



№ 2141

The Permanent Mission of the Kingdom of Morocco to the United Nations Office and Other International Organizations in Geneva presents its compliments to the Office of the High Commissioner for Human Rights and with reference to its Note Verbale date on July 17th 2019, related to the questionnaire from the Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice, has the honor to send herewith attached the contribution of the Moroccan authorities with regard to this questionnaire.

The Permanent Mission of the Kingdom of Morocco avails itself of this opportunity to renew to the Office of the High Commissioner for Human Rights the assurances of its highest consideration.

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'AB'.



Geneva on September 30th, 2019

Office of the High Commissioner for Human Rights
Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice
Email: registry@ohchr.org

Questionnaire du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard de la femme dans la loi et la pratique

Questions principales

- **Principales tendances qui influencent les droits fondamentaux des femmes dans le monde du travail dans votre contexte national et leur impact**
 - **Sur les types et la quantité de travail disponibles pour les femmes, ainsi que sur leur qualité et les conditions de travail (y compris l'accès à la protection sociale et à une rémunération égale)**

La protection des droits de la femme au travail constitue certes une préoccupation majeure partagée par le gouvernement, les organisations professionnelles et syndicales et la société civile. En effet, les mutations économiques et sociales qu'a connues le Maroc requièrent la reconnaissance des contributions respectives de l'homme et de la femme dans le processus du développement. L'atteinte de l'égalité au travail demeure toutefois, un chantier laborieux qui reste tributaire de plusieurs paramètres économiques, culturels, et sociaux et nécessite l'implication de tous les acteurs.

En effet, la participation des femmes à l'activité économique demeure faible avec un taux d'activité de 22,2% contre 70,9% parmi les hommes. Entre 2014 et 2018, le taux d'activité des femmes est passé de 25,3% à 22,2%. Pour les hommes, les chiffres correspondants sont respectivement de 72,4% et 70,9%.

Sur les 10.811.000 personnes actives occupées, 44,8% sont des ruraux et 23,2% sont de sexe féminin.

Le taux d'emploi féminin, quant à lui, ne représente que près du quart de la population féminine âgée de 15 ans et plus. Comme pour le taux d'activité, il est toujours bien en deçà de celui des hommes (environ 46,2 points d'écart). Ainsi, en 2018, le taux d'emploi des femmes s'est établi à 19% contre 65% pour les hommes. En 2014, ces deux indicateurs étaient respectivement de 22,6% et 65,3%. S'ajoute à la difficulté de l'insertion des femmes au marché du travail, la précarité de l'emploi que certaines d'entre elles occupent, notamment en matière de qualification, particulièrement en milieu rural.

Les femmes sont par ailleurs, plus exposées au chômage que les hommes. Le taux de chômage est au niveau national de 14% chez les femmes, contre 8,4% chez les hommes en 2018. Ce taux est encore plus élevé en milieu urbain où il atteint 24,3% chez les femmes contre 11,4% chez les hommes. L'exposition au chômage touche particulièrement les femmes diplômées dont 8 femmes sur 10 se trouvent en situation de chômage.

Le travail indépendant est plus fréquent parmi les hommes est établi à 34,5% que les femmes qui représentent 16,5% en 2018. Le statut d'employeur atteint sa valeur maximale

auprès des hommes citadins (4,1%) et la situation des aides familiales reste prépondérante parmi les femmes rurales (70,4%). L'emploi salarial reste plus présent parmi les femmes actives citadines qui représentent 80,8% contre 61,3% pour les hommes.

Avec 3.277.000 personnes, la population des travailleurs indépendants représente au niveau national 30,3% de l'ensemble des actifs occupés âgés de 15 ans et plus. Cette proportion est de 34,5% pour les hommes, 16,5% pour les femmes, 25,9% en milieu urbain et 35,7% en milieu rural.

En 2018, le taux de féminisation de l'administration publique a atteint 40% contre 38,5% en 2012. La représentation des femmes dans des postes de responsabilité est de 23,27% au niveau du secteur public en 2018.

La faible participation des femmes sur le plan économique s'explique par plusieurs facteurs liés notamment à :

- Niveau de qualification et la précarité des emplois qu'elles occupent. Ce constat est susceptible de connaître un changement eu égard aux indicateurs positifs de la scolarisation des filles de 6-11 ans, avec un taux net dans le primaire de 100,6% au titre de l'année scolaire 2017-2018 ;
- Mode précaire d'insertion dans le marché du travail : près d'un actif occupé sur six (16,4%) exerce un emploi non rémunéré (33% en milieu rural et 3% en zones urbaines).

En 2018, près de 39,3% des femmes actives occupées travaillent sans rémunération contre seulement 9,5% des hommes. Cette part atteint 70,5% pour les femmes rurales.

Par ailleurs, près de 6,2% des actifs occupés travaillent le jour et la nuit (8,6% en milieu urbain et 3,2% en milieu rural), 2,5% alternent le jour et la nuit et 1% travaillent uniquement la nuit.

La part des actifs occupés travaillant le jour et la nuit, parmi les hommes, est le double de celle enregistrée parmi les femmes, respectivement 7,1% et 3,1%. Elle atteint son niveau le plus élevé dans le secteur des services avec un taux de 11,3%.

Sur un autre plan, quatre actifs occupés sur dix, soit 40,4%, travaillent plus de 48 heures par semaine (45,3% parmi les citadins et 34,4% parmi les ruraux).

La durée excessive de travail concerne principalement 48,7% des hommes contre 12,8% les femmes. Selon le secteur d'activité économique, près de la moitié des actifs exerçant dans les secteurs des BTP (48,7%) et des services (47,5%) travaillent plus que 48 heures par semaine.

- Faible protection de l'emploi : Un peu plus d'un actif occupé sur 4 (26,1%) bénéficie d'une couverture médicale liée à l'emploi (38% dans les villes et 11,4% dans la campagne). La disposition d'un diplôme augmente les chances d'accéder à un emploi assurant une couverture médicale. La part des actifs occupés affiliés à un système de couverture médicale augmente, ainsi, avec le niveau de diplôme, passant de 14,6 %

parmi les non diplômés à 73,4% parmi les titulaires d'un diplôme de niveau supérieur.

Au niveau national, 45,4% des salariés bénéficient d'une couverture médicale assurée par l'employeur, 52,3% en milieu urbain et 26,3% en milieu rural. Parmi les femmes, cette part est de 53,6% contre 43,3% parmi les hommes.

Près d'un actif occupé sur 5 (19,4%) est couvert par un système de retraite, 31,3% en milieu urbain et 4,8% en milieu rural. Le taux de couverture par un système de retraite est presque de même niveau aussi bien parmi les hommes que les femmes, avec respectivement 19,1% et 20,7%.

- **Sous-emploi** touchant en particulier les actifs occupés hommes, ceux n'ayant aucun diplôme et ceux exerçant dans le secteur des BTP.

Entre 2017 et 2018, Le taux de sous-emploi est ainsi passé de 9,8% à 9,6% au niveau national, de 8,9% à 8,7% en milieu urbain et de 10,8% à 10,6% en milieu rural.

En 2018, plus de 8 actifs occupés en situation de sous-emploi sur 10 (86,6%) sont des hommes. L'incidence du sous-emploi parmi les masculins représente 10,8% contre 5,5% de celle des féminins.

Le taux de sous-emploi le plus élevé est enregistré parmi les jeunes hommes âgés de 15 à 24 ans (15,9%). Ce taux atteint 5,1% pour les adultes âgés de 45 ans et plus.

- Le recul durant cette dernière décennie du poids de certains secteurs dans le PIB connus pour être parmi les plus intensifs en travail féminin pourrait expliquer également cette tendance baissière de la participation des femmes au marché du travail. Il s'agit notamment du recul constaté au niveau du secteur textile et habillement qui réduit les opportunités de travail des femmes et peut se traduire par leur retrait du marché par effet de découragement.
- **Sur la sécurité des femmes (y compris sur la violence et le harcèlement sexuel) au travail**

Concernant la violence à l'encontre des femmes dans le monde du travail, il y a lieu de rappeler que l'article 40 du Code du Travail considère le harcèlement sexuel comme une faute grave commise par l'employeur. De plus, le fait pour un salarié de quitter son travail en raison du harcèlement sexuel subi est assimilé à un licenciement abusif.

Pour contrecarrer ce phénomène, le Maroc a promulgué la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes qui consiste à sanctionner les auteurs de violence, de prévenir la violence, de protéger les victimes de la violence et de les prendre en charge.

- **Sur le droit des femmes à s'organiser et à revendiquer leurs droits**

S'agissant du droit de la femme à s'organiser pour défendre ses droits fondamentaux au travail et assurer un emploi décent pour toutes et tous, il est à noter que les dispositions du code du travail préservent le droit à la femme de participer à l'activité syndicale sans discrimination. Les élections professionnelles de 2015 viennent confirmer l'évolution

enregistrée en la matière, du fait que 21% des représentants des salariés élus sont des femmes.

Il sied de préciser que le Maroc a ratifié la Convention n° 98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective en 1957, ainsi que la Convention 135 sur la protection des représentants syndicaux. Les travailleuses salariées au Maroc peuvent librement constituer un syndicat ou y adhérer sans autorisation préalable.

La majorité des actifs occupés (95,7%) ne sont affiliés à aucune organisation syndicale ou professionnelle, 92,9% en milieu urbain et 99,2% en milieu rural. 95,9% des femmes actives occupées ne sont affiliées à aucune organisation syndicale ou professionnelle contre 95,7% parmi les hommes

- **Pratiques prometteuses qui émergent au sein de votre pays pour garantir la réalisation des droits des femmes en matière d'accès au travail et leurs droits au travail, dans le contexte des changements technologiques et démographiques, ainsi que la mondialisation et du passage au développement durable (lois ; politiques économiques et sociales, mesures institutionnelles, réglementations, actions des employeurs)**

Les droits des femmes en matière d'accès au travail sont garantis par la constitution marocaine de 2011 qui affirme l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi ou d'auto-emploi (art 31).

Des avancées majeures ont été enregistrées en matière du respect des droits des femmes au travail notamment au niveau du cadre juridique relatif au travail. A cet égard, le code de travail protège la femme au travail par un ensemble de mesures préventives notamment :

- L'interdiction de la discrimination au travail, basée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation matrimoniale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, conformément à l'article 9 du code de travail, ainsi que la sanction qui en découle prévue dans l'article 12 qui fixe l'amende entre 15.000 et 30.000 DH.
- Le droit de la femme mariée ou non mariée d'adhésion aux syndicats professionnels et la participation dans sa gestion (article 9) ;
- L'interdiction de la discrimination relative au salaire entre homme et femme, selon le principe « à travail égal salaire égal ».
- L'interdiction de travail de femme dans les travaux dangereux ;
- La mise en place des conditions spécifiques aux femmes pour le travail de nuit ;
- L'interdiction de l'emploi des femmes enceintes pendant 7 semaines après l'accouchement ;

- Le droit de la femme enceinte pour l'arrêt de son contrat de travail et l'extension du congé aux 22 semaines dans les cas de maladie dues à la grossesse ou à l'accouchement ;
- La possibilité à la femme enceinte pour quitter sans préavis.
- Le droit de la femme au travail à repos spécifique payé pour une demi-heure le matin et le soir pour allaiter son bébé.

Aussi, le programme gouvernemental 2017-2021 accorde aussi une importance particulière à l'emploi des femmes et des jeunes. A cet effet, et afin de répondre aux exigences de ce programme, le gouvernement a pris plusieurs initiatives dans ce domaine, notamment :

- L'adoption de la loi 19-12 sur les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques entrée en vigueur le 2 octobre 2018. Cette loi préserve les droits fondamentaux de cette catégorie de travailleurs par le biais de ses deux décrets d'application relatifs aux conditions d'application du régime de sécurité sociale aux travailleuses et travailleurs domestiques, et la liste des travaux dans lesquels il est interdit d'employer les travailleuses et travailleurs domestiques.
- L'adoption de la loi 79-14 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (APALD) en 2017 qui a pour mission d'évaluer les efforts déployés par l'Etat et les différents organismes et institutions des secteurs public et privé en matière de concrétisation des principes d'égalité, de parité et de non-discrimination.
- L'adoption de la loi 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes en 2018. Cette dernière qui adopte une définition large à la violence faite aux femmes comme étant «*tout acte basé sur la discrimination fondée sur le genre, qui soit de nature à causer un dommage physique, psychologique, sexuel ou économique à une femme*» élargit la pénalisation au harcèlement de rue et porte la sanction au double si le harceleur est un collègue de travail.
- L'adoption du Plan Gouvernemental pour l'Egalité « ICRAM 2 » (2017-2021) : il a pour vision de parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles. Il a placé la question de l'accès équitable des femmes aux facteurs de production et au marché du travail parmi ses priorités en consacrant le premier axe stratégique au «*renforcement de l'employabilité et le renforcement de l'autonomisation économique des femmes*».
- La Mise en place de la Stratégie d'institutionnalisation du principe de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique, 2016-2020 : cette stratégie est basée sur l'intégration transversale du principe de l'équité et de l'égalité de genre dans les réformes liées à la fonction publique. Cette stratégie s'articule autour de trois principaux axes :

- Mise en place et le renforcement des structures chargées de l'égalité entre les sexes ainsi que l'intégration de ce principe dans les structures de la fonction publique
 - Inclusion du principe de l'égalité dans le système juridique, en particulier dans la gestion des ressources humaines et des compétences
 - Consolidation de l'égalité des sexes dans les pratiques, les comportements et la culture organisationnelle de l'administration publique.
- Le Plan national de promotion de l'emploi 2017-2021 : Ce programme est basée sur une approche globale et intégrée intégrant les dimensions économiques, financières, budgétaires et institutionnelles prenant en compte l'ensemble des déficits d'emplois et des catégories de la population touchées par ces déficits. Cette approche repose sur l'implication de toutes les parties prenantes en tenant compte de la dimension territoriale dans la mise en œuvre à travers une série de mesures dont une vingtaine est prioritaire (2018-2019) et d'autres sont susceptibles d'être déclinée à l'échelle territoriale.

Cette politique comprend cinq orientations stratégiques portant sur :

- Le soutien à la création d'emploi,
- L'adaptation du système d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail,
- Le renforcement des programmes actifs de promotion de l'emploi et du système d'intermédiation,
- L'amélioration du fonctionnement du marché de travail et des conditions de travail,
- L'appui à la dimension territoriale de l'emploi

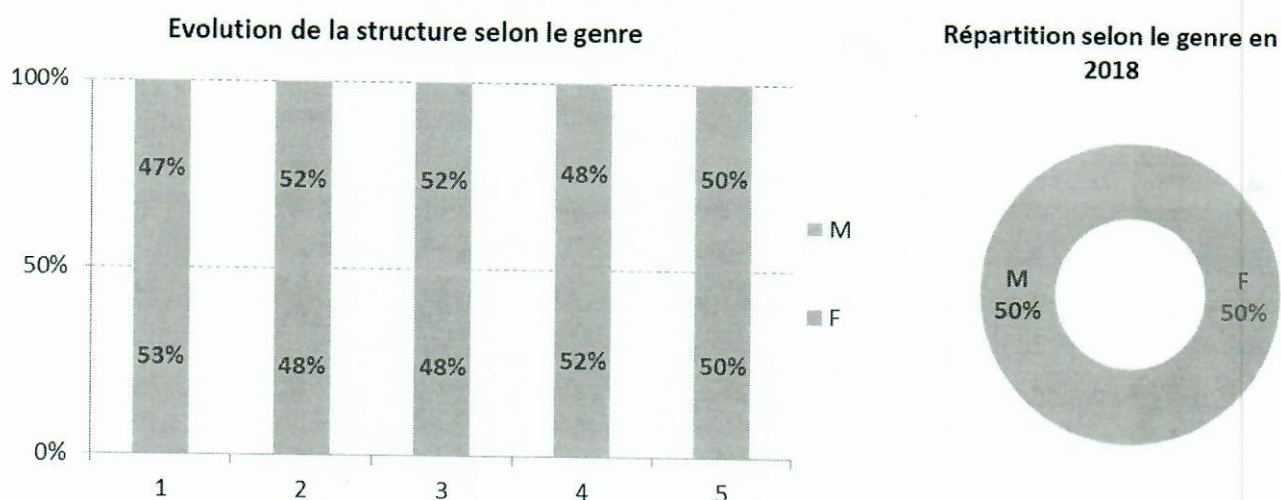
Ce plan élargit les cibles sociales :

- Femmes soumises à l'inactivité et à la discrimination à l'emploi ;
- Jeunes diplômés exposés au chômage de longue durée ;
- Jeunes déscolarisés précocement et confrontés à un travail précaire ;
- Travailleurs des TPE et de l'économie informelle.
- Population rurale et femmes rurales ;
- Personnes en situation de Handicap ;
- Immigrants en situation régulière.

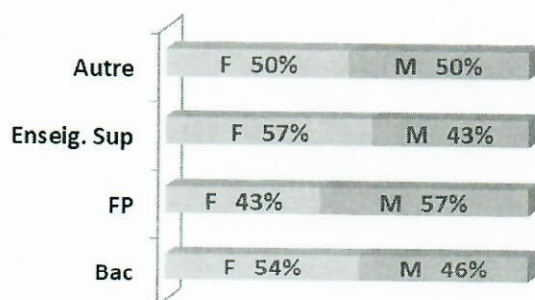
- La Stratégie Nationale de l'Emploi à l'horizon de 2025 (PNE 2025) qui vise la facilitation de l'inclusion et la cohésion sociale, la croissance économique et la compétitivité. Pour la sa mise en œuvre, un plan national de promotion de l'emploi à l'horizon 2021 a été adopté en avril 2018 par le Comité Interministériel de l'Emploi.

- **Programme « IDMAJ »** : Outre les contrats de droit commun, le programme « Idmaj » comprend les contrats de stage formation insertion. Ce dispositif incitatif à l'emploi vise à encourager les entreprises à recruter des chercheurs d'emploi diplômés, pour une durée de 24 mois maximum, afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle et d'accroître leur employabilité.

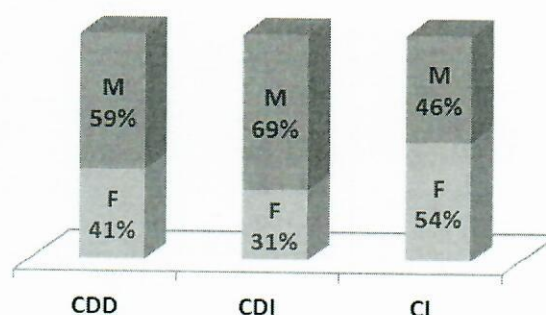
102.773 insertions ont été enregistrées en 2018 dont 50% en faveur des femmes. 15.922 ont bénéficié d'une insertion dans le cadre du dispositif de placement à l'international dont 95% sont des femmes.



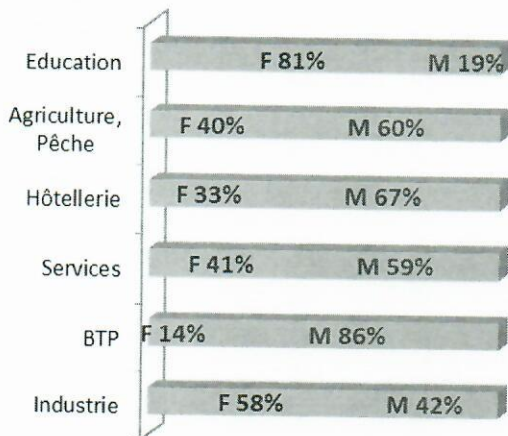
Bénéficiaires par diplôme et par genre



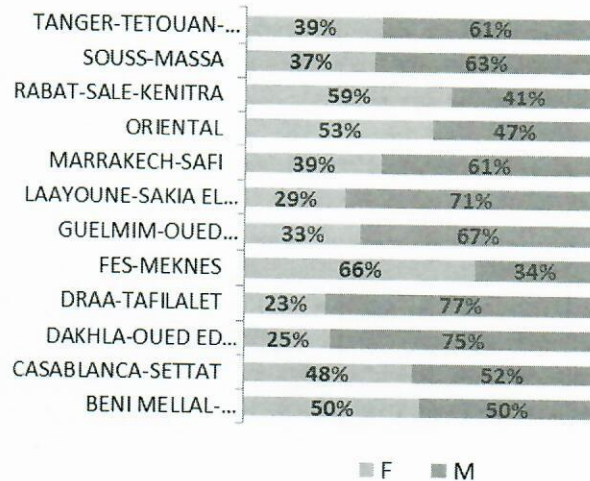
Bénéficiaires par nature de contrat et par genre



Bénéficiaires par secteur d'activité et par genre

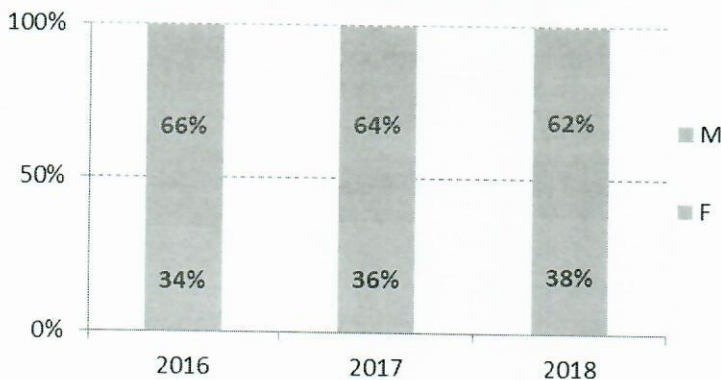


Bénéficiaires par région et par genre

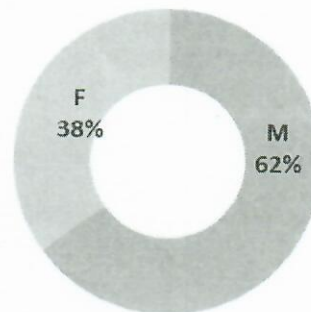


- **Programme « TAHFIZ »** : Ce programme vise à promouvoir l'emploi dans les entreprises ou associations ou coopératives nouvellement créées. En 2018, 6.180 personnes ont bénéficié du programme dont 38% sont des femmes.

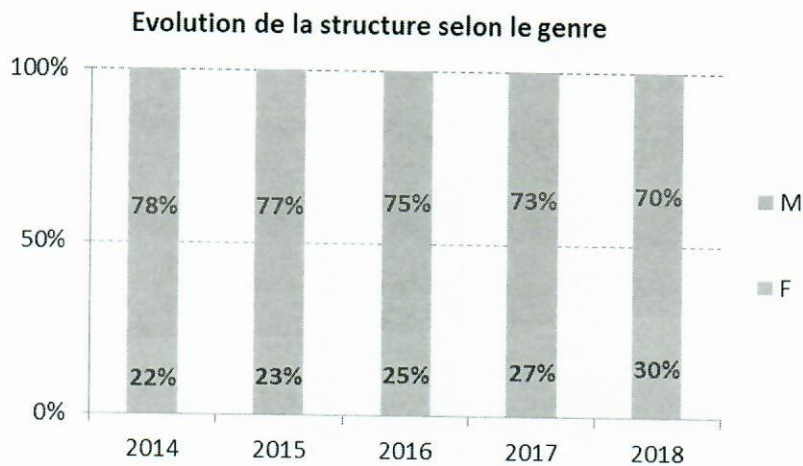
Evolution de la structure selon le genre



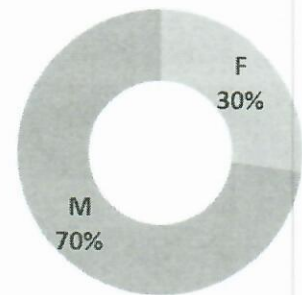
Répartition selon le genre en 2018



- **Programme « TAEHIL »** : Ce programme vise à améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi diplômés par l'acquisition des compétences professionnelles pour occuper des postes d'emploi dûment identifiés ou potentiels. Trois types de formations sont prévues : Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE) ; Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR) et Dispositif d'appui aux Secteurs Emergents (FSE). En 2018, 27.125 chercheurs d'emploi ont bénéficié du programme dont 60% sont des femmes dans le cadre de la (FCE).

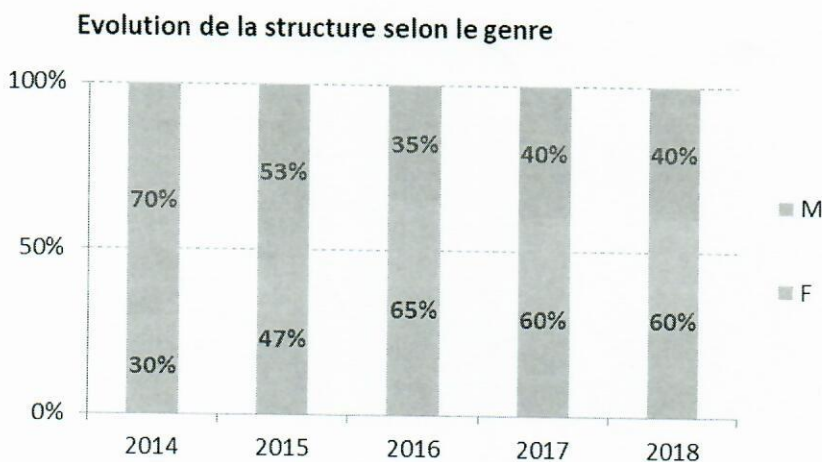


Porteurs de projet accompagnés par genre en 2018

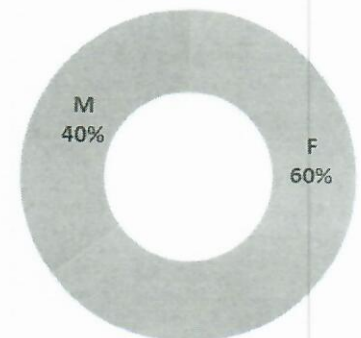


- **Appui à l'auto emploi** : Le programme d'auto-emploi vise à promouvoir la création des très petites entreprises (TPE) en vue d'encourager les porteurs de projets à créer leurs propres activités.

En 2018, 2.785 porteurs de projets ont été accompagnés et 1.127 projets ont été financés et autofinancés générant ainsi 3.974 emplois. La part de femmes bénéficiant de l'accompagnement au cours de l'année 2018 est de 30% par rapport à 27% en 2017.



Répartition selon le genre en 2018



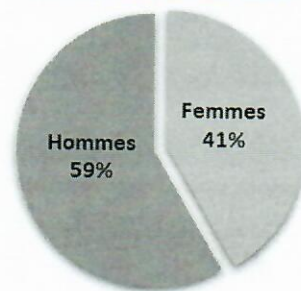
- **Soutien à l'entrepreneuriat féminin** : Dans le cadre de la coopération Belge, le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle a lancé à partir d'avril 2017 en partenariat avec l'APEFE, la 2ème phase du projet MIN AJLIKI pour une période de 5 ans 2017-2021. Ce programme destiné spécialement aux femmes, vise l'autonomisation des femmes au Maroc (Objectif global) et l'amélioration quantitative et qualitative de l'entrepreneuriat et l'employabilité des femmes (Objectif spécifique). Il cible :
 - Les femmes porteuses de projet (diplômées et non diplômées) désirant accéder à l'entrepreneuriat

- Les femmes exerçant une activité dans le secteur informel
- Les femmes chefs d'entreprises désirant se développer
- Les femmes exerçant des activités sociales et solidaires (coopératives).

Depuis le démarrage de la seconde phase du projet :

- 13500 personnes ont été informées sur le programme et 1650 femmes ont participé à des ateliers de sensibilisation sur l'entrepreneuriat ;
 - 1670 femmes ont bénéficiés de l'accompagnement pré-crédation et 557 de l'accompagnement post-crédation 59 entreprises de femmes incubées ;
 - 567 femmes ont bénéficiés d'accompagnement en matière de commercialisation ;
 - 231 entreprises créées par les partenaires Programme ;
 - 298 entreprises sont créées dans le cadre du statut auto-entrepreneur et 50 activités non structurée ont été basculées vers le secteur formel ;
 - 792 emplois sont créés dans le cadre de ce programme.
- **Prestations d'intermédiation** : à travers son réseau constitué de 86 agences locales, l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) fournit ses prestations au profit des chercheurs d'emploi sous forme d'information, d'orientation, d'entretiens de positionnement et d'ateliers de recherche d'emploi. Les femmes bénéficient au même titre que les hommes de toutes les prestations d'informations au niveau des espaces emploi à travers les services en libre accès et via le portail de l'ANAPEC. Elles bénéficient également des campagnes d'information via le Smsing et le mailing.

Répartition des nouveaux inscrits à l'ANAPEC
au titre de l'année 2018



Le total des personnes nouvellement inscrites à l'ANAPEC au titre de l'année 2018 est de 205.923 dont 44% sont des femmes :

- L'effectif des femmes bénéficiaires d'entretiens de positionnement en 2018 a atteint 34 650 femmes sur un total de 84 466 bénéficiaires, soit 41 % du nombre total des bénéficiaires.
- Les femmes ayant participé à des ateliers de recherche d'emploi, en 2018, représentent un peu plus de la moitié des bénéficiaires de cette prestation, soit 29700 participantes sur un total global de 57 524 bénéficiaires.

- Maintien en service après l'âge de retraite au profit de salariés marocains. à cet égard, 336 demandes de maintien en service ont été acceptées dont 21% de sexe féminin et 32 demandes acceptées au profit de salariés étrangers dont 38% de sexe féminin.
- L'inspection du travail en milieu professionnel à travers des visites spécifiques au contrôle des dispositions réglementaires relatives à la situation de la femme au travail. Ainsi, en 2018, les inspecteurs du travail ont effectué 18.283 visites d'inspection centrées sur cette question, au cours desquelles, ils ont recensé 186.083 femmes occupées soit 34% du total des salariés, dont 15.907 responsables femmes, 3.782 déléguées des salariés et 225 femmes représentantes syndicales. Aussi, ils ont constaté 9.351 observations, dont 6.060 observations concernant la discrimination en matière de rémunération, 1.876 observations relatives à l'emploi, 1.262 observations portant sur la maternité et 153 observations relatives à la promotion.
- L'appui aux associations œuvrant dans le domaine de la promotion des droits de la femme au travail, le Ministère de Travail et de l'Insertion Professionnelle a dédié depuis 2016, une ligne budgétaire annuelle d'un montant d'un (1) million de dirham à l'appui financier pour la réalisation des projets de partenariat avec ces associations. En 2018, les travaux de la commission interministérielle chargée de sélection des projets, ont permis de retenir quatre projets pour bénéficier de cet appui financier. Ces projets ont pour objectifs principaux la sensibilisation des femmes salariées sur leurs droits fondamentaux et les conditions de travail, la sensibilisation des managers des entreprises sur l'importance de la mise en place de la culture de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, le renforcement des capacités des salariées femmes dans le milieu du travail et l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes travailleuses.
- Le trophée de l'égalité professionnelle : c'est une initiative nationale qui a été lancée en 2016 par le Ministère du Travail et de l'insertion Professionnelle (MTIP) pour encourager et récompenser les entreprises qui réalisent des progrès en matière d'inclusion et d'égalité professionnelle, dans l'objectif d'améliorer les conditions d'accès et de maintien des femmes dans le milieu professionnel. Ce trophée est le fruit d'un partenariat établi entre le MTIP et des organisations œuvrant dans le domaine de l'égalité du genre en milieu professionnel. Sont actuellement éligibles à ce trophée, les entreprises du secteur privé basées au Maroc, répondant à des critères prédéfinis, regroupés en trois grandes catégories : "la stratégie de communication et la culture d'entreprise", "le management et les ressources humaines", et la "conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle et parentalité".

Questions spécifiques

La technologie

- **Comment les changements technologiques ont-ils un impact sur les expériences de travail de femmes dans votre contexte national ? (par exemple, l'accès accru aux TIC, à la robotique, à l'apprentissage automatique et à l'autonomisation)**
 - **Quelles sont les bonnes pratiques pour aider les femmes à bénéficier de façon égalitaire des progrès technologiques ? (lois, politiques économiques et sociales, mesures institutionnelles, réglementations, actions des employeurs)**

L'accès équitable des femmes au marché du travail, et aux opportunités qu'offrent les nouvelles technologies a toujours été objet de partenariat entre le gouvernement, le secteur privé et la société civile. Un partenariat qui permet l'adoption d'un ensemble de mesures pour créer un environnement propice au travail des femmes et à leur accès au marché du travail :

- la stratégie nationale d'innovation « Maroc Innovation » qui a lancé plusieurs programmes et projets permettant aux femmes de bénéficier des mêmes opportunités et droits, à travers toutes les phases de la chaîne de valeur de l'innovation notamment :

- Le renforcement de l'offre de financement ciblant les startups et entreprises innovantes à travers la mise en place d'un dispositif de financement de l'amorçage et de l'innovation dans le cadre de la stratégie de la Caisse Centrale de Garantie (CCG). Ce dispositif, dénommé « Fonds Innov Invest (FII) » comprend, entre autres, une composante de soutien à l'écosystème entrepreneurial au Maroc. Depuis son lancement en 2017, ce fonds a financé, dans le cadre de ses instruments de financement « Intilak » et « Tatwir », 62 projets innovants pour une enveloppe de 12,3 millions de dirhams. Les femmes titulaires de projets innovants représentent environ 10%.

La "gig economy"¹ et l'économie "de la demande"

- **Comment l'apparition de formes de travail plus flexibles y compris la "gig economy" et l'économie "de la demande", a-t-elle un impact sur les expériences de travail des femmes dans votre contexte national?**
 - **Quels groupes de femmes sont les plus susceptibles d'être touchés par ce type de travail ?**

Généralement, ces formes de travail peuvent toucher toutes les catégories de femmes qui, en raison de leurs responsabilités domestiques et familiales, ne seraient pas en mesure d'occuper d'autres formes d'emploi plus classiques. A cet effet, ces types de travail peuvent jouer un rôle important dans l'intégration des femmes au marché de travail.

Les femmes dans le milieu urbain peuvent également profiter des possibilités d'emplois de ce type de travail. En effet, le niveau d'activité des femmes au milieu urbain (18,1%) est

inférieur à celui des femmes rurales (29,7%²). Les femmes urbaines peuvent donc profiter davantage des opportunités qu'offrent les villes, en termes d'attractivité du marché, des infrastructures et des possibilités d'emplois dans ces types de travail mais surtout la disponibilité des infrastructures d'Internet.

- ***Quelles sont les bonnes pratiques pour garantir l'accès des femmes à la protection sociale dans les emplois informels et « à la demande » ? (Lois, politiques économiques et sociales, mesures institutionnelles, réglementations, actions des employeurs)***

En matière d'emplois informels, le Maroc a adopté une approche inclusive qui vise à répondre aux besoins spécifiques des travailleurs informels dans le cadre d'une stratégie de formalisation progressive autour de plusieurs axes :

- Encourager la déclaration des emplois pour un accès à la protection sociale et autres avantages sociaux ;
- Encourager à la déclaration aux impôts avec des incitations et avantages à la clé ;
- Mettre en place des mesures d'aide adaptées aux petits opérateurs et micro entreprises ;
- Développer un dispositif intégré d'information statistique sur le marché du travail et l'emploi informel (enquêtes emploi et secteur informel plus régulières et plus complètes, des définitions et méthodologies constantes dans le temps).

Au niveau des emplois « à la demande », il convient de préciser que l'article 6 du Code du travail, considère comme salarié toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs contre rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement.

- Pendant toute la durée du contrat, le salarié à durée déterminée a les mêmes droits et avantages que les autres salariés de la société, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ;
- Il bénéficie notamment des dispositions de l'ensemble de la législation du travail, de la convention collective et des pratiques en vigueur dans l'entreprise, ainsi que des mêmes conditions de travail que les autres salariés (congés payés, horaires de travail, périodes de repos, santé et sécurité ...).

² HCP (2018), Note d'information du haut-commissariat au plan relative à la situation du marché du travail en 2018.

Les changements démographiques

- **Comment l'évolution démographique dans votre contexte national a-t-elle un impact sur l'expérience de travail des femmes**
 - **Quelles sont les implications du vieillissement de la population et de l'explosion démographique des jeunes ?**

1. Contexte démographique

A partir des années cinquante, la population marocaine qui évoluait naguère très lentement, a connu un accroissement beaucoup plus rapide, d'environ un demi-million d'habitants annuellement. Actuellement, la transition démographique marocaine touche à sa fin et la croissance naturelle de la population tend désormais à être très limitée suite à l'équilibre entre la fécondité et la mortalité situées toutes les deux à des niveaux relativement faibles. L'effectif de la population marocaine est passé de 29,9 millions en 2004 (15,07 millions femmes) pour atteindre le chiffre de 33,8 millions d'habitants en 2014 (16,96 millions femmes).

Conséquence de la croissance démographique assez rapide depuis les années cinquante, le profil démographique par âge de la population marocaine se caractérise actuellement par l'importante de sa jeunesse. La part des enfants de moins de 15 ans représentait, en 2004, 31,2% de la population totale (dont 15,3% de sexe féminin) et 28,2% (dont 13,8% de sexe féminin) en 2014. La tranche d'âge 15-59 ans révolus continue, de son côté, de s'accroître à un rythme relativement important. En 2004, 60,7% de la population est âgée de 15-59 ans (dont 31,1% de sexe féminin), contre 62,4% en 2014 (dont 31,6% de sexe féminin). Quant à la population âgée de 60 ans et plus, sa part a augmenté de 8% en 2014 (dont 4,2% de sexe féminin) à 9,4% en 2014 (dont 4,8% de sexe féminin).