation. Créée en 1987, elle comporte plusieurs sections à travers l'ensemble du Royaume. Elle a pour objectif de renforcer le statut social et juridique des femmes et d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Elle intervient principalement au niveau des actions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes et les actions relatives à l'autonomisation des femmes.

Association 100% Mamans : 100% Mamans est une association de droit marocain née en 2006 à Tanger en vue de venir en aide aux femmes célibataires, plus particulièrement, et aux femmes en situation de vulnérabilité de manière générale. Sa mission est de défendre et protéger les droits et la dignité des femmes. Ses actions portent essentiellement sur trois axes fondamentaux, notamment sur la sensibilisation et la défense des droits, sur l'accueil et l'accompagnement et sur la formation et l'insertion par l'auto-emploi. L'association met en œuvre des projets d'autonomisation économique des mères célibataires marocaines et migrantes en partenariat avec des ONG internationales comme CONEMUND, Xarxca (XCS) et autres.

Association Hasnouna de Soutien des Usagers de Drgue (AHSUD) : Créée en 2006 sur initiatives du professionnel de la santé publique et des acteurs associatifs de la ville de Tanger, AHSUD a pour mission de défendre les droits des usagers et des usagères de drogues en

développant des outils et des moyens permettant le respect de leur citoyenneté. A travers cette mission, AHSUD souhaite que les usagères et les usagers des drogues deviennent plus autonomes dans une société sans discrimination qui limite l'offre et la demande de drogues. Dans le cadre d'une approche globale et intégrée, AHSUD gère des projets d'insertion socioprofessionnelle des personnes usagères de drogue femmes et hommes tout en leur facilitant la prise en charge à travers des interventions de proximité de réduction des risques et d'appui psychosocial Intervention primaire des jeunes qui ne sont pas dans l'addiction mais sont à risque, le plaidoyer en politiques publiques et le renforcement de capacités des acteurs impliqués.

Association de Lutte Contre le Sida, ALCS, section de Tanger : Elle se concentre sur la prévention du VIH, la prise en charge des PVVIH et le soutien aux populations vulnérables. Elle assure un accompagnement global (médical, psychologique, juridique) des femmes victimes de violences et œuvre pour leur autonomisation socio-économique. Dans ce cadre, elle intègre des prestations socio-économiques pour favoriser l'insertion professionnelle, notamment des femmes les plus exposées au VIH, incluant les travailleuses du sexe et les migrantes. Elle lutte contre la stigmatisation et la violence basée sur le genre, aggravées par la précarité économique des populations vulnérables (travailleuses de sexe, migrantes, etc).

Association Fraternité des Personnes Handicapées Physiques (AFPH) : Elle est une association à but non lucratif créée par et pour des personnes en situation de handicap, en 1988 et officialisée en 1991. Elle a pour mission d'accompagner les personnes en situation de handicap dans leur inclusion socio-économique dans la société marocaine. Faisant face aux barrières d'accès des personnes en situation de handicap ; femmes plus que les hommes au marché d'emploi et à l'auto-emploi, l'AFPH gère des projets d'insertion professionnelle de ces personnes. Dans ce cadre, l'AFPH accompagne les personnes en situation de handicap, notamment les femmes dans l'insertion professionnelle, particulièrement dans le processus de gestion des micro-entreprises (Auto-entrepreneure et coopératives). La question de l'insertion professionnelle de ces personnes est devenue une des préoccupations centrales de l'AFPH et d'autres associations et ONG partenaires, à Tanger.

Morocco Foundation for Civic Participation (MFCP) : Elle est créée pour promouvoir l'autonomisation socio-économique des populations vulnérables. Elle a initié la mobilisation des femmes ex-détenues ou ayant des membres de familles détenus ou ex-détenus à l'insertion professionnelle. Dans ce cadre, la Fondation gère des projets en partenariat avec la Fondation Mohamed VI de Réinsertion des Détenus (FMRED).

Association Amna pour la Protection des Femmes Victimes de Violence : L'Association Amna a été fondée en 1998 à Tanger, par un groupe des femmes militantes des droits de l'Homme. Elle œuvre pour lutter contre la violence à l'égard de femmes et enfants en garantissant le respect de leurs droits. Depuis sa création, des milliers des femmes et enfants ont été bénéficiés de différents services de l'association. Sa mission est de briser le silence autour des violences faites aux femmes et aux enfants, de soutenir les victimes et de promouvoir une société plus juste, égalitaire et inclusive. L'Association travaille depuis longtemps dans le

domaine de l'autonomisation y compris l'autonomisation socio-économique des femmes victimes de violence.

D'une manière générale, les associations présentées ci-dessus collaborent entre elles mais coordonnent peu les actions d'autonomisation y compris l'autonomisation économique des femmes vulnérables en question. Elles ont besoin de renforcer la coordination de ces actions en mettant en place et gérant un mécanisme de coordination de projets d'autonomisation des femmes vulnérables. Outre, elles ont besoin de participer directement ou indirectement aux actions de l'IEECAG de la Commune de Tanger pour pouvoir assumer leurs de consultation et de plaidoyer auprès du Conseil Communal de Tanger. Certes, elles ont besoin de travailler plus en réseau informel pour pouvoir plaider auprès des acteurs publics et privés en faveur de la facilité d'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

4.2.2 Profil démographique et socioprofessionnel des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes)

Les femmes vulnérables considérées dans cette étude regroupent les femmes marocaines et migrantes subsahariennes qui sont des bénéficiaires de projets d'insertion professionnelle, gérés par l'Association Darna et autres associations partenaires, citées ci-dessus. Elles font partie d'un échantillon représentatif de 94 femmes vulnérables. Les femmes migrantes sont au nombre de **31 personnes**. Elles sont des bénéficiaires de projets de l'Association Darna. Elles sont dans leur majorité en situation administrative irrégulière. Elles n'ont pas encore de cartes de séjour ou elles n'ont pas pu les renouveler. Les marocaines sont au nombre de **63 personnes**. Elles sont représentées dans cette étude par 7 groupes sociaux : **23 femmes sans formation, ni éducation, 10 veuves, 7 mères célibataires, 5 femmes vulnérables aux IST/VIH, 7 femmes usagères et ex-usagères de drogue, 5 femmes ex-détenues ou/et ayant des membres de leurs familles en détention et 13 femmes en situation de handicap physique.**

L'étude des variables telles que l'âge, la situation familiale, le niveau scolaire, langues parlées, responsabilité au foyer, parcours de recherche d'emploi, santé et Assurance Maladie Obligatoire (AMO)/Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) permet de disposer d'un ensemble riche et diversifié de données quantitatives et qualitatives sur les caractéristiques démographiques, sociales et professionnelles des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes). L'étude nous permet également de décrire et analyser les facteurs déterminants (le niveau scolaire, formation et qualification), les freins (responsabilité au foyer et parcours de recherche d'emploi) et autres facteurs d'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

Profil	Nombre Total
Femmes Marocaines	63
Femmes Migrantes	31
Total	94
Résumé des Indicateurs Clés	
Taux de Chef de Foyer (Marocaines)	74.6%
Taux de Chef de Foyer (Migrantes)	69.0%
Taux Formation Prof. (Marocaines)	50.8%
Taux Formation Prof. (Migrantes)	100.0%
Taux Soft Skills (Marocaines)	58.7%
Taux Soft Skills (Migrantes)	100.0%
Couverture AMO/CNSS (Marocaines)	23.8%
Couverture AMO/CNSS (Migrantes)	0.0%

Tableau 4 : vue d'ensemble du profil des femmes vulnérables

I. Les femmes marocaines vulnérables, représentant les 7 groupes sociaux

A. L'âge des femmes marocaines

1. ÂGE - Femmes Marocaines (n=65)

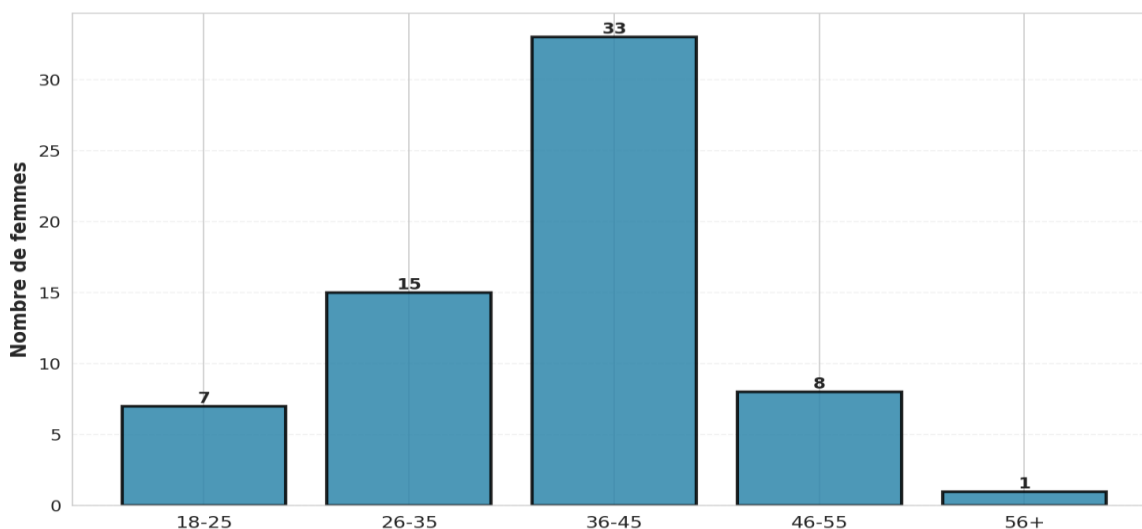


Figure 3 : Age des femmes marocaines vulnérables

La figure indique que seulement 22/65 des femmes vulnérables qui ont respectivement les tranches d'âge 18-25 et 26-35 ans. Elles représentent les femmes jeunes, les plus actifs occupés, à Tanger. Elles représentent aussi les femmes vulnérables qui ont plus la probabilité d'emploi, dans des entreprises privées. Elles représentent majoritairement les femmes vulnérables aux IST/VIH, les mères célibataires et femmes ex-détenues ou ayant des membres de familles en détention. D'autre part, 42 femmes ont respectivement les tranches d'âge de 36-45 et 46-55. Elles représentent les moins actifs occupés, à Tanger. Elles ont peu de

probabilité d'être recrutées pour un emploi formel. Elles représentent plus les femmes les plus oubliées, comme les femmes en situation de handicap, les femmes usagères ou ex-usagères de drogue, les veuves et les femmes sans éducation, ni formation. La figure indique aussi qu'une seule femme parmi celles consultées a l'âge de plus de 56 ans. C'est une femme en situation de handicap. Elle représente certainement les femmes en situation de handicap âgées et d'autres femmes plus vulnérables âgées, au Maroc et à Tanger. La femme n'a plus la probabilité d'être employée par une entreprise. Elle pourrait avoir peu soutien pour créer son micro-entreprise. C'est l'âge d'inactivité la plus probable, au Maroc, parmi même les personnes diplômées, avec un niveau socio-économique moyen. On retient ainsi que l'âge peut être un facteur d'accès à l'emploi pour les jeunes femmes vulnérables. De l'autre côté, l'âge demeure un frein d'accès des femmes les plus vulnérables à un emploi formel et décent, dans le contexte actuel de sous-emploi des femmes et le taux faible d'activité des femmes, en général, ces dernières années.

B. Situation familiale

2. SITUATION FAMILIALE - Femmes Marocaines

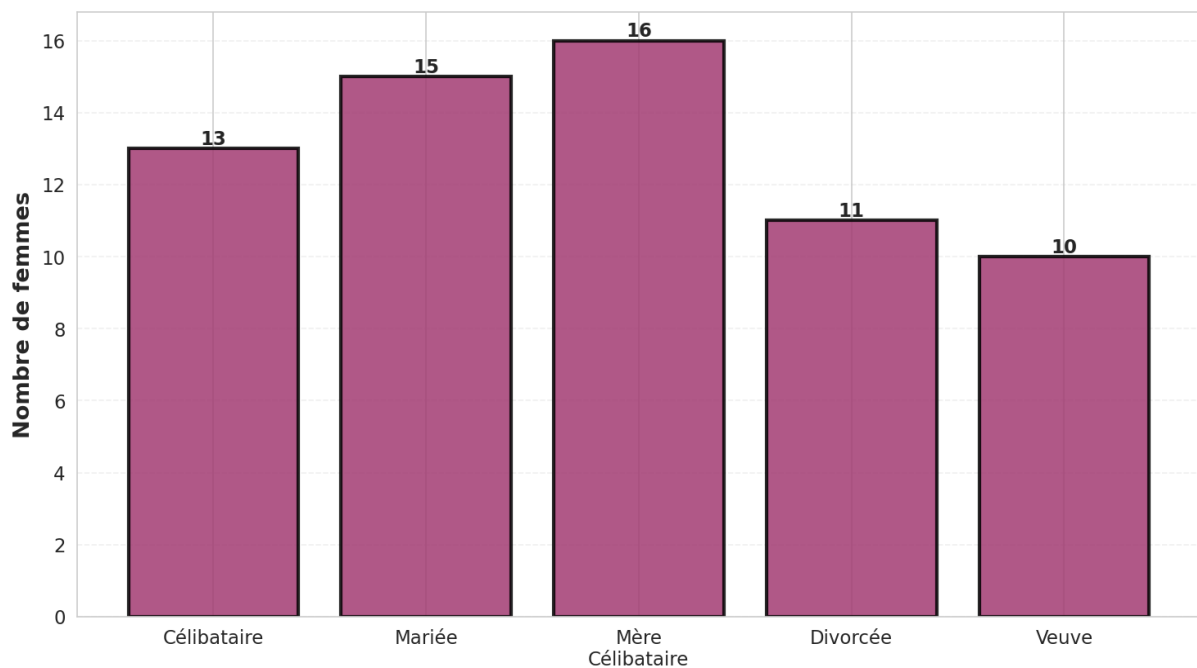


Figure 4 : situation familiale des femmes marocaines

La figure montre que la situation familiale des femmes vulnérables est variée. Elle présente le nombre des femmes célibataires, mères célibataires, les mariées, les divorcées et les veuves. Les femmes célibataires, les mères célibataires, les veuves et les divorcées ont plus la probabilité d'emploi à Tanger que les femmes mariées. Cela confirme que la part des ménages dirigés par les femmes progresse d'une manière significative au Maroc et à Tanger. La part est passée de 16,2% en 2014 à 19,2% en 2024. Cette évolution témoigne des changements sociétaux et économiques qui redéfinissent les rôles traditionnels au sein des familles

marocaines. Cette tendance s’observe particulièrement en milieu urbain, où 21,6% des ménages sont désormais sous la direction des femmes, contre 14,5% en milieu rural. Cela confirme aussi que la moitié des ménages sont dirigés par les femmes, dans la Préfecture de Tanger – Assilah. Les femmes célibataires, les mères célibataires et veuves ont plus de probabilité d’emploi du moment qu’elles ont moins de charges domestiques et garde des enfants. Certes, les femmes célibataires n’ont pas de charges domestiques et garde des enfants. Elles ont plus la probabilité d’emploi dans des entreprises. Elles ont plus de probabilité de trouver un travail formel, s’elles ont un niveau scolaire moyen et de qualification. Les mères célibataires et les veuves ont moins de charges domestiques et garde des enfants, s’elles sont aidées par des membres de leurs familles, de leurs communautés et/ou des associations. Elles ont aussi la probabilité d’emploi dans des entreprises privées, à Tanger. Par contre, les femmes mariées ont plus de charges domestiques, garde d’enfants et des membres de leurs familles, même occasionnellement. Elles ont plus qu’à d’autres villes du Maroc des difficultés de conciliation entre le travail reproductif et productif, à Tanger.

C. Le niveau scolaire

3. NIVEAU SCOLAIRE - Femmes Marocaines

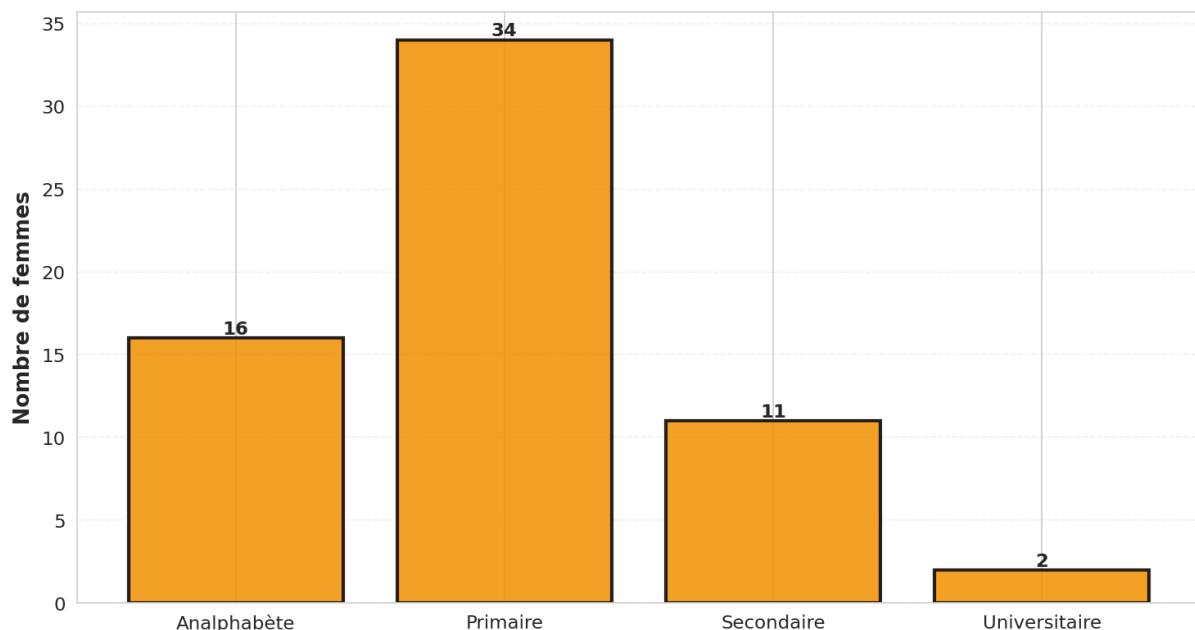


Figure 5: Niveau scolaire des femmes marocaines

La figure montre que la majorité des femmes vulnérables consultées sont analphabètes ou ont un niveau scolaire primaire. Seulement, 11 femmes ont le niveau scolaire secondaire et 2 le niveau universitaire. La majorité de ces femmes qui ont un niveau analphabète et primaire est représenté par des groupes sociaux, comme les femmes sans éducation ni formation, les femmes en situation de handicap, les veuves, les femmes usagères et ex-usagères de drogue et les femmes ex-détenues et/ou ayant des membres de leurs familles en détention. Ce dernier groupe social, les femmes vulnérables aux IST/VIH et les mères célibataires

représentaient peu de femmes ayant le niveau scolaire secondaire et universitaire. Cela montre que la majorité de ces femmes trouveront des difficultés d'accès à emploi formel et décent, dans le contexte de sous-emploi des femmes diplômées et non diplômées en général, au Maroc. Elles trouveront aussi des difficultés de création et gestion de leurs micro-entreprises. Rappelons que le niveau scolaire est un facteur déterminant d'accès des femmes et des hommes à un emploi décent.

D. Langues parlées

4. LANGUES PARLÉES - Femmes Marocaines

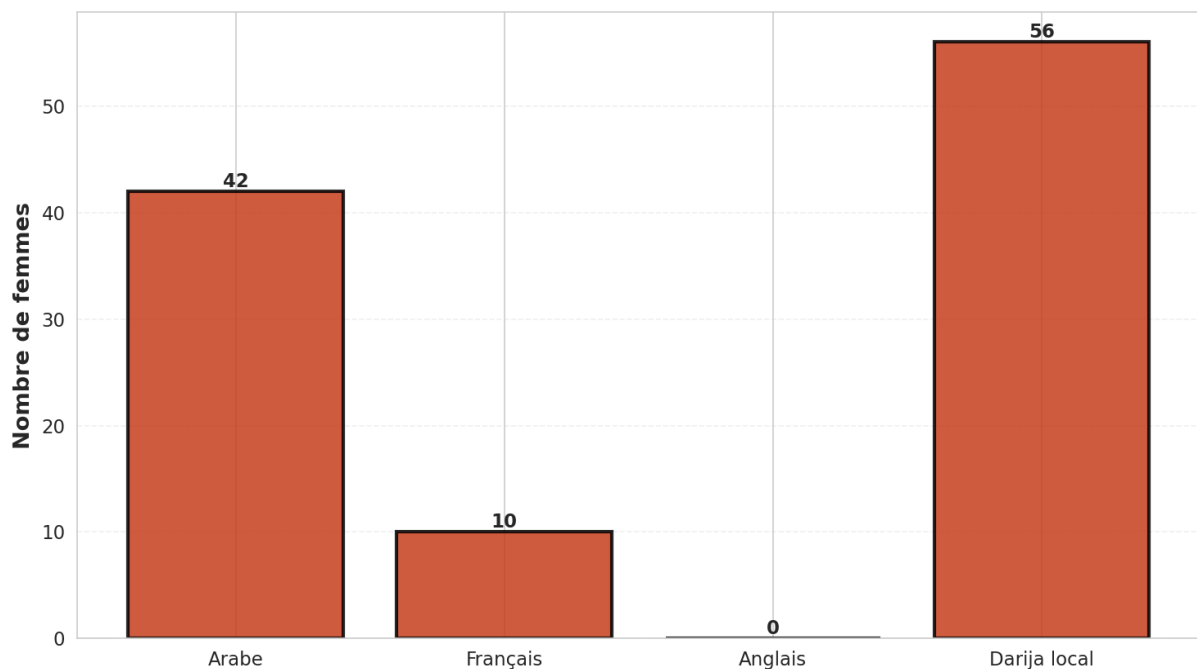


Figure 6 : langues parlées par les femmes marocaines

La figure montre que la majorité des femmes marocaines parlent le dialecte arabe marocain. De l'autre part, seulement 10/65 femmes vulnérables consultées parlent en Français. Aucune femme ne parle Anglais. Rappelons que la communication en langues étrangères est un facteur important d'accès à l'emploi formel et décent. Ainsi, ces femmes trouveront des difficultés à accéder à un emploi formel, avec salaire moyen. D'ailleurs, le salaire de la majorité des femmes consultées ne dépasse pas le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)⁴ au Maroc en 2024, **3111 DH** soit **16,30 DH/heure**, au début de 2024. Elles travaillent dans des entreprises marocaines et étrangères. Elles occupent des postes inférieurs et exercent des métiers répétitifs

⁴ À compter du 1er janvier 2025, le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) dans les secteurs non agricoles sera augmenté de 5 %. Cette revalorisation portera le salaire net mensuel à **3045 dirhams**, avec un salaire minimum horaire fixé à **17,10 dirhams**.

E. Responsabilité au foyer

5. RESPONSABILITÉ FOYER - Femmes Marocaines

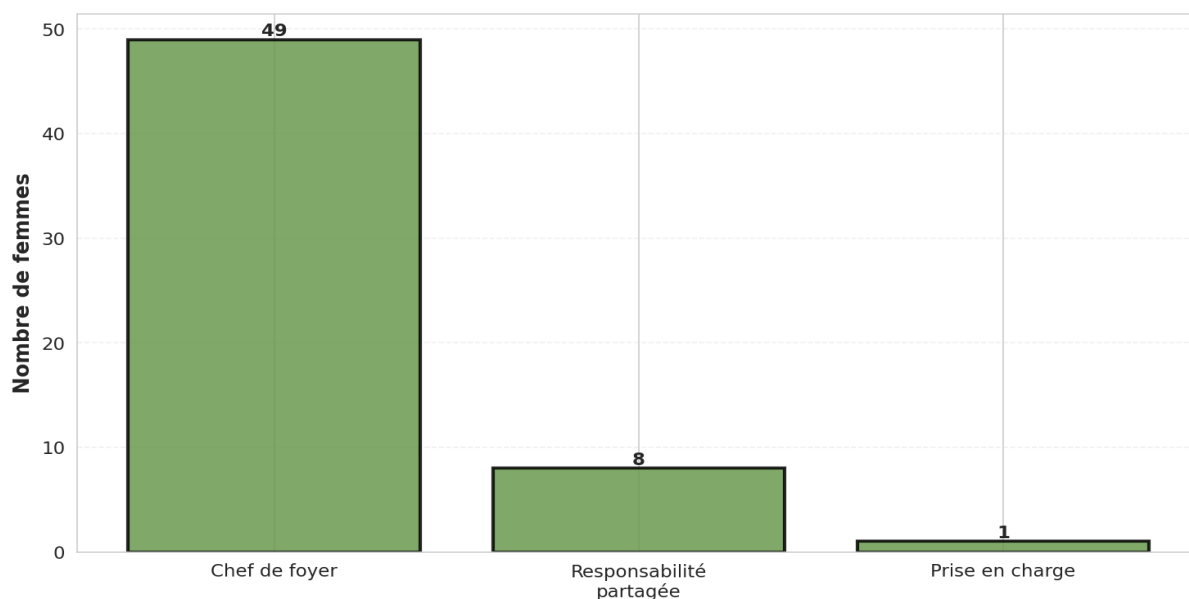


Figure 7 : Responsabilité aux foyers des femmes marocaines

On constate que 49 des femmes consultées sont des chefs de foyer. Cela confirme que la moitié des ménages dans la Préfecture de Tanger est dirigé par des femmes. Ce nombre est représenté dans les groupes sociaux vulnérables, notamment les veuves, les divorcées, les célibataires, les mères célibataires et les femmes vulnérables aux IST/VIH. Cela révèle qu'il y a des ménages à Tanger où les femmes dirigent des foyers quoiqu'il y ait des hommes mais inactifs. De l'autre part, seulement 8 femmes consultées partagent la responsabilité du foyer avec leurs maris. Cela indique que peu d'hommes à Tanger acceptent que leurs femmes travaillent dehors, qu'elles sont vraiment autonomes au niveau économique et l'aident dans la prise en charge domestique et garde des enfants.

F. Etat de santé

6. SANTÉ - Femmes Marocaines

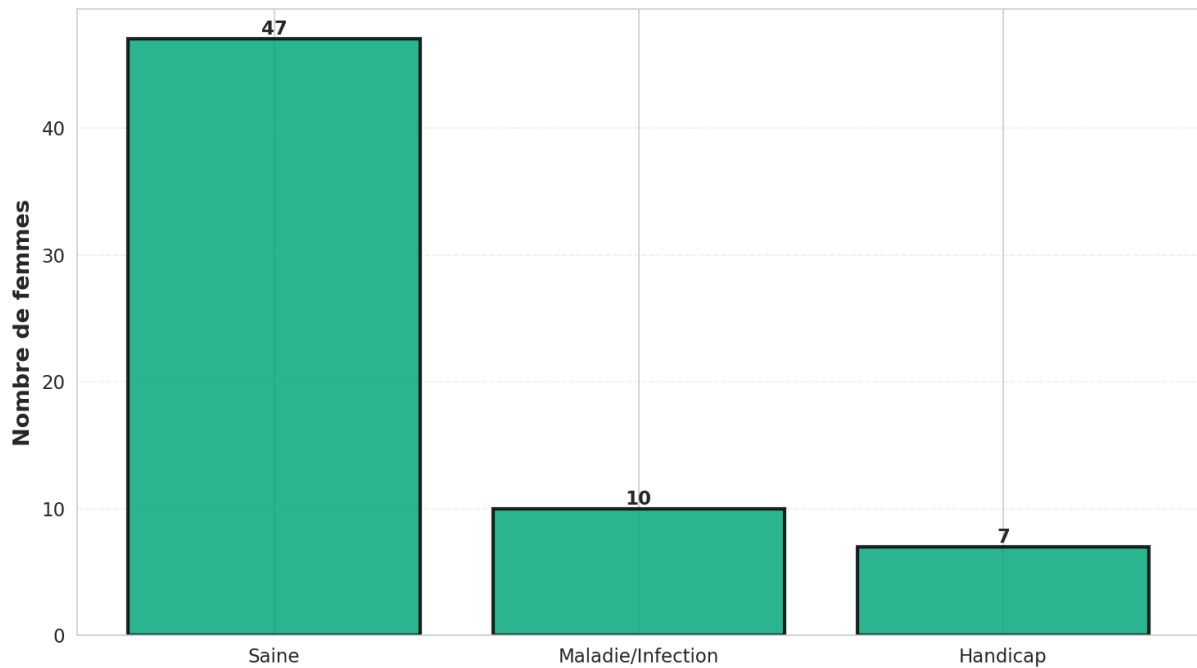


Figure 8 : Etat de santé des femmes marocaines

La figure indique que 47/65 des femmes consultées sont en bonne santé, malgré leurs conditions de vie précaire. Cela paraît contradictoire, sachant les effets des conditions de vie, marquées par la précarité socio-économique, la charge mentale et les inégalités professionnelles, sur la santé des femmes, augmentant la prévalence des troubles psychiques (dépression, anxiété) et des douleurs musculo-squelettiques. 10/65 des femmes se disent en mauvaise santé et rapportent être touchées par des infections et maladies. Quelques femmes des mères célibataires, de celles vulnérables aux IST/VIH et des usagères et ex-usagères de drogue font partie de ces femmes touchées par les infections et maladies.

G. Parcours de recherche d'emploi

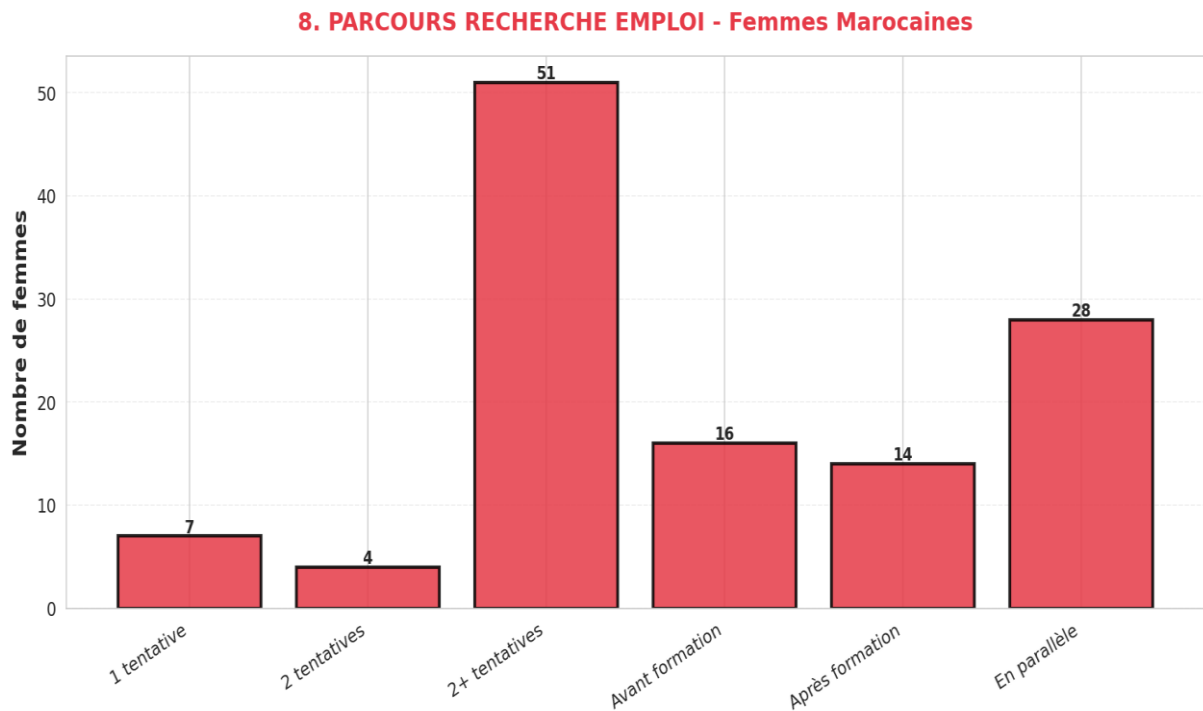


Figure 9 : Parcours de recherche d'emploi chez les femmes marocaines

On constate que la majorité des femmes consultées ont fait plusieurs tentatives de recherche d'emploi et ont travaillé mais ont occupé d'une manière disproportionnée des emplois informels souvent précaires, sans contrat, mal rémunérés et sans protection sociale. Elles travaillent sans formation, ni qualification, au préalable. 28/65 des femmes occupent de petits emplois en parallèle avec leur participation à des cours de formation professionnelle, à l'Association Darna et autres associations partenaires. Peu de femmes ont bénéficié des cours de formation professionnelle pour accéder à des emplois plus formels ou créer et gérer leurs micro-entreprises. Cela prouve que ces femmes ne cherchent pas d'emploi pour elles-mêmes, mais pour prendre en charge seules et parfois avec leurs maris les ménages, les enfants et les parents.

H. Couverture sociale/AMO

7. AMO/CNSS - Femmes Marocaines

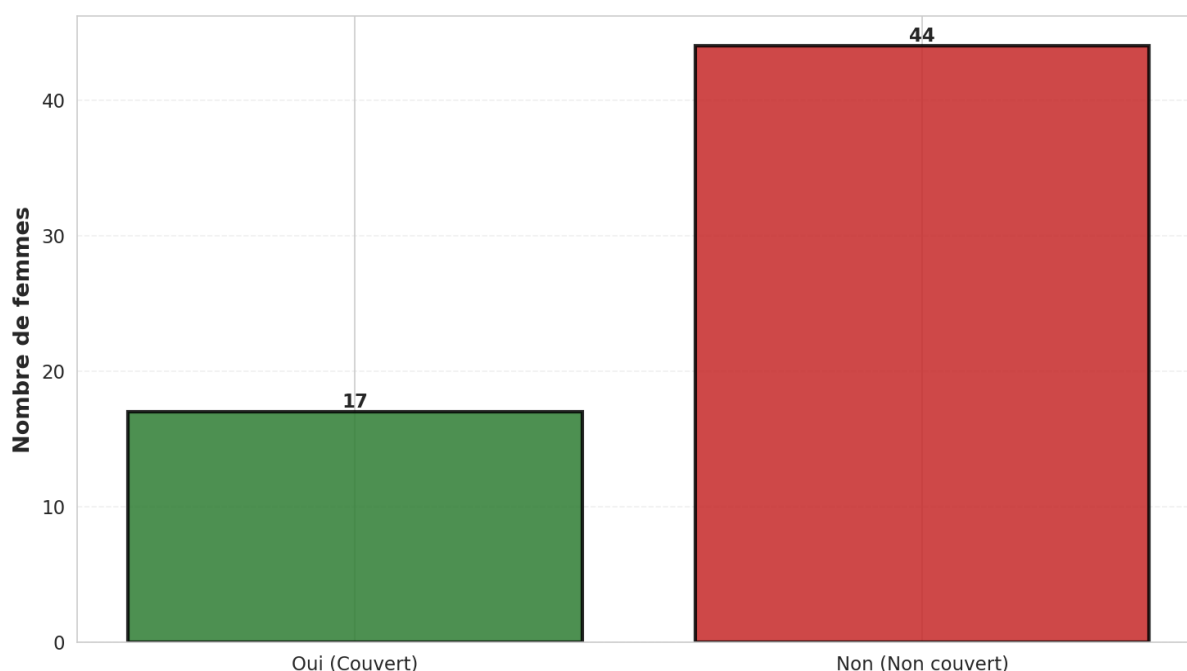


Figure 10 : Couverture sociale des femmes marocaines

La figure indique que peu de femmes consultées sont couvertes par l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) gérée par CNSS. Rappelons que parmi les régimes de l'AMO, l'AMO-Tadamon couvre principalement les personnes issues des ménages à revenus modestes. De son côté, l'AMO-TNS est destiné aux travailleurs non-salariés. Enfin, le régime AMO-Achamil, qui permet à ceux qui ne disposent d'aucune couverture d'y adhérer volontairement. Les femmes vulnérables aux IST/VIH ne sont pas couvertes par aucun de ces régimes de l'AMO. Les femmes usagères et/ou ex-usagères de drogue consultées sont par contre couvertes par l'AMO/CNSS en tant que salariées. Ces femmes sont employées à l'Association Hasnouna de Soutien des Usagers de Drogue (AHSUD), à Tanger, avec contrat, rémunération moyenne et protection sociale. C'est une forme de soutien et de solidarité qu'apporte l'AHSUD à un nombre limité de ces femmes face aux barrières de leur accès à un emploi décent.

Très peu de femmes sans éducation, ni formation consultées sont couvertes par l'AMO-Achamel. Il s'agit de femmes responsables de foyer, après divorce. Les veuves consultées comme d'autres veuves, à Tanger et autres villes du Maroc, sont couvertes par l'AMO-Achamel. Elles reçoivent des aides financières mensuelles, quoique maigres. Par contre, très peu de femmes en situation de handicap sont couvertes par AMO-Tadamon (Ex Régime d'Assurance Maladie pour les personnes Diminues (RAMED)). Cela dévoile la marginalisation accrue des femmes en situation de handicap, à Tanger, comme dans d'autres villes du pays. Il confirme l'accès limité de ces femmes aux soins, du moment qu'elles ne bénéficient d'aucun

régime de sécurité sociale. Peu de mères célibataires consultées bénéficient de l'AMO/CNSS en tant que salariées dans entreprises citoyennes. La majorité des mères célibataires ne bénéficient pas d'aucun régime AMO. Leurs parents pourraient être couverts par un des régimes de l'AMO-Tadamoun. Cela prouve leur marginalisation structurelle. De l'autre part, les femmes ex-détenues et/ou ayant des membres de leurs familles en détention sont couvertes par l'AMO-Achamel. Outre, les femmes marocaines les plus vulnérables, comme les mères célibataires, les femmes vulnérables aux IST/VIH, les femmes ex-détenues et les femmes usagères et/ou ex-usagères de drogue qui ont des problèmes de faire leurs Cartes d'Identité Nationales (CIN) ne bénéficient de l'AMO-Tadamoun. Plus, il est à noter qu'il est important que ces femmes vulnérables et les associations impliquées dans l'autonomisation socio-économique de ces femmes connaissent que les femmes auto-entrepreneuses ou membres de coopératives dont le score du Régime Social Unifié (RSU) dépasse le seuil, un régime AMO pour travailleurs non-salariés (TNS) ou AMO Achamil (avec cotisations) est applicable CNSS.

I. Distance entre foyers et entreprises privées

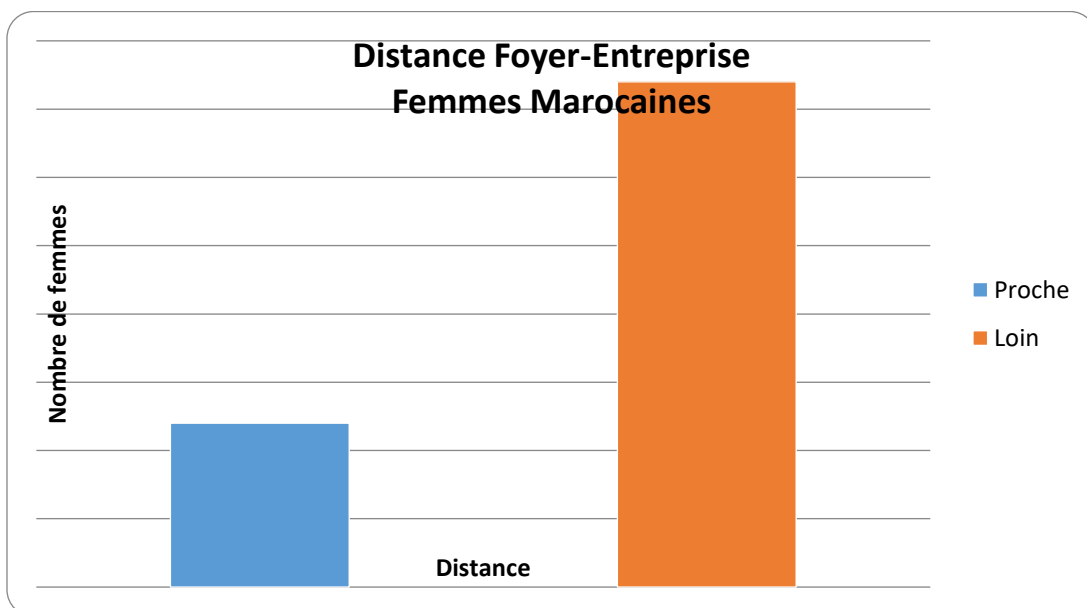


Figure 11: Distance entre foyers et entreprises privées pour les femmes marocaines

On constate que la majorité des femmes marocaines vulnérables habitent loin des entreprises où elles travaillent. Cela suppose qu'elles parcourent des distances en prenant des moyens du transport public (bus) et privés (Grands taxis et autres moyens du transport informels), sur leurs comptes. Elles font ces distances aller-retour dans des moyens du transport privé et dans des conditions d'insécurité et de promiscuité dans les taxis. Elles prennent les taxis, chaque matin tôt. Elles reviennent chez elles, le soir. Les entreprises ne leur remboursent pas les frais du transport, par mois, comme régi dans le Code du travail, 2011. Très peu d'entreprises

mettent à la disposition des femmes employées, un moyen de transport professionnel pour leur faciliter le transport aller-retour. Une minorité des femmes vulnérables accède facilement et en peu de temps aux entreprises où elles travaillent. Elles habitent à proximité des entreprises.

II. Les femmes migrantes vulnérables

A. Situation administrative

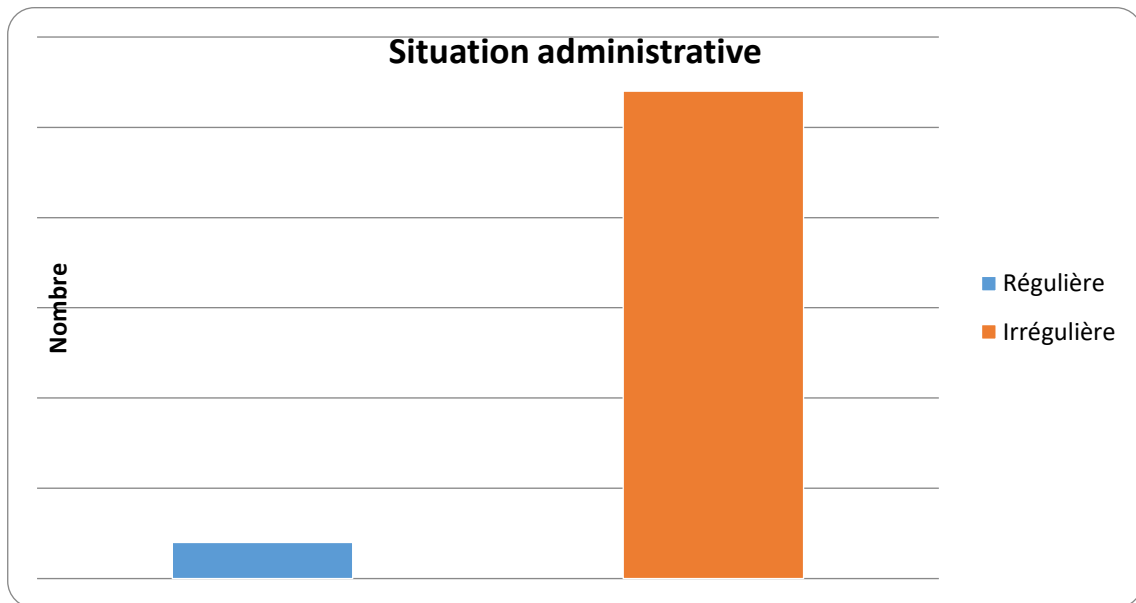


Figure 12: Situation administrative des femmes migrantes

La figure indique qu'une minorité de femmes migrantes est en situation administrative régulière. Cela reflète les conditions de vie précaire d'une majorité des femmes et hommes migrants subsahariens arrivés, en 2020, après la régularisation d'un nombre important de migrants, dans le cadre des campagnes de régulation en 2017 et 2018. Il est à noter que cette situation de non régularisation représente une barrière structurelle d'accès des femmes au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

B. L'âge

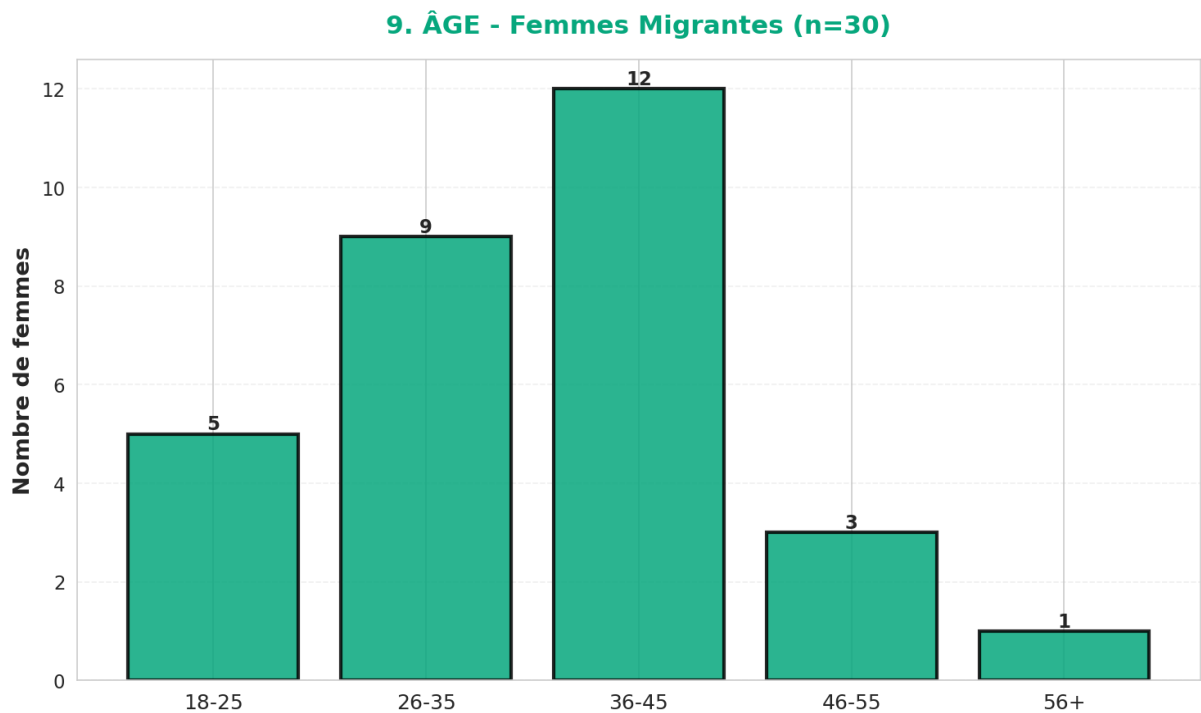


Figure 13 : Age des femmes migrantes

La figure indique que 14/30 femmes migrantes consultées sont jeunes. 5 d'elles ont la tranche d'âge 18-25. 9 d'elles ont la tranche d'âge 26-35. Plus, 12/30 ont la tranche d'âge 36-45. Tenant compte de leur âge, elles ont la probabilité d'emploi, dans des entreprises marocaines et étrangères. Outre, elles ont la probabilité de création et gestion de leurs entreprises. Elles représentent les migrantes ayant un âge d'activité. Ce profil jeune et potentiellement productif reflète le caractère fondamentalement économique de nombreux de projets migratoires portés par des femmes et des hommes en quête d'emploi, de formation ou de mobilité sociale. Les femmes ayant les tranches d'âge de 46-55 ans et de 56+ sont minoritaires. Elles représentent les femmes migrantes arrivées au Maroc, avant 2021. Elles reflètent une diversification des configurations familiales.

C. La situation familiale

10. SITUATION FAMILIALE - Femmes Migrantes

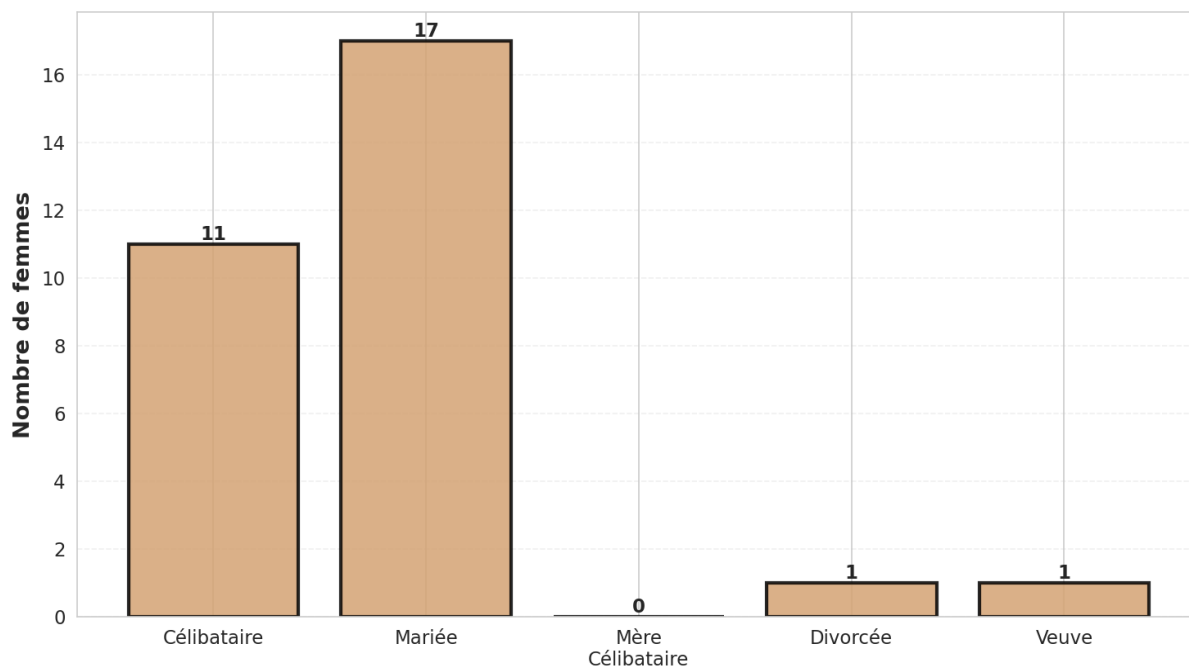


Figure 14 : Situation familiale des femmes migrantes

On constate que plus que la moitié des femmes migrantes consultées est mariée. Cela témoigne d'une migration familiale importante et résidence en familles, à Tanger. Cette proportion peut traduire des situations de regroupement familial, de migration conjointe ou encore des trajectoires d'installation durable, marquées par la constitution de noyaux familiaux sur le sol marocain et à Tanger. Ce niveau met en lumière des besoins spécifiques, notamment en matière d'opportunités économiques, de logement adapté aux familles, d'accès aux services de santé reproductive, ainsi que de scolarisation et d'accompagnement des enfants. De l'autre part, 11 femmes sont encore célibataires. Ce nombre renvoie aux différents statuts de femmes ; étudiantes et ayant fini leurs études secondaires ou universitaires. Ce nombre confirme que les trajectoires migratoires vers le Maroc sont devenues individuelles, portées par de jeunes adultes ; femmes et hommes en quête d'opportunités professionnelles, éducatives ou de mobilité sociale. Cette tendance est en parfaite cohérence avec la structure par âge de cette population, largement concentrée dans la tranche d'âge active. En ce qui concerne les statuts des femmes divorcées et veuves, ils demeurent minoritaires, à Tanger et au Maroc.

D. Niveau scolaire

11. NIVEAU SCOLAIRE - Femmes Migrantes

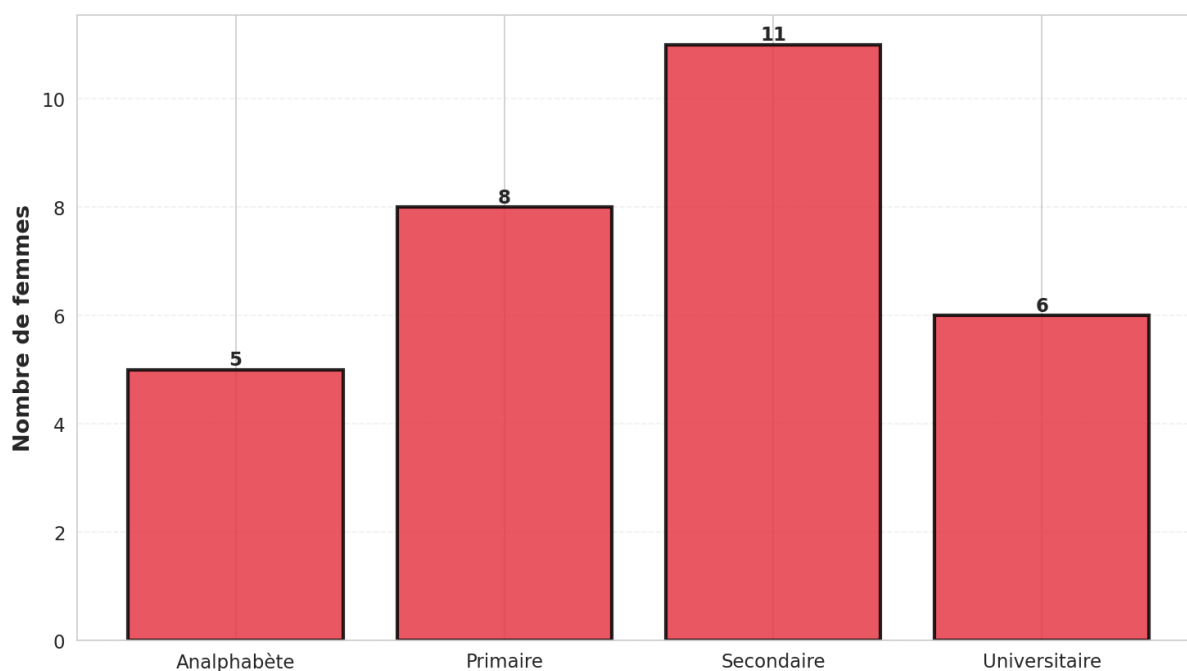


Figure 15 : Niveau scolaire des femmes migrantes

La figure indique que les femmes migrantes consultées ont globalement un niveau scolaire peu élevé par rapport à ce qu'il était les années précédentes. 11 femmes ont le niveau secondaire et 6 autres femmes le niveau d'étude universitaire. Ce nombre global souligne la présence significative des profils qualifiés, aptes à s'insérer dans des secteurs professionnels, requérant des compétences demandées au marché d'emploi, à Tanger. Par ailleurs, 8 femmes migrantes ont un niveau scolaire primaire. 5 des femmes consultées sont analphabètes. Cette diversité des niveaux d'instruction reflète la complexité des parcours migratoires, qui vont de profils qualifiés, motivés par des opportunités économiques ou académiques, à des individus de femmes plus vulnérables pour lesquels les enjeux prioritaires concernent l'insertion sociale, l'accès à l'éducation et aux droits fondamentaux.

E. Langues parlées

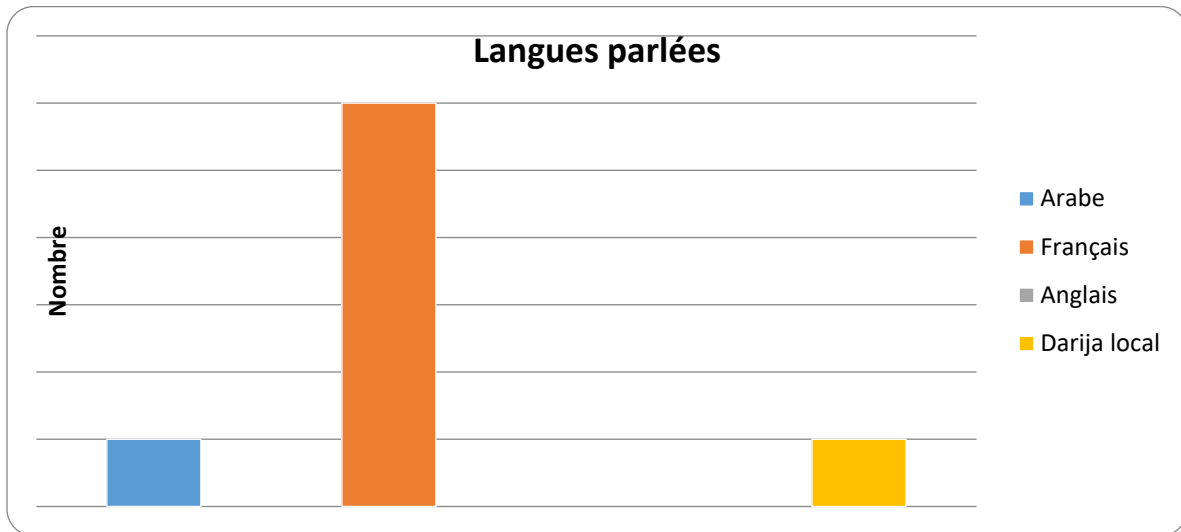


Figure 16 : Langues parlées par les femmes migrantes

On constate que toutes les femmes migrantes consultées parlent et maîtrisent le français. Cela renvoie à leurs pays d'origine. Elles proviennent des pays de l'Afrique subsaharienne francophone. La majorité de ces femmes provient de Nigeria. Les nigériennes parlent le français comme deuxième langue officielle après l'Anglais. 4 femmes consultées sont sénégalaises. Elles parlent couramment le français et la langue arabe. 6 femmes proviennent de la Côte d'Ivoire. Les ivoiriennes parlent le français. 2 femmes proviennent de la République Démocratique du Congo. Les congolaises parlent couramment le français. Une minorité des femmes migrantes parlent la langue arabe. Ce sont les femmes sénégalaises. De l'autre part, très peu de femmes migrantes parlent le dialecte arabe marocain du Tanger. Il est vrai que toutes les femmes migrantes bénéficiaires des actions de projets d'insertion professionnelle participent aux séances de communication en dialecte arabe marocain, mais elles ne le parlent pas encore. Ce problème de communication freine l'accès des femmes migrantes aux opportunités d'emploi et d'auto-emploi.

F. Responsabilité au foyer

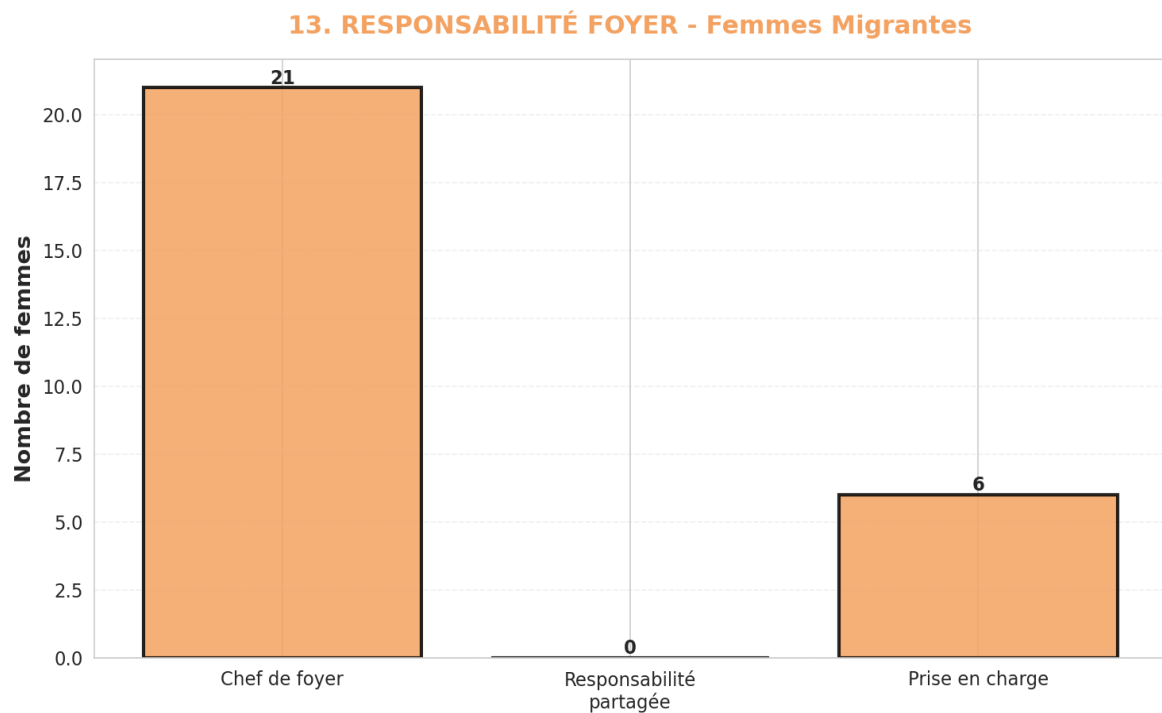


Figure 17: Responsabilité des femmes migrantes aux foyers

La figure indique que la majorité des femmes migrantes consultées est chef de foyer. Cela renvoie à la situation familiale de ces femmes migrantes. Un nombre important de ces femmes est célibataire. Celles-ci vivent avec leurs proches et/ou d'autres femmes migrantes qui travaillent ou chôment. Outre, plus que la moitié des femmes migrantes consultées est mariée mais leurs maris sont en recherche d'emploi et/ou malades. Les femmes divorcées et veuves se prennent en charge. D'autre part, 6 femmes migrantes consultées sont prises en charge par leurs maris.

G. Etat de santé

14. SANTÉ - Femmes Migrantes

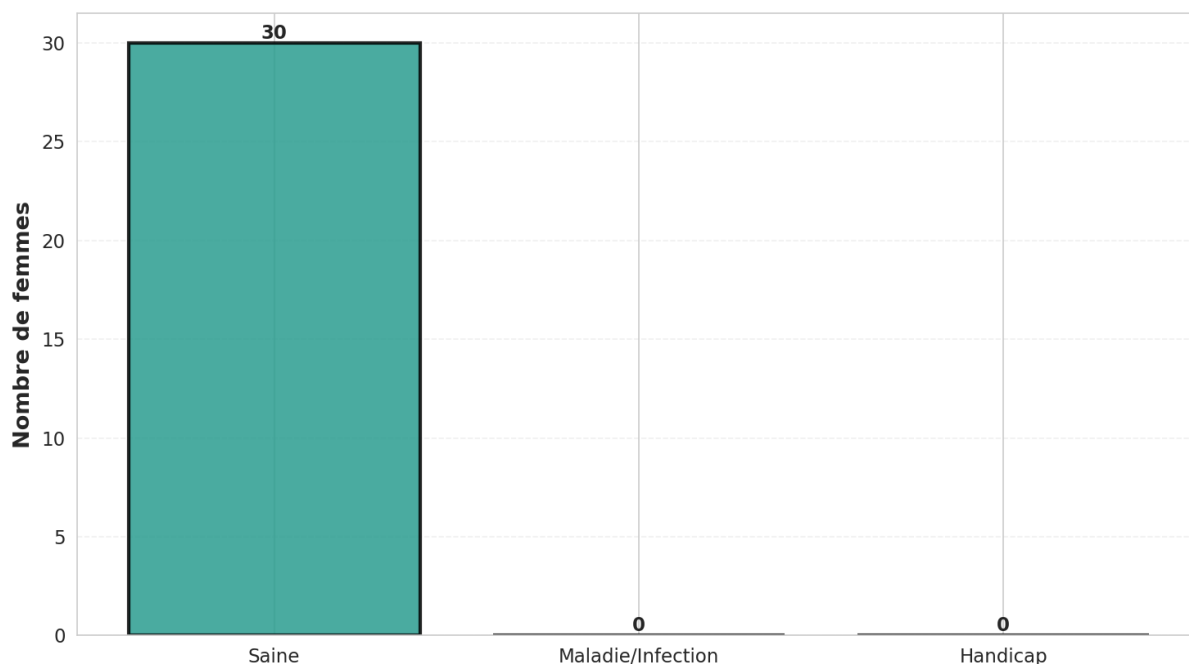


Figure 18 : Etat de santé des femmes migrantes

On constate que toutes les femmes migrantes consultées sont en bonne santé. Elles ne souffrent d'aucune maladie ni infection. Au vu de leurs conditions de vie précaire, au non régularisation de leur situation administrative, à la marginalisation accrue, aux stéréotypes de genre et discrimination, cela est préoccupant. D'ailleurs, elles ne peuvent accéder qu'à des soins de proximité, dans les centres de santé, faisant face à des problèmes de communication avec le personnel de santé et à des actes du racisme. Elles ont des difficultés d'accès à des services et soins dans des hôpitaux provinciaux et des Centres Hospitaliers Universitaires (CHU). Dans ce contexte, les femmes migrantes rencontrées essaient de se rapprocher plus entre elles et échanger des informations sur les églises, les associations et les ONGs qui peuvent leur faciliter l'accès à des soins de Santé Sexuelle et Reproductive (SSR) et à des médicaments gratuits.

H. Tentatives de recherche d'emploi

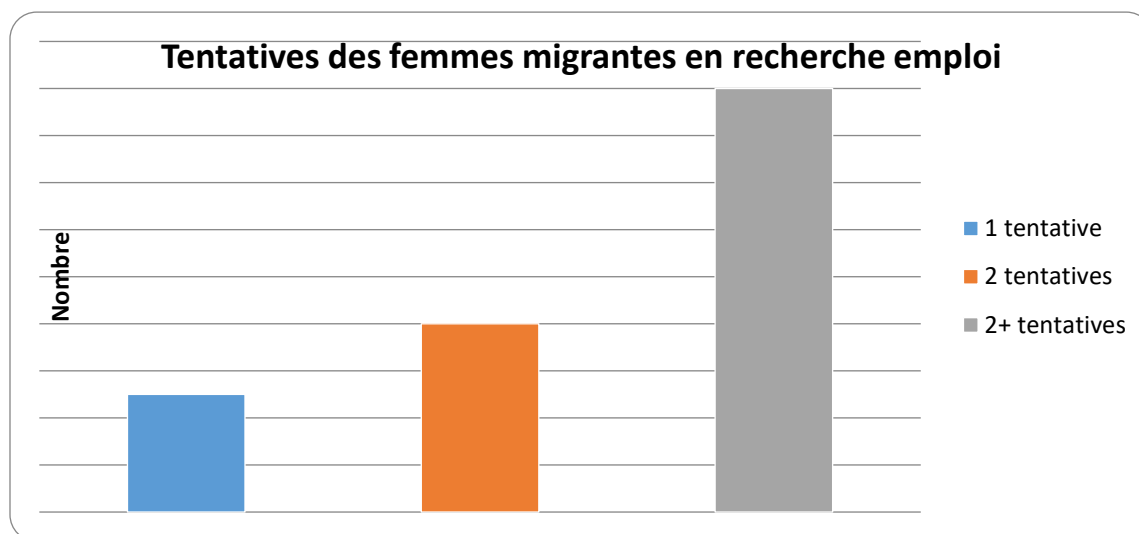


Figure 19 : Tentatives de recherche des femmes migrantes

On voit qu'un nombre important de femmes migrantes, malgré leur situation administrative irrégulière ne cesse de faire des tentatives de recherche d'emploi. Cela prouve qu'elles sont contraintes de chercher du travail même informel pour survivre.

I. Parcours du travail

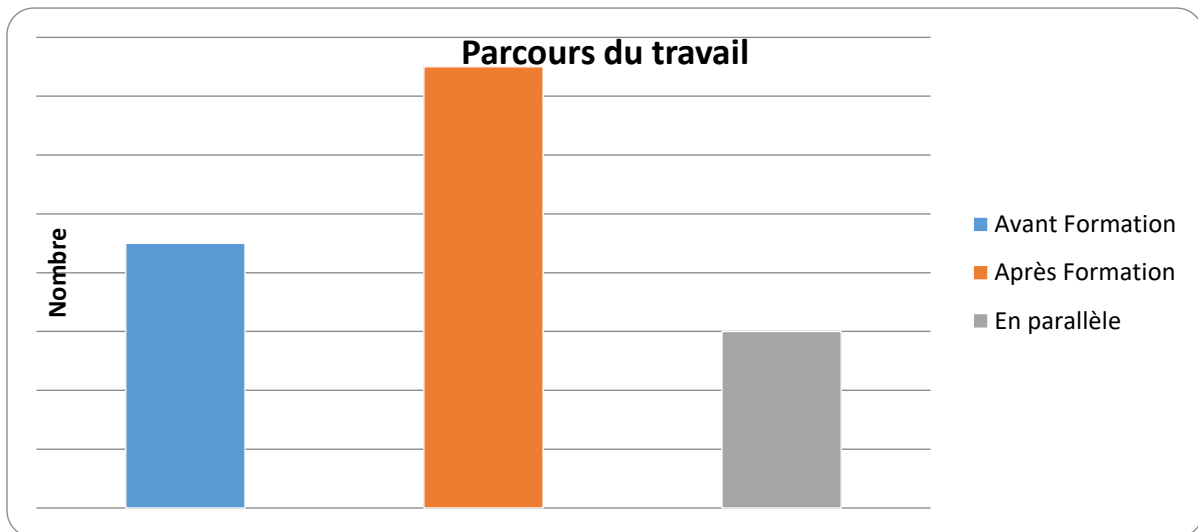


Figure 20 : Parcours de recherche du travail chez les femmes migrantes

On constate qu'un nombre important de femmes migrantes, à l'encontre des femmes marocaines vulnérables, ne cherchent du travail qu'après formation professionnelle. Cela prouve qu'elles donnent une valeur au travail. Elles cherchent des emplois basés sur la formation professionnelle. Toutefois, la moitié des femmes migrantes, cherchent de l'emploi, avant la formation professionnelle. Elles sont contraintes de chercher de l'emploi sans formation, à cause de leurs conditions de vie précaire, à Tanger. De l'autre côté, il y a des femmes migrantes qui viennent aux différentes associations de Tanger, chercher la formation professionnelle. En même temps, elles occupent des métiers informels de service (ménage, garde des enfants, garde des personnes âgées, vendeuse, etc), le matin. D'une manière générale, les femmes migrantes cherchent de l'emploi, après formation professionnelle.

J. Couverture sociale/AMO

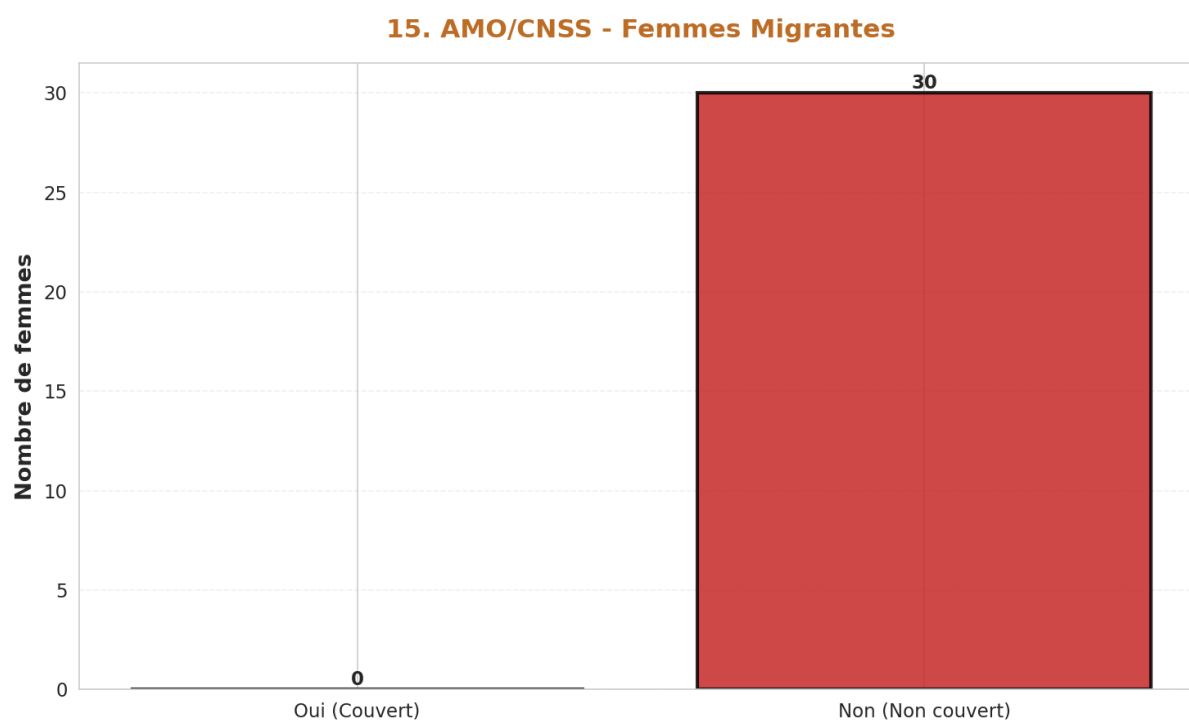


Figure 21: Couverture sociale des femmes migrantes

On constate que toutes les femmes migrantes rencontrées ne sont pas couvertes par l'AMO. Cela aggrave leur situation sociale, déjà précaire et les rend ainsi plus vulnérables aux infections et maladies. Même les femmes migrantes dont leurs pays ont des conventions bilatérales de circulation et de protection sociale, comme le Sénégal, ne sont pas couvertes par la protection sociale. Cela prouve le manque de suivi et contrôle de la protection sociale des migrants.

K. Distance entre foyers et entreprises privées

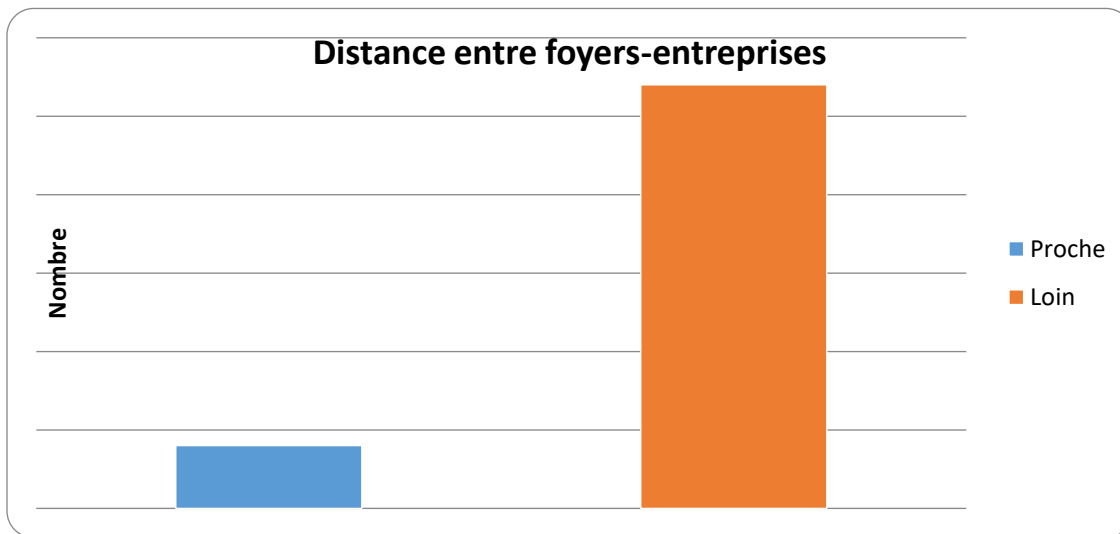


Figure 22 : Distance entre foyers et entreprises privées pour les femmes migrantes

On dégage de la figure que la majorité des femmes migrantes résident loin des entreprises où elles travaillent. Elles habitent dans des quartiers défavorisés, à la Médina et d'autres périphériques, loin des zones industrielles. Les femmes se débrouillent pour prendre des grands taxis ou voitures du transport informel. Elles le font aller-retour, sans que les entreprises leur remboursent les frais du transport dû. Les entreprises ne garantissent pas le droit du transport ou le remboursement des frais du transport aux employées, comme régi au Code du travail, 2011.

III. Comparaison des profils de femmes marocaines/migrantes

Le niveau scolaire et la communication en langues arabe et étrangères sont des facteurs déterminants pour l'accès des femmes et des hommes à l'emploi décent et auto-emploi de qualité, à Tanger et au Maroc. De ce fait, on a vu l'importance d'étudier la comparaison entre les femmes marocaines vulnérables et les femmes migrantes, à Tanger, dans la perspective d'entraide entre elles et d'un apprentissage communautaire.

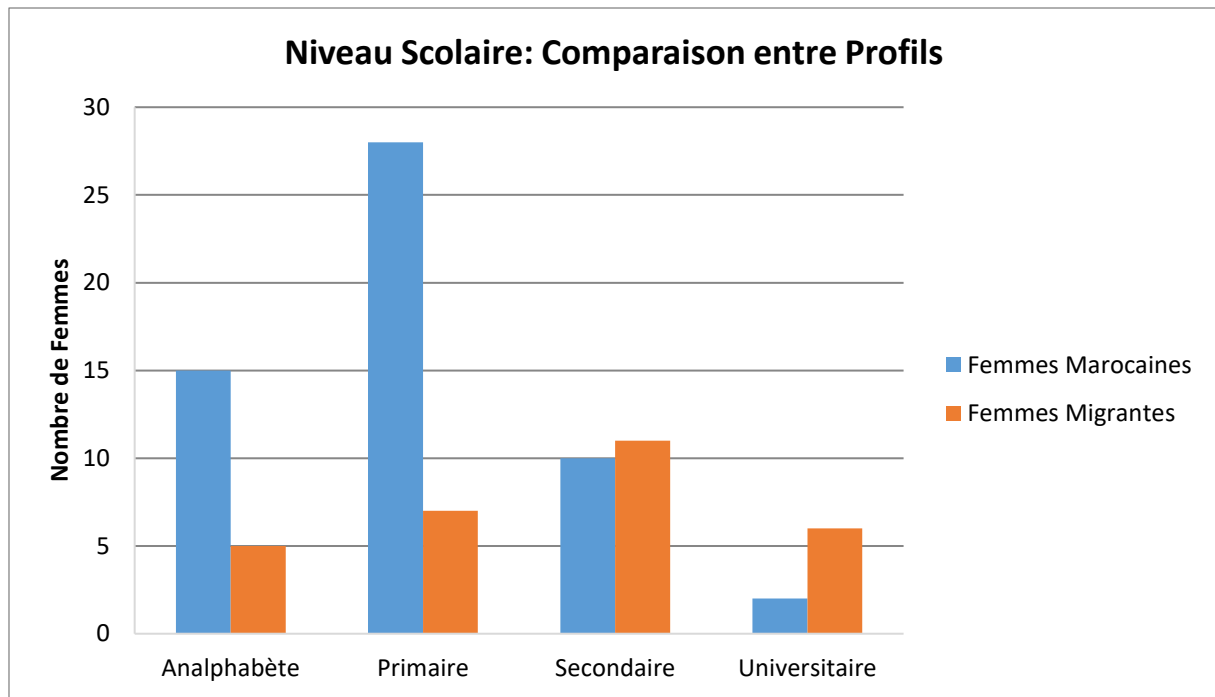


Figure 23 : Comparaison entre femmes marocaines et migrantes en termes de niveau scolaire

On retient de la figure que le niveau scolaire des femmes migrantes est mieux élevé que celui des femmes marocaines vulnérables. Cela révèle que le niveau scolaire des filles, en milieu urbain, ne s'améliore pas tant, malgré les efforts conjugués dans le domaine de scolarisation des jeunes filles urbaines et rurales. D'ailleurs, la majorité des femmes marocaines vulnérables consultées n'ont que le niveau scolaire. Cela montre leur abandon scolaire sous l'effet de la pauvreté et la contrainte de travailler pour participer à la prise en charge des parents. Très peu de femmes marocaines ont un niveau universitaire. Plus, le taux d'analphabétisme n'est pas diminution, en milieu urbain.

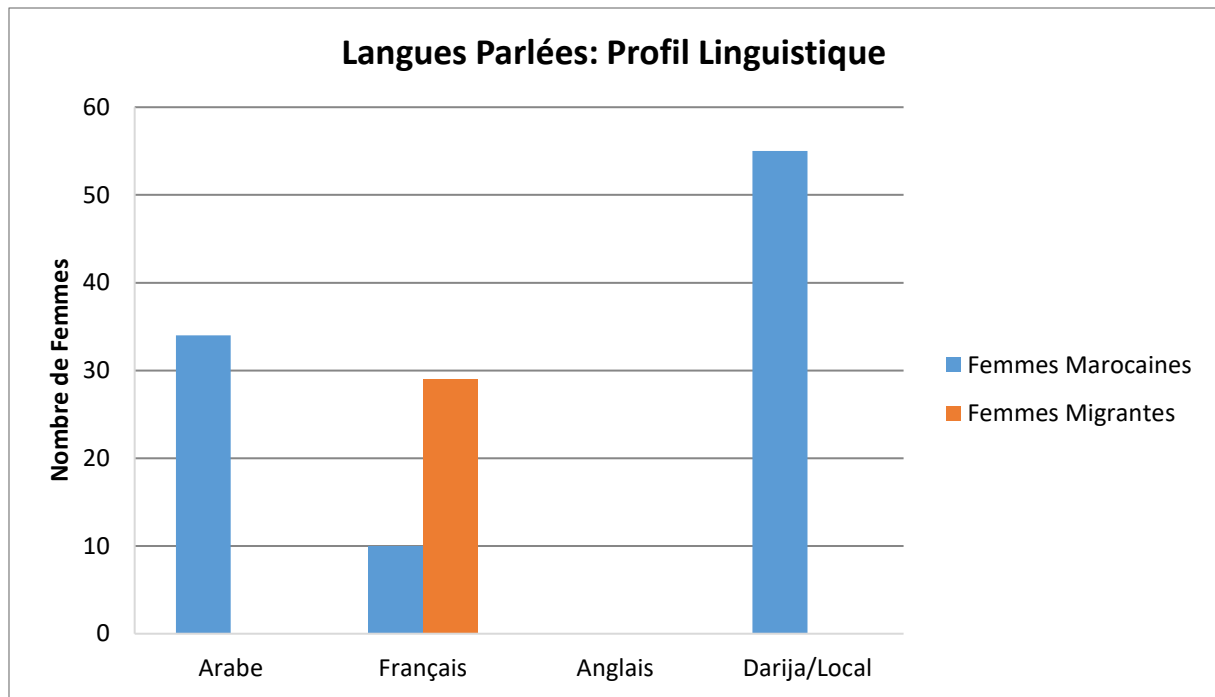


Figure 24 : Langues parlées par les femmes marocaines et migrantes

On constate que la majorité des femmes migrantes parlent couramment le Français, comme leur seconde langue. Elles ne parlent pas par contre le dialecte arabe marocain du Tanger. Cela ne leur facilitera pas de communiquer librement avec leurs collègues, les femmes marocaines. Il freinera leur accès à l'emploi, dans des entreprises locales. De l'autre part, très peu de femmes marocaines vulnérables parlent le Français. Elles ignorent l'Anglais. Elles communiquent ainsi peu, sinon avec difficulté avec les femmes migrantes avec lesquelles elles sont bénéficiaires de projets réalisés par les différentes associations impliquées. Elles n'apprendront pas à communiquer en langues étrangères. Cela ne leur permettra pas d'accéder aux emplois formels et décents. En conséquence, il serait difficile que les deux groupes de femmes vulnérables collaborent et travaillent ensemble dans le cadre d'entreprises (Auto-entrepreneuses, Coopératives, etc).

4.2.3 Barrières relatives au genre d'accès des femmes marocaines vulnérables au marché d'emploi, à Tanger.

Stéréotypes transversaux de genre

Les stéréotypes transversaux de genre sont définis ici comme étant les stéréotypes sexistes communs à tous les champs et qui traversent et transcendent toutes les sphères qu'elles soient privées ou publiques, en opposition à ceux que l'on retrouve spécifiquement dans la sphère domestique ou celle du travail ou encore dans la sphère de la prise de décisions. Les stéréotypes transversaux sont, selon cette étude et autres études, «ancrés dans la conscience collective, confinant la femme dans une image négative malgré les avancées réalisées au Maroc en matière de statut de genre.

Il y a une quasi-unanimité quant à la « nature » physique des femmes : elles n'ont pas les conditions physiques requises pour exercer certaines tâches. Cette incapacité physique est souvent utilisée pour justifier les différences de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à certains métiers ou à des activités mieux rémunérées en raison de leur pénibilité. Ainsi, et à titre d'exemple, on constate que la majorité des femmes vulnérables, marocaines et migrantes incarne la figure de la femme de foyer. Ainsi, ces femmes ne choisissent des métiers. Du moment qu'elles ont un niveau bas d'instruction et sont des chefs de foyers, elles travaillent pour prendre en charge les membres de leurs familles. Elles occupent des métiers de services comme bonnes, femmes de chambre, agente de blanchisserie dans des hôtels de Tanger, serveuses de café⁵, caissières de cafés, boulangerie et pâtisserie, serveuses polyvalentes. La majorité des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) consultées ont occupés longtemps ces métiers sans contrat, ni protection sociale.

*J'ai eu la sixième année primaire. J'ai dû arrêter mes études, à cause des conditions familiales précaires. Mon père est décédé. Ma famille était toujours pauvre. Nous étions 10 frères et sœurs. J'ai dû chercher du travail. J'ai travaillé 15 ans comme opératrice dans une entreprise de confection, à Tanger mais sans contrat, ni protection sociale. **Naima, 31 ans.***

Il est des femmes rencontrées des groupes sociaux vulnérables, notamment les usagères de drogue ou ex-usagères de drogue et ex-détenues qui sont incapables de chercher un travail, ni d'occuper un métier, dans une entreprise. Elles sont incapables plus que les usagers de drogue de créer et de gérer une micro-entreprise. Elles peuvent tenter de travailler comme bonnes (ménage, cuisine, garde d'enfants et autres services) chez des particuliers. Elles travaillent cachées, sans protection. Les femmes usagères ou ex-usagères de drogue ont plus et toujours l'auto-stigmatisation, dans une ville plus que les autres villes du pays où la

⁵ « Cafés d'hommes, services de femmes – serveuses de Cafés dans les quartiers populaires de Casablanca » Pr Sana Benbelli, Editions du Croquant, 2023.

structure patriarcale traditionnelle persiste, entraînant stigmatisation et discrimination vis-à-vis des femmes et les plus vulnérables plus.

*J'ai commencé la formation en confection moderne proposée par l'association, mais je n'ai pas pu continuer. J'avais toujours peur de ne pas être à la hauteur, de me tromper ou de décevoir. Je craignais aussi que si je travaillais un jour dans une entreprise, les gens découvrent mon passé et me jugent, voire me stigmatisent. Même si j'aimais la couture et que je voulais apprendre, cette peur m'a paralysée et m'a empêchée d'aller jusqu'au bout. **Nadia, 29 ans.***

Les ex-détenues ou ayant des membres de leurs familles en détention, même s'elles ont un niveau d'étude moyen ou supérieur et de la qualification ont toujours peur d'être découvertes par les employeurs formels et informels. Elles souffrent de la stigmatisation sociale et institutionnelle.

Les femmes en situation de handicap physique sont aussi incapables d'accéder aux entreprises, à Tanger (Cafés, Hôtels, Restaurants et sociétés) pour demander du travail et y travailler. En plus des barrières légales, politiques et institutionnelles qui persistent dans l'accès des personnes en situation de handicap, l'accessibilité physique pour les femmes en situation de handicap physique plus que les hommes demeure un défi majeur, à Tanger, malgré les exigences légales d'aménagement (rampes, ascenseurs, toilettes adaptées) dans les lieux de travail. Des initiatives comme Handicap Emploi Maroc soutiennent l'inclusion de ces femmes et hommes, mais les barrières subsistent.

La majorité des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) rencontrées ne dépassent le SMIG (3000 DHS). Elles évoluent peu dans leurs postes avec des augmentations maigres de salaire.

*J'ai travaillé dans une entreprise de Confection moderne, sans contrat, pendant 7 ans. J'ai commencé en tant qu'opératrice de production, pendant 4 ans et j'ai évolué... Je suis devenue agent de contrôle qui fait tous... Ils ont augmenté mon salaire de 200 DHS. **Naima, 31 ans.***

Il y a eu même celles notamment parmi les groupes sociaux les plus vulnérables comme les femmes en situation de handicap, les femmes ex-détenues et/ou ayant des membres de leurs familles en détention qui n'ont pas de salaires. Elles ont eu des indemnités. Cela prouve que la parité salariale au Maroc reste un défi majeur, avec un écart de salaire moyen d'environ 23%, au secteur privé et les disparités de salaire entre hommes et femmes vulnérables dans ce secteur dépassant 43% d'écart, en 2025. Il montre le manque de suivi et contrôle de l'application des lois du Code du travail⁶ au Maroc.

⁶ L'article 346 du Code du travail au Maroc impose une rémunération égale pour un travail de valeur égale. L'article 9 interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

*J'ai travaillé comme une femme de ménage dans une institution sociale, sans contrat. Le propriétaire de l'institution m'a dit que je ne suis qu'une bénévoles. Je ne peux recevoir contre mon travail de 8 heures par jour que 1000 DHS d'indemnités. Et pourtant, j'y ai travaillé pendant 2 ans. **Khadija, 40 ans.***

Très peu de femmes marocaines vulnérables ont occupé des métiers d'hommes et/ou de moyenne ou grande valeur comme agent de sécurité, gouvernante, artiste et autres. Bien que leur niveau scolaire soit bas, elles ont un niveau d'éducation élevé. Cela leur a permis d'être fortes et font face aux actes de discriminations sexistes en les signalant aux directions des entreprises où elles ont travaillé. Néanmoins, cela a eu un impact négatif sur les foyers,

*J'ai travaillé en tant qu'agent de sécurité, dans une entreprise de Confection, pendant 7 ans. J'ai été la seule femme parmi 5 hommes. J'ai souffert des disputes avec les agents/hommes de sécurité, qui ont été des voleurs.... **Fatima 37 ans.***

notamment pour les femmes mariées et sur leur santé physique et mentale.

Les conditions socio-économiques de leurs familles et leur niveau bas d'étude de la majorité des femmes marocaines vulnérables ne leur permettent qu'occuper les métiers cités ci-dessus. A travers les entretiens avec les représentantes des groupes sociaux vulnérables concernés, on a compris comment les conditions socio-économiques précaires poussent les femmes vulnérables à accepter des emplois précaires et à rester par la suite dans le cercle vicieux de précarité. Outre, on a vu le niveau d'importance d'avoir un niveau d'instruction moyen ou supérieur pour accéder dans le temps à un emploi décent ou pouvoir créer et gérer son entreprise, à Tanger, quoique comme d'autres zones urbaines, l'inactivité reste très faible même chez les femmes diplômées, ayant un niveau d'étude supérieur, à Tanger, ces dernières années. Plus, très peu des femmes marocaines vulnérables rencontrées sont conscientes des droits du travail. Elles ignorent ces droits (Contrat, heures du travail, congé, protection sociale⁷) garantis par le Code du travail du Maroc 2003. Elles ne réclament pas ainsi leurs droits du travail.

*J'ai travaillé 15 ans comme opératrice dans une entreprise de Confection, sans contrat, ni protection sociale. Je ne me suis pas intéressée au droit d'avoir une protection sociale complète puisque je suis en bonne santé « Alhamdou lillah ». Lorsque j'ai été gravement malade, j'ai su l'intérêt du droit de la protection sociale, ais je ne l'ai pas et je n'ai pas le réclamer. Je me suis pris en charge et j'ai payé les frais des soins et traitement cher. **Nadia, 39 ans.***

L'éducation aux droits du travail est aussi un facteur d'accès des femmes à un emploi décent. Cela permettra aux femmes marocaines vulnérables de connaître les droits du travail régis par

⁷ Le régime marocain de protection sociale couvre tous les salariés du secteur public et du secteur privé. Il assure aux intéressés une protection contre les risques de maladie-maternité, invalidité, vieillesse, survivance, décès, chômage et il sert des prestations familiales.

le Code du Travail au Maroc, version consolidée de 2011, notamment le contrat du travail, temps de travail et repos, congés payés, salaire et protection, hygiène et sécurité, formation et droit syndical.

Toutefois on oublie souvent que les femmes en général ont une plus longue journée de travail que les hommes vu le volume horaire de travail plus élevé, par rapport aux hommes, qu'elles doivent consacrer aux tâches ménagères et aux soins prodigués aux enfants et membres de la famille.

Toutes les femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) affirment que les femmes jouent de multiples rôles surtout lorsqu'elles sont mères. Elles s'occupent des tâches ménagères, de l'éducation des enfants, des soins aux membres du foyer, des courses et exercent plus les activités professionnelles. Cela a un effet négatif sur leur santé. La majorité des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) rencontrées souffrent de maladies chroniques (Diabète, hypertension, maladies cardiovasculaires) et des infections comme les IST, accentué par un manque de couverture médicale (AMO ou AMO Tadamoun) pour plus de la moitié des femmes marocaines vulnérables et toutes les femmes migrantes rencontrées. Elles sont fatiguées et elles veulent changer de parcours d'insertion professionnelle. C'est ainsi qu'elles sont venues ou orientées par des personnes et associations féminines et de développement vers l'Association Darna. Dans le but de promouvoir leur autonomisation socio-économique, l'Association Darna les a accompagnées dans les parcours d'insertion professionnelle salariale ou à l'auto-emploi. L'Association Darna mobilise, dans le cadre des programmes et projets, ces femmes à la participation active aux différentes actions des parcours d'autonomisation socio-économique.

Stéréotypes de genre liés à la sphère domestique

Au niveau de la sphère domestique, l'enquête révèle que la question des tâches domestiques et ménagères demeure un vecteur dominant de production et de reproduction des stéréotypes liés au genre et des valeurs sociales qui y sont rattachées.

Les femmes sont destinées et aptes à accomplir certaines tâches domestiques et ménagères telles que la lessive, la vaisselle, l'entretien du linge, le nettoyage de la maison, etc. L'homme intervient peu dans ces tâches que pour aider. Les tâches ménagères sont perçues, par les femmes, notamment les femmes marocaines mariées consultées, elles-mêmes, comme naturellement des gestes plus féminins que masculins. Pourtant, la majorité des femmes, dans la Préfecture de Tanger-Assilah sont des chefs de foyer, soit avec des maris décédés ou malades, mais avec des hommes (fils, frères et autres membres de famille) qui participent peu à l'accomplissement des tâches domestiques. Cela confirme la répartition inégale entre les

*Pendant les 15 ans que j'ai travaillés, dans une entreprise je me réveille chaque jour, sauf dimanche, jour de repos, à 5h du matin. Je préparais le petit déjeuner et le déjeuner à mon mari et mes enfants. Je ne rentre chez-moi qu'à 21h00 et parfois plus..... **Fatima 37 ans.***

femmes et les hommes et l'implication faible de ces derniers, malgré la charge du travail productif et reproductif chez les femmes marocaines vulnérables.

En effet, chez les femmes marocaines vulnérables rencontrées, on note une tendance assez marquée à attribuer les tâches ménagères, presque exclusivement, aux femmes. Très peu d'hommes (maris et frères/membres de familles) des femmes marocaines vulnérables, notamment les femmes en situation de handicap physique mariées et des femmes sans formation, partagent les tâches domestiques et la garde des enfants avec leurs femmes qui travaillent. Pire, plus que la moitié des femmes marocaines vulnérables dirige des foyers qui sont déjà marqués par le divorce ou le veuvage. Dans ce contexte, la charge du travail reproductif et productif augmente. Cela aggrave la santé mentale et le temps du travail.

L'étude a révélé que l'image de la femme, particulièrement la femme vulnérable dans la société demeure, malgré les programmes d'autonomisation socio-économique des femmes, assez stéréotypée. C'est une image assez rigide qui enferme la femme dans son unique rôle reproductif. Ce rôle est présenté et représenté non pas comme une construction sociale mais comme une disposition naturelle.

Stéréotypes de genre liés à la présence de la femme dans l'espace d'emploi.

La visibilité des femmes dans l'espace public est sans aucun doute l'une des grandes mutations qu'a connue la société marocaine, dans ses régions. L'accès des femmes à l'enseignement et à l'emploi ainsi que les déplacements qu'elles effectuent au quotidien à cet effet, ont été des facteurs décisifs dans l'émergence des femmes en tant qu'acteur présent et actif dans l'espace public. Toutefois, cette présence fait objet de nombreux stéréotypes dont il convient de rendre compte à la lumière des données collectées au cours de notre enquête.

L'analyse des données de l'enquête a permis de rendre compte que la fréquentation de ces lieux d'emploi par les femmes en général demeure assez stéréotypée. Le côtoiement femmes hommes dans ces lieux s'accompagne de beaucoup de préjugés qui ont pour conséquence la restriction de la mobilité spatiale de la femme, le harcèlement sexuel, la violence basée sur le genre.... Ces stéréotypes sont les vecteurs d'une violence symbolique à l'encontre des femmes et des jeunes filles qui fréquentent ces espaces parce qu'ils contribuent à diffuser des images et des clichés négatifs à leur égard. L'analyse des données de l'enquête permet, ainsi, de mettre en exergue 3 catégories de stéréotypes sexistes et de préjugés négatifs relatifs à la présence des femmes dans leur accès au marché d'emploi :

- Les stéréotypes qui empêchent l'accès des femmes à l'espace emploi....
- Les stéréotypes relatifs au comportement de la femme et à son état vestimentaire ;
- Les stéréotypes qui servent de motif pour contrôler socialement la mobilité publique des femmes au marché d'emploi et leurs salaires.

Très peu d'hommes (Maris, frères, fils et membres de la famille large) ne sont pas favorables au travail de la femme, dehors, à Tanger. D'ailleurs, ils n'aident et ne les encouragent pas dans leur recherche du travail. Les conditions de vie précaire et la demande du marché d'emploi de main féminine ont poussé les hommes à ne pas empêcher les femmes à sortir chercher du travail et y travailler mais sans apporter le soutien nécessaire dans la conciliation entre le travail et la famille.

J'ai travaillé en tant que bonne pour une famille, dans une villa, depuis que j'ai 15 ans. Lorsque je me suis mariée, mon mari m'a interdit de travailler pour cette famille. J'ai arrêté alors qu'on en a besoin. Mon mari a depuis longtemps travaillé à Qatar en tant que plâtrier. Lorsque mon mari est décédé à cause d'un accident du travail, à Qatar, je suis contrainte de revenir travailler pour la même famille. Je continue de travailler pour 2 familles, une le matin et l'autre l'après-midi.....

Fatiha 41 ans.

Les femmes confrontent les contraintes et les résistances sociales fondées sur la division du travail (définition de tâches « féminines » et « masculines ») dans la famille et dans la sphère professionnelle. De manière générale, l'essentiel des activités reproductives, non génératrices de revenus, sont considérées comme féminines. Les hommes, dans les ménages traditionnels, ont en vertu de leur statut de principal soutien du ménage, ou en tant que propriétaire des biens de production du ménage, un accès prioritaire aux activités génératrices de revenus, ou aux revenus tirés de la production familiale. D'ailleurs, les hommes, opposant le travail des femmes, voient mal laisser les femmes vulnérables gérer leurs salaires seules. Ils leur demandent la totalité des salaires ou les partager.

Avant notre malheureux mariage, on a cru se mettre d'accord sur plusieurs choses : travail à choisir librement et salaire à ne pas partager ou donner. J'ai travaillé pendant 10 ans en tant qu'agent de sécurité, avec contrat et protection sociale/CNSS, pour une société étrangère de Confection. J'ai eu un bon salaire de 4000 DH. Je prends en charge les besoins de ma petite fille. J'envoie un peu d'argent, du temps à autre à ma mère, à Souk Larbea. Plus, j'épargne un peu d'argent pour acheter une maison ou parcelle de terre. Le Monsieur commence à me demande de lui donner mon salaire. J'ai dit depuis le début non. Le Monsieur paraît recevoir tout le salaire de son ex-épouse. Je n'ai pas fait attention. Je paye. Depuis, il me gifle et me donne des coups sur tout mon corps et m'insulte. J'ai beaucoup subi de violences, mais je n'ai pas su quoi faire et ma fille a été encore petite et malade.... **Fatima 37 ans**

Or, le « défi travail et famille » constitue une question clé pour le Maroc d'aujourd'hui. À titre de personnes, de membres de famille, d'employés, de membres de la collectivité et de citoyens, les marocains ont tous à faire face aux enjeux découlant des changements profonds dans les transformations économiques et du marché du travail, dans la forme et le fonctionnement de la famille et dans le rôle des politiques gouvernementales.

Tanger, comme ou plus que d'autres villes du Maroc, comme de nombreux pays du monde, est marqué par une société patriarcale où les hommes occupent une position dominante. Les femmes, quant à elles, sont souvent considérées comme "inférieures" et "soumises" aux hommes. Dans cette société, les femmes sont perçues comme des objets sexuels, leur corps "appartient" aux hommes qui ont le "droit" de les commenter et de les toucher sans leur consentement. Les femmes plus vulnérables (Marocaines et migrantes), notamment les

*J'ai travaillé pendant une année, dans un restaurant connu, à Tanger. On m'a conseillé de faire attention à ma façon de s'habiller. Je l'ai fait. J'ai essayé de ne pas communiquer avec les clients pour le bon et mauvais. Un jour, un client m'a harcelé et me demande mon numéro de téléphone, mais j'ai refusé. Le patron n'a rien dit ni fait. Pendant un jour de repos, le patron me contacte par téléphone et me dit de venir passer avec lui la soirée, mais j'ai fermé... **Leila 28 ans.***

jeunes mères célibataires, les femmes vulnérables aux IST/VIH et migrantes sont plus victimes d'harcèlement sexuel et de viol. Malheureusement, peu d'elles se défendent.

4.2.4 Barrières relatives au genre d'accès des femmes migrantes vulnérables au marché d'emploi, à Tanger.

Les femmes migrantes rencontrées, quoiqu'elles aient un niveau d'étude moyen et supérieur par rapport aux femmes vulnérables marocaines, elles n'occupent pas des emplois décents parce qu'elles sont des femmes et ne sont pas dans leur majorité en situation administrative régulière. Elles représentent celles qui attendent le renouvellement de leurs cartes de séjour, celles arrivées au Maroc, en 2021 et celles qui ont perdu leurs cartes de séjour. Ne pas avoir de carte de séjour ne leur permet pas d'accéder à un emploi décent ni de créer et gérer leurs entreprises. En attendant la régularisation des migrants qui nécessitent au temps présent difficile une grande mobilisation des acteurs de la société civile, de l'Eglise catholique et des entreprises citoyennes pour le plaidoyer en faveur de la régularisation des migrants (femmes et hommes).

Dans ce contexte, les femmes migrantes rencontrées n'occupent que des emplois informels et précaires. Elles occupent des métiers de service (serveuses aux cafés et hôtels, femmes de chambre, réceptionnistes et autres) sans contrat, ni protection sociale. Elles ont des salaires maigres, qui atteignent le SMIG. Elles sont contraintes à occuper des emplois précaires pour

*J'ai travaillé comme femme de chambre, dans un hôtel, pendant trois ans, avec contrat et CNSS. J'ai eu encore ma carte de séjour. Notre directeur est un homme bien et coopératif. Il ne respecte toutes ; marocaines et migrantes. Malheureusement, il est parti. Un nouveau directeur est venu. On m'a appelé et j'ai travaillé avec eux, mais sans contrat. Je ne cesse de réclamer mon salaire et mes droits contractuels. Le nouveau directeur me demande si j'ai besoin d'argent, je peux venir prendre 500 DHS, à la fin de la semaine. Je n'ai pas pu travailler de cette manière et j'ai arrêté. **Rozy 43 ans.***

vivre. Néanmoins, elles sont conscientes des droits du travail. Et elles défendent leurs droits du travail.

Les femmes migrantes subsahariennes au Maroc font face à des stéréotypes de genre intersectés par le racisme, les cantonnant souvent à des rôles de domestiques ou de nourrices invisibles, dans la sphère domestique. Elles subissent une double stigmatisation, étant perçues comme des "assistantes" corvéables, victimes de préjugés racistes (surnoms péjoratifs) et de violences quotidiennes, limitant leur statut social et leur mobilité.

Les femmes migrantes non régularisées sont Souvent cantonnées à des emplois de femme de ménage ou nounou, elles travaillent dans des conditions précaires (10-12h/jour), reproduisant une vision subalterne de la femme subsaharienne.

*J'ai travaillé en tant qu'ouvrière de cueillette de fraises, dans une ferme à Chtouka Ait Baha, par l'intermédiation des femmes migrantes qui travaillaient longtemps, là-bas, pendant une année, en 2017. J'étais forte et courageuse. J'ai pu gagner un peu d'argent, les actes de violences que j'ai subi de mes frères (migrants) et des marocains, au travail, comme à la rue. J'ai été obligée de voyager à Tanger, pour trouver un travail peu paisible.... **Aminata 26 ans.***

4.2.5 Barrières liées aux discriminations inter sectionnelles d'accès des femmes marocaines vulnérables au marché d'emploi, à Tanger.

Les femmes marocaines vulnérables, notamment les femmes usagères et ex-usagères de drogue, les ex-détenues, les mères célibataires, les femmes en situation de handicap et les femmes vulnérables aux IST/VIH souffrent encore des discriminations inter sectionnelles dans leur accès à l'emploi, dans entreprises, à Tanger. Ces discriminations spécifiques combinées aux stéréotypes de genre viennent freiner l'accès de ces femmes vulnérables à des emplois même informels. Elles sont relatives, au port du voile (Hijab), le handicap physique et les cicatrices sur les visages.

*Quoiqu'on soit musulman et dans un pays musulman, on me demande d'enlever mon voile si je veux travailler. Je suis allé maintes fois chercher du travail dans des entreprises de confection et d'automobile. J'ai mon diplôme, après avoir eu de la formation professionnelle, dans une école privée. J'ai été accepté, parfois au recrutement mais on me demande d'enlever mon voile. Je suis éduquée de cette manière. Je ne peux enlever mon voile. Je sais qu'elles celles qui l'enlèvent, sans hésitation. **Amina 23 ans.***

En effet, s'il est très difficile de connaître l'ampleur de ces discriminations relatives au port de voile (Hijab), les témoignages abondent. L'article 9 du code du travail 2011 interdit toute discrimination, notamment basée sur la religion. Un employeur qui aurait été jugé coupable de discrimination risque entre 15 000 à 30 000 DH d'amende. Les cicatrices du passé sur les visages des femmes usagères et ex-usagères de drogue restent longtemps marquantes dans leur vie, à Tanger plus qu'à d'autres villes du pays. Elles renvoient aux difficultés qu'ont ces femmes aux soins de santé cosmétiques, dermatologiques et psychologiques. Selon elles, les employeurs les chassent à l'embauche. Plus que les autres discriminations inter sectionnelles, la discrimination directe vis-à-vis des personnes en situation de handicap est le traitement le plus inégalitaire et défavorable, imposée plus aux femmes en situation de handicap physique, à Tanger comme d'autres villes au Maroc, fondé sur des critères prohibés par la loi, au Code du Travail 2011. Cela représente une violation des droits de ces femmes. Selon elles, une minorité de ces femmes arrivent à occuper des métiers (Caissières, vendeuses), dans des entreprises locales, par sympathie.

*J'ai longtemps cherché du travail. Je suis devenue une charge à la maison. J'ai un niveau scolaire moyen. J'ai une formation en pâtisserie et j'ai mon diplôme. J'ai répondu à un appel au recrutement dans une pâtisserie, au centre-ville. Je leur ai envoyé mon CV via mon Whatsapp. Un responsable m'appelé à l'entretien d'embauche. Lorsqu'il m'a vu, naine, il m'a mal accueilli. Il m'a accordé peu du temps, à l'entretien d'embauche. Depuis, il ne m'a pas fait de réponse. On me rejette toujours....**Naima, 27 ans.***

4.2.6 Barrières relatives aux discriminations inter sectionnelles d'accès des femmes migrantes vulnérables au marché d'emploi, à Tanger.

À Tanger et au Maroc, les femmes migrantes subsahariennes subissent une forte discrimination raciale, limitant leur accès à un travail décent. Et du moment qu'elles sont dans leur majorité en situation administrative irrégulière, elles sont souvent cantonnées à un secteur informel précaire, victime de stéréotypes racistes, d'exploitation, incluant des surnoms

*J'ai ma carte de séjour. J'ai un niveau universitaire. Pourtant, j'ai travaillé en tant qu'opératrice de production en confection, pendant 3 ans, mais sans contrat et un salaire de moins de 3000 DH. Chaque fois que je viens demander au directeur de me faire une petite augmentation, selon le Code du travail, il me répond en dialecte arabe que je comprends peu en m'insultant : « Ces Azzis veulent nous envahir »..... **Awa 31 ans.***

péjoratifs (Azzi...), des moqueries et du harcèlement. Dans des entreprises locales familiales, elles sont préférées aux marocaines locales, quoiqu'elles soient régularisées, bien éduquées et aient de la qualification. Elles sont ainsi doublement discriminées. Ce sont seulement quelques entreprises étrangères citoyennes qui les recrutent, garantissant ainsi leur droit universel d'accès à un emploi décent.

4.2.7 Autonomisation des femmes vulnérables, à Tanger.

De nombreuses études soulignent que l'autonomisation économique des femmes est intrinsèquement liée au développement socio-économique du pays. Les études montrent que les femmes économiquement autonomisées sont en mesure de stimuler la croissance, réduire la pauvreté et améliorer les indicateurs de santé et d'éducation de leurs enfants, jetant ainsi des bases solides pour des communautés résilientes. En vue d'en participer activement, les associations impliquées à l'étude continuent à mobiliser les femmes vulnérables à la participation active à des projets d'autonomisation économique en partenariat avec des ONG internationales et appui des bailleurs de fonds.

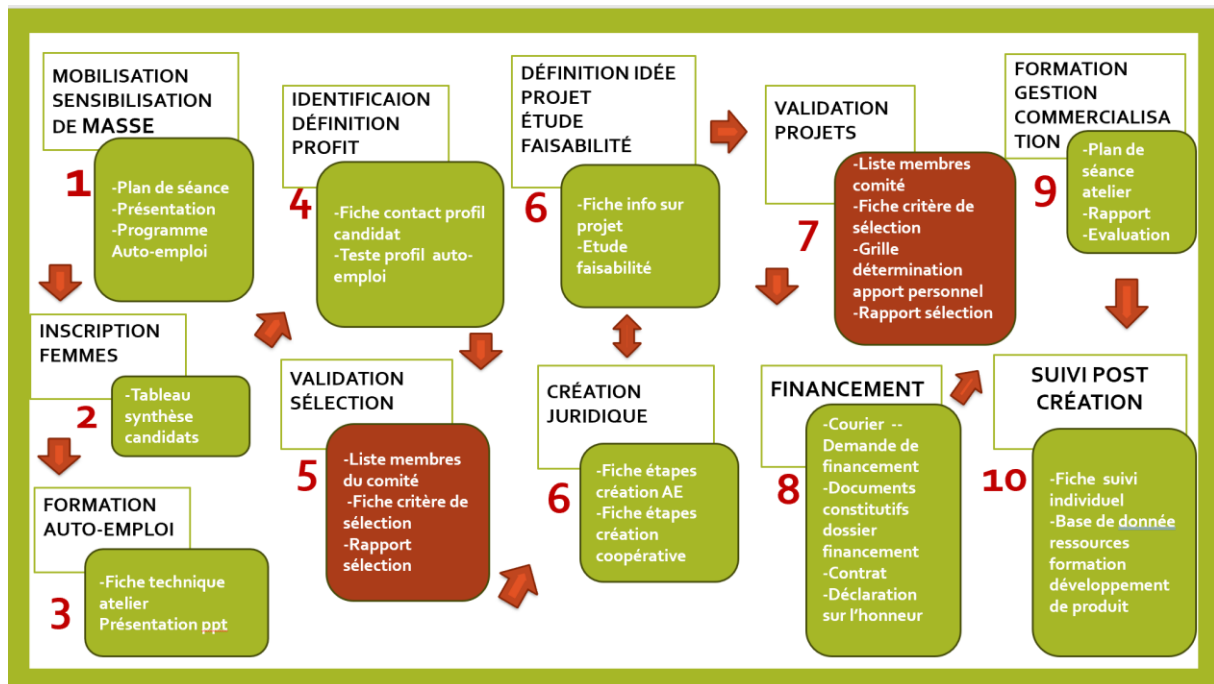
Rappelons qu'un projet d'autonomisation économique des femmes repose généralement sur trois piliers clés : **l'accès aux ressources productives** (financement, foncier, technologie), **le renforcement des capacités et compétences** (Education de base, formation, éducation financière, entrepreneuriat, formation aux soft skills/green skills, soutien psychique) et **la création d'un environnement favorable** (réduction des tâches ménagères, lutte contre les discriminations, politiques de genre). Les associations, chacune selon son niveau d'implication, son niveau du travail sur des stratégies d'autonomisation globale et son expertise dans le domaine, reposent plus leurs projets sur les piliers de renforcement des capacités et compétences des femmes vulnérables et leur accompagnement dans l'accès aux ressources productives. Un travail sur la création d'un environnement favorable mérite d'être renforcé.

Dans ce cadre, l'Association Darna se concentre, ces dernières années, sur la promotion de l'entrepreneuriat féminin en continuant la promotion de l'employabilité. L'Association a ainsi mis en place un centre Darna TUMAKIN, dédié à la promotion de l'employabilité et de l'entrepreneuriat féminin.

Implanté au sein de la Maison Communautaire des Femmes de l'Association Darna, le Centre se positionne comme un espace de référence pour la promotion de l'autonomie économique et sociale des femmes vulnérables- marocaines et migrantes- vivant dans les quartiers défavorisés de la ville de Tanger. Il a été créé dans le cadre du projet : « **TUMAKIN : Promotion de l'employabilité et de l'esprit d'entreprise des femmes vulnérables à Tanger, à travers une concertation avec les acteurs publics et privés** ». Le projet a été une opportunité pour l'Association Darna de capitaliser sur les itinéraires d'accompagnement des femmes vulnérables dans l'insertion par l'auto-emploi/entrepreneuriat féminin durable et dans l'insertion professionnelle salariale.

L'itinéraire d'accompagnement des femmes vulnérables dans l'insertion par l'auto-emploi se structure autour de neuf étapes complémentaires, à savoir :

Schéma itinéraire d'accompagnement à l'insertion professionnelle par l'auto-emploi

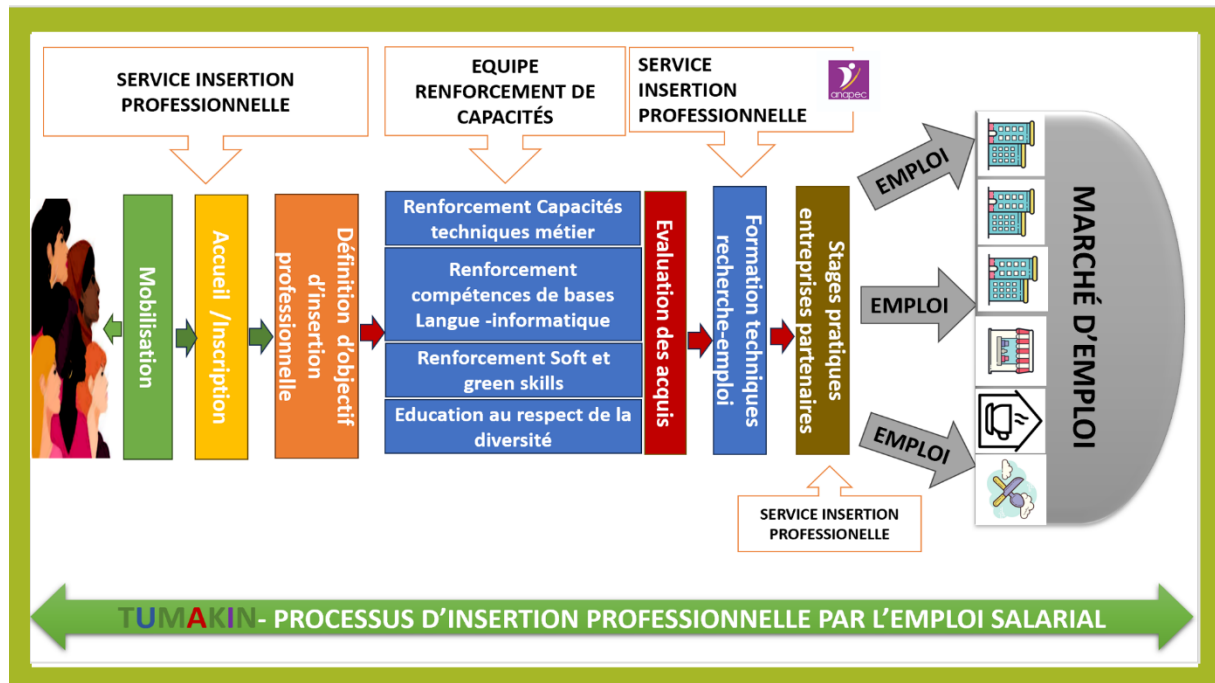


1. Mobilisation et sensibilisation de masse ;
2. Inscription
3. Formation à l'auto-emploi ;
4. Identification et définition du profil ;
5. Validation du profil et sélection des potentielles micro-entrepreneures ;
6. Définition de l'idée de projet, étude de faisabilité et création juridique ;
7. Validation du projet ;
8. Accès au financement ;
9. Formations complémentaires en gestion et en renforcement des capacités ;
10. Suivi post-crétation.

Cet itinéraire vise à offrir un accompagnement progressif, structuré et adapté aux besoins des femmes bénéficiaires, afin de favoriser une insertion durable par l'auto-emploi et de renforcer leur autonomie économique et sociale.

D'autre part, l'accompagnement des femmes vulnérables dans leur insertion professionnelle salariale a été réalisé par l'Association Darna, dans le cadre de projets, pendant plus de 20 ans. Il s'articule autour de huit étapes complémentaires suivantes :

Schéma itinéraire d'accompagnement à l'insertion salariale



1. Mobilisation des femmes : Identification, sensibilisation et information des femmes vulnérables marocaines et migrantes vulnérables afin de susciter leur adhésion au projet.

2. Accueil et inscription : Réception des bénéficiaires au centre, collecte des informations administratives et sociales et validation de l'éligibilité au programme.

3. Définition de l'objectif d'insertion professionnelle : Élaboration avec chaque femme, d'un projet professionnel réaliste et adapté à son profil, ses compétences et aux opportunités du marché du travail local.

4. Renforcement des capacités : Accompagnement à l'acquisition et au développement de : compétences de base (langue, informatique), compétences techniques liées à un métier, compétences de vie (soft skills), compétences vertes (green skills), avec la sensibilisation à la diversité et à l'environnement. Cette étape se conclut par une évaluation des acquis afin de mesurer la progression et la préparation des femmes à l'insertion.

5. Formation en techniques de recherche d'emploi : Recherche d'emploi à travers l'ANAPEC, élaboration du CV et lettre de motivation, apprentissage des techniques d'entretien d'embauche et de prospection, avec acquisition des connaissances sur les des droits du travail et devoirs en milieu professionnel.

6. Stages pratiques en entreprises partenaires : Immersion professionnelle permettant l'acquisition d'une expérience concrète et le développement du savoir-être en milieu de travail.

7. Insertion dans l'emploi : Mise en relation avec les entreprises et accompagnement à l'intégration dans un emploi salarié.

8. Suivi post-insertion : Accompagnement après l'embauche afin de faciliter l'adaptation de la femme au poste, de prévenir les ruptures de contrat et de soutenir la stabilisation professionnelle.

Les expériences d'autonomisation économique des femmes vulnérables qui sont menées par les associations impliquées sont riches et importantes. Elles méritent d'être partagées entre ces associations et capitalisées. La capitalisation de ces expériences serait une base fondamentale pour la coordination entre les associations et l'amélioration de l'autonomisation économique des femmes vulnérables.

Une de ces expériences, nous retenons celle des associations travaillant avec et pour des femmes les plus vulnérables comme les usagères et ex-usagères de drogue. Ces associations intègrent l'autonomisation économique des populations dans leur travail de base (lutte contre le VIH/sida, réduction des risques et autres). Elles choisissent de faire embaucher quoique très peu de femmes, dans leurs structures associatives dans le processus de faire face aux barrières multiples d'accès de ces femmes aux droits.

*La responsable du guichet m'a proposé plusieurs offres d'emploi, mais à chaque fois je n'ai pas réussi à m'intégrer. Je quittais dès les premiers jours, souvent paralysée par la peur d'être jugée ou rejetée à cause de mon passé. Finalement, j'ai commencé à travailler comme femme de ménage au sein de l'association elle-même. Là, c'était différent : je me sentais acceptée, écoutée, et surtout non stigmatisée. Pour la première fois, j'ai réussi à tenir un emploi, car j'étais dans un environnement où je me sentais en sécurité et reconnue. **Salma, 31 ans.***

5. Recommandations

Les consultations, les entretiens et les focus groupes menés respectivement auprès des différents acteurs, publics, privés et associatifs intervenant dans l'autonomisation économiques des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes), ainsi que les représentantes de ces femmes ont permis d'identifier des propositions d'action pertinentes pouvant créer un changement en faveur des femmes vulnérables. Ces propositions portent sur des mesures d'ordre stratégique pour l'ensemble des acteurs et des mesures plus spécifiques à l'IEECAG, la Commune de Tanger et à l'Association Darna et les associations partenaires.

Mesures stratégiques :

Les associations impliquées préconisent de renforcer la coordination de projets et actions d'autonomisation socio-économique des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes subsahariennes) entre elles. Elle nécessite une gouvernance claire, une communication fluide, ainsi que des outils de gestion de projets partagés.

Dans ce sens, il importe d'asseoir cette coordination inter-associative sur la base d'une analyse collective du marché d'emploi de Tanger et les profils des femmes vulnérables, tenant compte les spécificités de chaque groupe social : femmes sans formation, veuves, femmes vulnérables aux IST/VIH, femmes usagères et ex-usagères de drogue, mères célibataires, les femmes en situation de handicap et les femmes ex-détenues et/ou ayant des membres de leurs familles en détention.

De même, les participants à l'étude préconisent de :

- Renforcer la consultation sur des projets communaux facilitant l'accès des femmes au marché d'emploi et à l'auto-emploi.
- Renforcer le partenariat entre les associations impliquées et l'IEECAG et la commune de Tanger.
- Renforcer le partenariat entre les associations impliquées et les acteurs publics concernés (Préfecture de Tanger-Assilah/Programme INDH, ODCO, ANAPEC, Entraide National et Fondation Mohamed VI de Réinsertion des Détenus).
- Mettre en place des stratégies de plaidoyer en faveur de faciliter l'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

Mesure spécifiques :

L'IEECAG/Commune de Tanger

- Améliorer l'organisation et gouvernance de l'IEECAG, à la Commune de Tanger.
- Etablir des conventions de partenariat avec les associations impliquées dans l'autonomisation socio-économique des femmes, à Tanger.
- Soumettre des avis de consultation sur des projets facilitant l'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

- Créer des dynamiques de débat communal sur les barrières relatives aux stéréotypes de genre d'accès des femmes au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

Préfecture de Tanger-Assilah

- Faciliter l'accès des associations intervenant auprès des femmes vulnérables aux financements de projets d'autonomisation économique (soutien alimentaire d'urgence, facilité du transport, formation professionnelle).
- Faciliter l'accès des auto-entrepreneuses et coopératives en appui matériel de leurs micro-projets.

ADS

- Collaborer avec les associations impliquées dans la formation pratique des auto-entrepreneuses et coopératives féminines.
- Accompagner les coopératives dans la gestion y compris le financement de leurs projets.

ODCO & AMAPPE

- Accompagner la création des coopératives entre marocaines et migrantes et la gestion de leurs projets.

Associations impliquées

- Créer et gérer un mécanisme de coordination fonctionnel et opérationnel entre les associations impliquées dans la gestion de projets et actions d'autonomisation socio-économique ; depuis le diagnostic du marché du travail jusqu'à l'évaluation de ces projets et actions de coordination.
- Renforcer l'autonomisation socio-économique des femmes vulnérables tenant compte des spécificités de chaque groupe social vulnérable ; profils, besoins, droits et pouvoirs.
- Créer et soutenir un réseau informel pour mutualiser les différentes ressources (humaines, techniques et financières), renforcer la visibilité et plaider en faveur de l'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi, à Tanger.
- Gérer des campagnes de sensibilisation contre la stigmatisation et l'auto-stigmatisation des femmes vulnérables.
- Gérer des campagnes de plaidoyer en faveur de l'accès des femmes vulnérables à l'emploi décent et à l'auto-emploi de qualité.

6. Conclusion

En interrogeant la question des barrières relatives aux stéréotypes de genre et aux discriminations inter sectionnelles d'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes subsahariennes), le rapport met en avant tout d'abord les profils démographiques et socio professionnels des différents groupes sociaux des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes). A travers ces profils, le rapport pointe du doigt plus les barrières que les facteurs déterminants absents notamment chez les femmes marocaines vulnérables d'accès au marché d'emploi et à l'auto-emploi.

Le rapport met en lumière ensuite les situations vécues au présent des barrières relatives aux stéréotypes de genre et aux discriminations inter sectionnelles auxquelles font face les différents groupes sociaux de femmes vulnérables marocaines et les migrantes subsahariennes, dans leur accès aux emplois décents et à l'auto-emploi de qualité, à Tanger.

Si l'inactivité féminine, à Tanger et au Maroc, augmente à cause des barrières légales, politiques, institutionnelles et socioéconomiques d'accès des jeunes et femmes diplômés, pire des femmes vulnérables, il apparaît que les barrières relatives aux stéréotypes de genre et aux discriminations inter sectionnelles continuent d'aggraver leur emploi, leur santé mentale et leur situation socioéconomique, déjà précaire.

En vue d'aider ces femmes à faire face à ces barrières, les acteurs publics et les organisations de la société civile doivent assumer leurs missions et rôles pour participer activement à l'autonomisation économique des femmes vulnérables et par la suite le développement local, à Tanger.

Des mesures spécifiques doivent être prises, en priorité, pour renforcer la consultation de l'IEECAG renforcée par la participation des associations impliquées dans l'autonomisation économique, à Tanger, auprès du Conseil Communal de Tanger. Outre, des mesures spécifiques doivent être prises pour renforcer la coordination des projets et actions d'autonomisation économiques des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes subsahariennes) entre les associations impliquées. Il est de même urgent de créer et gérer un réseau informel d'associations et femmes vulnérables dynamiques et actives pour plaider en faveur de la facilité d'accès des femmes vulnérables au marché d'emploi et à l'auto-emploi. Ce réseau d'associations et membres vulnérables doit développer une stratégie de plaidoyer, pour pouvoir faire face aux barrières relatives aux stéréotypes de genre et aux discriminations inter sectionnelles d'accès des femmes vulnérables (Marocaines et migrantes) au marché d'emploi et à l'auto-emploi, identifiées et étudiées.

7. Références bibliographiques

HCP. (2022). *Enquête nationale sur l'emploi au Maroc*. Rabat.

HCP. (2025). *Résidents étrangers au Maroc, analyse issue du RGPH de 2024*. Rabat: HCP.

Mazurek, H. (2017). Concept de vulnérabilité : . *Université IRD LPED*, 11.

OCDE. (2024). *L'autonomisation économique des Femmes au Maroc, de l'engagement à la mise en oeuvre*. Paris: Editions OCDE.

South, P. C. (2023, Mars). Accessibilité des femmes aux opportunités économiques au Maroc. *Policy Brief*.

8. Annexes.