



L'Insertion Socio-Professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité au Souss-Massa, Maroc

Capitalisation d'Expériences et Recommandations

Quelles pratiques favorisent l'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité au Souss-Massa? Mise en évidence et réflexions du Projet The Way

مشروع الطريق



Cette capitalisation a été réalisée dans le cadre du projet The Way « vers l'espoir et l'employabilité pour les femmes et les jeunes » mis en œuvre par la Fondation Amane pour la Protection de l'Enfance (FAPE) dans les provinces de Taroudannt, Agadir Ida Outanane et Inezgane Ait Melloul, d'octobre 2019 à juin 2021. Le projet a été réalisé grâce au financement de l'U.S. Middle-East Partnership Initiative (MEPI). Le contenu relève de la responsabilité de FAPE et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de MEPI.

Synthèse

Dans la région de Souss-Massa, au sud du Maroc, les dynamiques socio-économiques des populations les plus marginalisées sont particulièrement instables, avec un accès très limité à des services sociaux dont les femmes sont souvent les premières exclues. Avec plusieurs enfants et autres membres de la famille à charge, beaucoup d'entre elles tentent de travailler ou de développer des activités génératrices de revenus afin de couvrir les frais de vie de leur entourage et améliorer leur situation financière. Néanmoins, les opportunités de travail décentes sont rares et les conditions de travail auxquelles sont confrontées bon nombre de femmes sont des plus difficiles.

En dépit des dernières réformes institutionnelles marocaines favorisant la participation des femmes au marché de l'emploi, la problématique de l'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité au Souss-Massa reste d'actualité. Tandis que les programmes d'appui à l'insertion professionnelle se multiplient avec le travail auprès d'acteurs variés de la région, l'instabilité au niveau de la source même de coordination de ces services contraint le développement de nouvelles opportunités pour l'uniformisation d'un système d'appui pour ces femmes et leurs familles.

Dans beaucoup de pays, le travail social et l'insertion professionnelle agissent comme levier de lutte contre la vulnérabilité et la pauvreté, en assurant des systèmes performants et accessibles d'appui aux populations les plus marginalisées. C'est ainsi que ce rapport présente des opportunités de coopération intrasystémique et des révisions méthodologiques et organisationnelles envisageables pour le renforcement des mécanismes d'appui à l'insertion professionnelle des femmes vulnérables dans la région de Souss-Massa.

Contact

Fondation Amane pour la Protection de l'Enfance,
358 Avenue du 20 Août, Taroudant, Maroc
+212600013106 – travail.fape@gmail.com – www.amane-fape.com



Table des matières

Remerciements	1
Abréviations	2
Résumé	3
1. Introduction	6
1.1 Concepts et Problématique	6
1.2 Raisonnement	7
2. Méthodologie de la capitalisation	9
2.1 Mission et objectifs	9
2.2 Capitalisation, bonnes pratiques et leçons apprises	10
2.3 Logique d'intervention	11
2.4 Approche d'intervention	11
2.5 Méthodes de recherche et données	11
2.6 Limites de la recherche	12
3. Contexte	13
3.1 Situation socio-économique des femmes au Souss-Massa	13
3.2 Situation de l'employabilité des femmes au Souss-Massa	18
3.3 Services d'insertion professionnelle des femmes au Souss-Massa	22
4. Mise en œuvre et résultats du projet	28
4.1 Leçons apprises	28
4.2 Etude de cas	40
5. Recommandations et bonnes pratiques	45
6. Conclusions	54
7. Sources et Bibliographie	56
8. Tableaux	60

Remerciements

FAPE et MCT tiennent à remercier **nos partenaires** et les différents individus impliqués tout au long de ce projet sans qui cette capitalisation des leçons apprises et des recommandations n'aurait pu aboutir. Ce rapport repose sur des **expériences, des échanges, des témoignages et des conseils** de nombreux acteurs investis dans les secteurs de **l'insertion professionnelle des femmes en situation difficile de la région de Souss-Massa** ; tels que:

- Délégation de l'Entraide Nationale d'Inezgane; Ministère de la Solidarité, du Développement Social, de l'Égalité et de la Famille
- Inspecteurs et Inspectrices du Travail; Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, Taroudant et Agadir
- Agence de Développement Social, Agadir
- ANAPEC, agences de Taroudant et Agadir
- Coopérative Femmes de Souss, Agadir
- Association Oum El Banine, Agadir
- Association de Lutte Contre le Sida, Taroudant
- Association Marocaine de Planification Familiale, Taroudant
- Coopérative Nawat Lhayat, Ait Melloul
- L'Union d'Action Féministe, Agadir
- Association Voix des Femmes Marocaines, Agadir
- Association des Femmes de la Paix pour le Développement et la Communication, Agadir
- Institut des Compétences Hôtelières, Agadir
- Association Maison Bonheur, Taroudant
- Coopérative Banati, Taroudant
- Service de soutien aux familles en situation difficile, Inezgane
- Forum des Femmes, Tikiouine

Nous tenons également à remercier **l'équipe du projet The Way** qui a réalisé les activités sur le terrain et qui a accompagné les bénéficiaires tout au long du projet: Tarik Azrhirh, Kaoutar Ait Oumghar, Younes Marmouchi et Hasna Jabha.

Auteure : Jesse Llewellyn

La préparation et l'élaboration de ce rapport ont été soutenues par les commentaires et contributions des bureaux de la **Fondation Amane pour la Protection de l'Enfance** et de **Moroccan Children's Trust**.

Abréviations

ADS : Agence de Développement Social

AGR : activités génératrices de revenus

ANAPEC : Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences

MENA : Afrique du Nord et Moyen Orient

CSMD: Commission Spéciale sur le Modèle de Développement

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

FAPE : Fondation Amane pour la Protection de l'Enfance

HCP : Haut-Commissariat au Plan

INDH : Initiative Nationale de Développement Humain

INSAF : Institut National de Solidarité Avec les Femmes en détresse

MCT : Moroccan Children's Trust

OFPPT : Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONG : organisation non gouvernementale

OSC : organisations de la société civile

PIB: produit intérieur brut

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

UNICEF: Fond des Nations Unies pour l'Enfance

Résumé

Face à des contextes socio-économiques très difficiles où les normes sociétales tendent à porter une place minoritaire à la femme sur le marché de l'emploi, de nombreuses femmes en situation de vulnérabilité de la région de Souss-Massa tentent comme elles peuvent de subvenir aux besoins financiers de leurs familles. En dépit des progrès institutionnels établis au cours de la dernière décennie, les femmes marocaines les plus vulnérables et marginalisées continuent de faire face à de nombreux **obstacles dans la recherche et le maintien d'un travail**. Ce rapport de capitalisation explore comment le développement et l'harmonisation d'un système et d'outils d'insertion professionnelle des femmes en situation difficile de la région de Souss-Massa par les acteurs et services qui la composent pourraient être **vecteur de changement** et mieux soutenir les femmes dans leur employabilité et ainsi mieux appuyer les familles les plus marginalisées.

Contexte

Dans la région de Souss-Massa, les femmes en situations les plus vulnérables ont des profils différents: femmes mariées, veuves ou divorcées et ou célibataires, mais ont toutes en commun de très grandes responsabilités familiales, domestiques et bien souvent financières. Pour certaines, la responsabilité financière leur est imposée, une nécessité afin de générer des revenus, complémentaires ou uniques pour leurs familles. Cependant, le niveau de scolarisation des femmes est très bas voire inexistant dans certaines communautés, leurs responsabilités importantes constituent déjà 20.8% de leur quotidien (HCP, 2021b), très peu d'opportunités de formation professionnelle leur sont adaptées et les offres d'emploi sont des plus difficiles. Ces inégalités socio-économiques relèvent de quelques difficultés auxquelles font face de nombreuses femmes de la région, prêtes à tout pour faire vivre leurs familles.

A l'échelle nationale, on constate des taux de féminisation de l'emploi comptant 32.7% en agriculture, 26.4% en industrie/artisanat et 19.5% en services (HCP, 2021a). De par le poids de l'agriculture dans la région, on constate une forte participation des femmes dans le marché du travail, souvent dans les fermes et les usines. Les retours d'expérience des femmes sur le travail agricole est alarmant, puisqu'elles partagent des **conditions de travail très difficiles**: des salaires bas, le non-respect de contrats, le harcèlement physique, psychologique et sexuel, l'abus, des horaires de travail démesurés qualifiant de scènes d'esclavage moderne dont quelques sociologues et journalistes tentent d'y mettre des mots. Du fait de leur genre, ces femmes se voient **limitées** quant à la nature du travail qu'elles peuvent exercer et subissent de nombreuses **discriminations** tant dans la recherche d'emploi que dans la réalisation de l'activité. Parmi elles, tandis que certaines cèdent à ces conditions contre un revenu maigre mais sacré, d'autres ne souhaitant pas se soumettre à de telles conditions ou qui pour des raisons de santé ou de mobilité ne pourraient pas se le permettre, se tournent vers des activités informelles, s'aventurant dans des situations à forts risques et dangers pour elles et leur entourage.

Dans le processus de soutien aux femmes, des **services multidisciplinaires** ont été développés ces dernières décennies afin de permettre aux femmes de développer leurs capacités, notamment par la création de centres de formation vocationnelle pour les femmes, des opportunités de création d'AGRs et d'appui à la recherche d'emplois. Néanmoins, en s'appuyant sur les expériences des acteurs et des femmes, on remarque des défauts vis-à-vis de ce travail, notamment par **des programmes non-adaptés à la population cible, une mauvaise structuration des ressources humaines et financières existantes et une disparité des actions** où les acteurs ont du mal à se placer et les femmes sont peu informées des services à leur disposition.

La répartition de ces actions et services est floue, autant pour les acteurs que pour les femmes, et qui, d'après l'analyse des acteurs impliqués dans cette recherche, serait **fondée sur de mauvaises structures de communication entre les acteurs** engagés pour l'insertion professionnelle des femmes en situation difficile au Souss-Massa. Les **opportunités de renforcement de ces structures** sont nombreuses et permettraient de mieux épauler les communautés les plus précaires.

Mise en oeuvre du projet et résultats

Dans la continuité du travail de FAPE dans le domaine de la protection de l'enfance, il était nécessaire de **comprendre les dynamiques de soutien à l'insertion professionnelle des femmes** afin de pouvoir mieux soutenir et appuyer les femmes et mères bénéficiaires du Centre Amane. A ce titre, le projet The Way a été mis en oeuvre, portant à la fois sur le travail d'accompagnement à l'insertion professionnelle des femmes et aussi de travail auprès des acteurs afin d'identifier les rôles, responsabilités et objectifs des parties prenantes.

Étape d'analyse:

- +15 **réunions** avec les acteurs divers de la région
- 4 **ateliers de mobilisation** des acteurs
- 6 focus groupes avec les femmes de la région

Étape de compréhension:

- Recommandations pour la mise en oeuvre du projet issues des ateliers et du partage des femmes

Étape de Planification:

- Approche de travail: professionnelle, holistique, cas par cas
- Formation d'équipe: professionnelle, adaptée

Étape d'Exécution:

- 17 **ateliers de sensibilisation**
- +250 **entretiens initiaux** avec des femmes
- +100 **investigations** auprès des femmes
- +80 **Plans de Développement Individuel**
- 73 femmes formées vocationnellement
- 19 sessions de comités des femmes

- 16 femmes insérées dans des stages ou emplois
- 21 femmes sur 20 AGR lancés

Étape d'Évaluation:

- Focus groupes auprès des femmes, familles de femmes, équipe
- Entretiens auprès des acteurs
- Questionnaires auprès des femmes

Étape de Partage:

- Ce rapport de capitalisation du projet avec tous les acteurs membres du projet et à partager avec d'autres acteurs à l'avenir

Principales recommandations

En vue d'**harmoniser les services** qui existent dans la région, **établir un système** d'insertion professionnelle dans la région de Souss-Massa pour les femmes en situation de vulnérabilité permettrait une coopération et un **travail collectif** des acteurs. Ceci par le biais d'un **réseau** d'acteurs favorisant un système d'insertion professionnelle des femmes en situations difficiles de la région, encadré par un organe central unifiant les services et mettant en place un mode opératoire, des politiques de conduite et entretenu régulièrement par les membres pour le développement du réseau et le développement de pratiques de communication interdisciplinaires.

Une attention particulière aux **services d'accompagnement, d'orientation et de suivi de l'insertion professionnelle au cœur du système qui sont adaptés et professionnels** appuierait les femmes dans ce processus. Des services plus structurés permettraient d'établir des objectifs professionnels avec chaque femme et de les guider dans les services de la région. L'accompagnement privilégierait une **approche centrée sur la famille** afin de prendre en considération les forces et limites de chaque femme. Plus de ressources humaines devraient être mobilisées et formées afin de suivre un nombre limité de femmes dans ce processus.

La **formation** est un **atout stratégique** sur lequel il faut miser afin de soutenir les femmes à s'insérer dans des emplois respectueux et formels. Il

s'agirait d'investir dans le développement des compétences des femmes via des **programmes de formation renforcés et adaptés**. À ce propos, il faudrait renforcer les opportunités de formation dans les zones les plus isolées, renforcer les programmes via des **curricula diversifiés et plus accessibles** à tous niveaux scolaires. De plus, il semble nécessaire de former un corps enseignant plus à l'écoute et pouvant s'adapter à enseigner aux femmes en situation de précarité, permettant à plus de femmes d'y avoir recours et d'en bénéficier tout en adaptant les critères d'éligibilité (âge, niveau scolaire) mais aussi à des critères d'accessibilité (transport, horaires).

Il s'agirait de promouvoir l'accès à des emplois, et non seulement un travail. Une **employabilité décente et durable de qualité pour tou(te)** consisterait à respecter les lois internationales des conditions de travail. Ceci comprend notamment une assiduité des contrôles et supervisions des entreprises par des équipes qualifiées, dont les ressources humaines devraient être étendues. Ceci comprendrait aussi une sensibilisation des entreprises sur les réglementations de sécurité dans le milieu du travail et les conditions de travail. De plus, **l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi** gagnerait à être développé par l'amplification des services de recrutement, plus adaptés et à l'écoute des populations précaires, particulièrement des femmes.

L'appui au **micro-entrepreneuriat** pour les femmes est un axe important sur lequel se repose de nombreuses opportunités d'indépendance et de stabilisation économique des femmes. Il s'agirait notamment de développer des **outils concrets d'élaboration, de suivi et d'évaluation afin d'optimiser un accès à des projets générateurs de revenus pour tou(te)s**. Pour se faire, il s'agirait d'appuyer les femmes à développer des plans solides de projets générateurs de revenus par le biais de **séances individuelles adaptées aux capacités de chaque femme**. Des ressources humaines qualifiées en économie locale et en travail social sont indispensables afin d'accompagner et de guider les femmes dans ce processus. Cela comprend aussi la mise en place

d'opportunités de financement de micro-projets, non remboursables, contribuant aux fonds de roulement de lancement de projets.

Enfin, afin de permettre l'accès aux services d'insertion professionnelle, il s'agirait sans doute de mettre à disposition des **services complémentaires à l'accès et le maintien** de la formation, du stage, de l'emploi, et du projet générateur de revenu. Afin de privilégier une continuité dans l'insertion de la femme, il est nécessaire de considérer les obstacles auxquels elles font face notamment l'accès géographique par la mise en place de transport plus fréquent, des programmes de bourses financières comme dans plusieurs projets avec retour sur investissement, des programmes de paiement de transport, de garde d'enfant, des formations gratuites et pour les femmes en situation les plus difficile des petites bourses de soutien afin qu'elles puissent suivre la formation sans travailler à plein temps. Il s'agit aussi d'avertir et d'informer les femmes sur ce qui existe par une **sensibilisation efficace** via des groupes de femmes et les réseaux sociaux.

Conclusion

Le système doit être renforcé tant dans sa formalité de mise en œuvre que dans sa logistique pour des **interventions stratégiques et des résultats efficaces**. Les efforts des projets et programmes d'appui à l'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité soulignent l'importance de cette thématique et les avantages économiques de leur stabilisation (Bargain & Lo Blue, 2014) mais ne s'en limitent pas à ce point. Les conséquences d'une insertion professionnelle entraîne bien plus qu'une amélioration économique car d'après les expériences au Souss-Massa et d'autres expériences internationales (Klugman et al, 2014), elle a aussi un grand **impact sur la confiance en soi, les termes d'identité de la femme mais aussi des effets sur la famille et son entourage**. La région de Souss-Massa bénéficierait à investir dans le soutien à l'insertion professionnelle des femmes les plus vulnérables et potentiellement de servir d'exemple pour d'autres régions, voire d'autres pays.

1. Introduction

1.1 Concepts et problématique

L'accès à un **emploi décent** et à une protection sociale sont des droits fondamentaux décrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (Assemblée Générale des Nations Unies, article 23, 1948). Selon l'OIT (1999), tout individu souhaitant travailler devrait pouvoir exercer une ou plusieurs activités productives humaines en vue de produire un bien ou un service dans des conditions appropriées, en respectant une égalité des chances tant pour les femmes que pour les hommes, en bénéficiant d'une protection sociale et d'une rémunération convenable. Il est nécessaire de différencier les termes d'emploi et de travail, puisque l'emploi caractérise la régularisation formelle de l'activité de travail exercée (Paugam, 2010). Néanmoins, en réalité, les constatations dans de nombreux pays suggèrent que l'emploi décent est bien **souvent un privilège plutôt qu'un droit** et est loin d'être uniformément représenté, d'autant plus que la participation des femmes reste sous-représentée.

La thématique de l'insertion professionnelle est ancrée **dans les agendas mondiaux de développement socio-économique et de lutte contre la pauvreté** depuis des décennies, notamment en appui aux communautés les plus vulnérables et marginalisées, dont les jeunes et les femmes (Lopez-Acevedo, Betcherman et al. 2021). En effet, la participation active des femmes dans le marché de l'emploi est un défi auquel font face de nombreux pays, particulièrement pour les femmes en situation de vulnérabilité socio-économique, n'ayant pas accès aux besoins vitaux et essentiels comme l'accès à une scolarisation de qualité, au logement, aux services de santé et d'hygiène mais aussi à l'emploi (PNUD, 1998). Ce

phénomène multidimensionnel et très complexe met en question les **repères fondamentaux de l'insertion socioprofessionnelle**, caractérisés par l'encadrement d'interventions visant à insérer un individu dans un environnement sociétal et communautaire, menant à une autosuffisance financière et permettant une employabilité égalitaire, décente et durable (Paugam, 2010).



Au Maroc, la volonté d'intégrer les femmes au développement commence en 1999 avec des mesures et un plan d'action national sur un délai de 4 ans (Naji et Liouaeddine, 2017). S'en suit de nombreuses législations qui aboutissent à la ratification d'une convention sur les droits de la femme au travail en 2011 et soutient la législation d'autres lois, notamment le Code du Travail. Toujours est-il qu'en 2021 on compte des taux de chômage de 17.5% pour les femmes, accru de 14.3% en 2020, fortement contraint par la crise économique à la suite de la pandémie du COVID-19 (OECD, 2020). En outre, la **chute de la présence féminine dans le marché de l'emploi** ces dernières années s'accompagne de conditions de travail de plus en plus contraignantes pour celles qui subsistent.

La question du chômage est un **concept simple mais une réalité complexe** qui tend à affecter les populations et communautés les plus marginalisées. Au mépris des progrès accomplis pour dynamiser l'emploi et réduire les taux de chômage au Maroc avec des avancées dans les législations, on s'aperçoit de fortes inégalités pour les femmes (El Alaoui, 2014; Naji et Liouaeddine, 2017; OCDE/OIT/CAWTAR, 2020). D'après l'OIT, « **les mauvaises conditions de travail sont le principal problème mondial de l'emploi** » (2019). Au cœur de ce phénomène on trouve des femmes et mères marocaines les plus marginalisées, prêtes à tout sacrifice pour générer un revenu et ainsi faire vivre leur famille. Ces femmes sont bien souvent les moins qualifiées et comptent peu d'expériences professionnelles à responsabilités à mettre en avant face à des employeurs de plus en plus sélectifs. Face à de tels enjeux, nombreuses d'entre elles ont recours à d'**autres alternatives** telles que la mendicité, le travail du sexe voire le travail de leurs enfants afin de percevoir un revenu, indispensable soit-il, mais mettant ainsi leurs enfants et entourage plus à risque.

Au Maroc, les rapports, les programmes et les projets relatifs à la participation, l'autonomisation et l'égalité économique des femmes se succèdent entre 2007 et 2014. Néanmoins, ces problématiques liées à **ces concepts sont toujours d'actualité dans la région de Souss-Massa**, d'où la nécessité d'investir plus radicalement dans la restructuration d'un système d'insertion professionnelle qui, à la fois renforce le travail des acteurs et convient aux besoins de ces femmes. Un système peut se définir comme une collecte de composants ayant des points et des objectifs en commun, pouvant intervenir à plusieurs niveaux (Lugan, J.C., 2009). Selon Parsons (1937), **un système social** s'agirait d'une structure relationnelle combinant l'ensemble des parties prenantes identifiées ayant des motivations et valeurs communes permettant une orientation et

un fonctionnement par le biais d'actions communes et interdisciplinaires; considérant les notions de personnalité, de société et de culture. **Un système social d'insertion socioprofessionnelle régional des femmes en situation difficile au Souss-Massa correspondrait ainsi à l'ensemble des acteurs investis dans la thématique travaillant de façon collaborative et unifiée dans le but de soutenir les femmes marginalisées et leurs familles dans leur indépendance socio-économique.** Dans le contexte de la protection de l'enfance dans la région de Souss-Massa, nous examinons les opportunités contextuelles pouvant développer un système intégré et unifié d'appui à l'insertion socioprofessionnelle des femmes vulnérables afin de servir d'outil d'amélioration des conditions de vie et, potentiellement, dans certains cas, de gatekeeping et/ou de réunification familiale.

1.2 Raisonnement

D'après un rapport de l'ONDH et l'UNICEF Maroc (2017), le pays comptait 18% d'enfants en situation de pauvreté et/ou de vulnérabilité en 2015, soit près d'un enfant sur cinq dans le pays, avec approximativement 25000 enfants connectés à la rue en 2015 (UNICEF). C'est face à ces chiffres que la Fondation Amane pour la Protection de l'Enfance (FAPE) et son partenaire Moroccan Children's Trust (MCT) opèrent depuis plus de 10 ans pour le développement et le renforcement des systèmes territoriaux de protection de l'enfance au Maroc. Grâce à leurs nombreux projets régionaux sur terrain, leurs projets de recherche et leur centre de proximité à Taroudant, le Centre Amane; FAPE et MCT ont pour mission l'amélioration des conditions de vie des enfants et familles les plus marginalisées. De part une **approche holistique et pluridisciplinaire du travail social** centrée sur la famille et fondée sur les meilleures pratiques marocaines et internationales, FAPE et MCT en collaboration avec leurs partenaires soutiennent **le développement et le partage d'outils et**

Gatekeeping: consiste en un processus de décisions pour assurer le meilleur intérêt de l'enfant en privilégiant sa prise en charge dans un environnement familial.

Réunification familiale: processus de réintégration des enfants biologiques au sein de leur foyer familial après une séparation ou une institutionnalisation des enfants.

d'approches transversales favorisant la protection de l'enfance au Maroc.

Dans la continuité du travail des deux organisations, une attention particulière a été attribuée au soutien des mères et tutrices des enfants bénéficiaires des services du Centre Amane et des divers projets d'enregistrement à l'état civil, de désinstitutionalisation et du projet de dispositif de familles d'accueil de FAPE. Du fait du rôle central de la mère et de la femme dans la famille marocaine et dans le développement de l'enfant, il a semblé essentiel de porter un intérêt à leur bien-être et à leurs perspectives afin de mieux les soutenir à trouver des solutions pour améliorer leur situation et atteindre leur potentiel. C'est par le biais de l'interaction quotidienne avec les femmes et les sessions hebdomadaires d'échanges du groupe de femmes au Centre Amane, qu'elles ont notamment partagé les obstacles auxquels elles faisaient face quant à **l'accès à l'emploi**, qui, pour bon nombre d'entre elles reste l'unique et seule source de revenus pour leur famille. Les emplois non-décents, sans contrats ni droits sociaux ou dans des conditions intolérables conduisent beaucoup d'entre elles à refuser de s'y soumettre et avoir recours à d'autres formes d'activités informelles afin d'avoir un revenu tels que cités

précédemment, ayant de lourdes répercussions sur leurs enfants.

Dans la recherche d'outils et/ou de services pour soutenir ces femmes et leurs familles, il s'est avéré que les initiatives associatives et institutionnelles au Souss-Massa liées à l'insertion professionnelle pour les femmes les plus marginalisées sont soutenues par de nombreux acteurs. Néanmoins, les **dispositifs souvent trop faibles pour répondre aux besoins et aux attentes de cette population cible**, ont démontré la nécessité d'enquêter et mieux comprendre cette thématique.

Par conséquent, dans le développement du travail social de FAPE et MCT, il s'est révélé nécessaire de mettre en œuvre un projet afin, d'une part de soutenir directement des femmes bénéficiaires du Centre Amane à s'insérer de manière stable, décente, durable et autonome, et d'autre part de mieux comprendre les dynamiques d'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité dans la région de Souss-Massa. C'est ainsi que le **projet pilote The Way** est né, en octobre 2019, afin de **soutenir l'insertion socio-professionnelle des jeunes femmes et femmes dans les provinces de Taroudannt, Inezgane Ait Melloul et Agadir Ida Ou Tanane.**



2. Méthodologie de la capitalisation



2.1 Mission et objectifs

Cette capitalisation a pour but, d'une part de **capitaliser sur les leçons apprises du projet The Way et des expériences des acteurs dans la région** afin de soutenir la mise en œuvre d'autres projets d'insertion professionnelle, et d'autre part de **proposer des recommandations** afin de plaider pour un renforcement des capacités du système pour mieux soutenir les familles en situation difficile de Souss-Massa.

Les **objectifs** constituent à :

- Fournir un **état des lieux** du système d'insertion professionnelle des femmes en situation difficile incluant les services et les acteurs investis dans ce champ dans la région de Souss-Massa d'après notre recherche ;
- Fournir une **méthodologie opérationnelle**

efficace et réalisable du processus d'insertion professionnelle des femmes en situation difficile ;

- Fournir une **liste de recommandations collectives** à considérer dans la région de Souss-Massa afin de développer un **système coopératif** qui prenne en considération les rôles et forces de chaque acteur tout en répondant aux besoins des femmes marginalisées, en s'adressant respectivement aux ministères et agences étatiques dans le développement de politiques publiques égalitaires, aux associations dans la conception et réalisation de projets d'insertion professionnelle, aux entreprises dans l'amélioration de leur conditions de travail, aux centres de formations dans l'amélioration de leurs curricula, aux syndicats et **toutes entités directement ou indirectement engagés dans le développement de ce système.**

Ce rapport de capitalisation est aussi l'opportunité d'**harmoniser les réflexions** des différents acteurs impliqués dans ce champ d'action dans la région. En **consolidant les leçons apprises** avec nos partenaires, nous espérons pouvoir appuyer d'autres régions, d'autres associations et l'Etat de manière générale à développer plus d'opportunités pour les femmes et mères en situation de vulnérabilité afin qu'elles puissent bénéficier de services d'insertion professionnelle adéquats, adaptés, complémentaires et fonctionnels par le biais d'**actions reproductibles, partageables et pertinentes** avec d'autres régions du Maroc, voire d'autres pays de la région MENA.

Cette capitalisation se présente sous forme de rapport reprenant les **informations, idées, thématiques partagées** au cours des différentes formes de méthodes de recherche se basant sur les forces tout en considérant de façon **critique constructive** les **points d'amélioration** et les **opportunités futures**; se structurant en 4 parties principales. Tout d'abord, une première analyse donne un **état des lieux sur le contexte** des femmes en situation de vulnérabilité dans la région de Souss-Massa et leur parcours d'insertion professionnelle ainsi qu'un aperçu sur les défis auxquels elles font face. Ensuite, la deuxième partie analyse les **mécanismes et services existants** pour promouvoir l'employabilité des femmes dans la région. La troisième partie met en cause la mise en œuvre du projet The Way et les leçons apprises. Enfin, la quatrième partie explore de **potentielles bonnes pratiques et recommandations** à prendre en considération pour soutenir le système d'insertion professionnelle des femmes en situation difficile.

2.2 Capitalisation, bonnes pratiques et recommandations

La capitalisation d'une expérience vise à **développer et renforcer les capacités internes et externes** d'organismes opérant dans un même secteur (Handicap International, 2014). Par le partage et les échanges d'expériences respectives, la capitalisation fournit une opportunité d'apprentissage et de renforcement du savoir et de pratiques complémentaires qui permet d'une part de conclure un projet mais agit aussi comme base sur laquelle se positionner afin de **questionner les prochaines étapes de développement** (Balizet, 2016).

Cette capitalisation identifie les **bonnes pratiques** réalisées sur le terrain pour inspirer d'autres praticiens à s'en approprier tout en formulant les réussites, les obstacles, les risques et les opportunités. Une bonne pratique peut être considérée comme une approche qui permet d'atteindre un objectif précis de la façon la plus performante possible formulée à partir d'**expériences antérieures** (Handicap International, 2014).

Dans le cadre du projet The Way, le processus consistait à l'identification, l'analyse et la modélisation des **réflexions et des idées communes** à partir des expériences de FAPE, MCT et nos partenaires. Les recommandations pertinentes sont présentées de façon à **refléter le contexte de la région de Souss-Massa** selon les bonnes pratiques identifiées.



2.3 Logique d'intervention

Une **approche Basée sur les Forces, Axée sur les Solutions et Centrée sur la famille** a été adoptée tout au long du projet The Way. Cette approche considère que même en travaillant dans les contextes les plus difficiles, chaque individu a des forces qui les a conduit à surmonter leurs expériences antécédentes, sur lesquelles il faut ainsi se baser pour les soutenir dans leur développement et la réalisation de leur potentiel plutôt que de se focaliser sur les points négatifs (Pattoni, 2012). Elle considère aussi l'importance de ne pas simplement se focaliser sur l'individu, mais aussi le soutien que peut apporter son entourage (Calels et al, 2021).

Dans le contexte social et culturel marocain, la mère est le point focal de la famille. Ainsi, en adoptant une approche Centrée sur la Famille, **chaque femme peut s'inspirer de ses forces, ses désirs et ses capacités et sa situation familiale afin de tracer un parcours d'insertion professionnelle.** Cette approche permet la mise en perspective d'objectifs, dans un environnement valorisant basé sur les forces de l'individu, tout en identifiant les ressources accessibles dans leur environnement qui pourraient les soutenir d'une manière ou d'une autre, où l'individu est vecteur de changement et non pas consommateur d'un service (Morgan et Ziglio, 2007). Par cette intervention, la femme **identifie elle-même** et est responsable de sa prise de décision et de ses objectifs, incorporant ainsi la motivation de l'emploi, la motivation à participer au processus, la centralité de l'emploi, la motivation pour la formation et le développement de savoir, la reconnaissance, la capacité et la gestion des émotions (Franklin, 2015).

De la même manière, nous avons approché notre discours et nos relations avec nos partenaires, en nous posant les questions suivantes: **qu'est-ce qui a marché, qu'est-ce qui n'a pas marché et qu'est-ce qui pourrait marcher à l'avenir/comment** ; tout en identifiant les ressources existantes. Pour ce rapport de capitalisation, nous suivons une telle approche en reflétant les forces et progrès, tout en considérant les obstacles et les réalités du terrain reflétés par les différents acteurs.

2.4 Approche participative

Tout au long du projet The Way, une **approche participative et inclusive** a été adoptée, valorisant les échanges et perspectives entre toutes les parties prenantes investies dans les paramètres du projet. L'approche participative est fortement appréciée dans la recherche en rapport avec le travail social. Cette approche engage un processus d'égalisation où tous les acteurs sont positionnés comme participants actifs dans la recherche, s'investissant ensemble dans le développement, s'appropriant et renforçant ainsi la **responsabilité communautaire** (Debevec, 2019). De par ces stratégies se créent des **opportunités de changement et de développement communes et partagées** (Guijt, 2014; Devevec, 2019). En effet, en capitalisant sur les expériences des femmes et des acteurs de la région, nous avons pu élaborer et conceptualiser la mise en œuvre du projet The Way. C'est de cette même manière que nous abordons ce rapport de capitalisation en tenant compte des réflexions et perspectives de tous les acteurs liés à sa mise en œuvre tant au niveau de la phase de collecte de données qu'à la validation du rapport final, en s'assurant que les perspectives et échanges sont considérés et dans leur forme la plus appropriée.

2.5 Méthodes de recherche et outils de collecte de données

Une rangée de données qualitatives et quantitatives ont permis d'élaborer cette capitalisation à partir de différentes sources et méthodes de recherche, dont une **revue littéraire**, un **recensement de projets** portant sur la thématique de l'insertion professionnelle des femmes marginalisées au Maroc, ainsi que la **collecte de données** dans le cadre de la mise en œuvre et l'évaluation du projet The Way.

Tandis que la grande majorité de la revue littéraire a été effectuée en ligne via des sites et rapports d'organisations ayant précédemment mis en œuvre des projets similaires, nous avons aussi contacté les organisations dont les rapports n'étaient pas publiés. Quelques autres données pertinentes

au Souss-Massa ont pu être obtenues via les rapports annuels et statistiques de la région.

D'autres outils ont permis la récolte d'informations auprès des bénéficiaires et des acteurs de la région:

- **Focus groupes:** 12 focus groupes ont été conduits entre les mois de mars et juin 2021 auprès des bénéficiaires, leur entourage et l'équipe The Way afin d'ajouter à ce guide. Les thématiques abordées avec les bénéficiaires concernaient principalement les expériences professionnelles précédentes des femmes, leurs expériences avec les services d'insertion professionnelle et leurs visions d'une amélioration de l'appui à l'insertion professionnelle. Les focus groupes avec l'entourage des femmes et avec l'équipe The Way ont principalement formé une évaluation du projet sur les différents points. Un guide des focus-groupes a encadré les séances. En moyenne, chaque focus groupe a duré 1h20min.



- **Entretiens semi-structurés:** Une série de 17 entretiens semi-structurés ont eu lieu entre les mois d'avril et juin 2021 auprès des acteurs pertinents dans la région de Souss-Massa, incluant les associations de femmes, les ministères, les services de soutien à l'insertion professionnelle, etc. Un guide d'entretien structuré et réparti sur 4 axes a permis de suivre une logique non exhaustive. Chaque entretien a duré entre 45 minutes et 1 heure.

Analyse de données: les données quantitatives et qualitatives ont été analysées à partir des thématiques clés identifiées qui relevaient des

questions et grandes lignes suivantes:

- Qu'est-ce qui existe et qu'est-ce qui a été fait dans la région pour l'insertion professionnelle des femmes?
- Qu'est-ce qui marche? Qu'est-ce qui ne marche pas?
- Qu'est-ce qui pourrait marcher pour atteindre une vision réaliste où les femmes les plus marginalisées de la région auraient accès à des services les soutenant à améliorer leur situation socio-économique ?

Considérations éthiques: le consentement verbal de tous les participants a été pris pour les focus groupes et les questionnaires. Le consentement en version papier a été pris pour les entretiens.

2.6 Limites de la recherche

Tenant compte des défauts de rapports et de fiabilité des données relatives à l'insertion professionnelle des femmes vulnérables au Souss-Massa, une grande partie des statistiques utilisées dans ce rapport relèvent des données analysées à travers le projet The Way.

Du fait de la diversité des formulations et représentations du terme de travail décent et de vulnérabilité, et de la faible connaissance et communication sur les services existants pour l'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité dans la région de Souss-Massa, les réflexions ont été **limitées** affectant ainsi les **degrés** de développement de stratégies transitionnelles à considérer dans la région sur cette thématique.

Il est important de noter que malgré que l'insertion professionnelle d'une femme, mère ou tutrice, est propice à l'amélioration des conditions financières d'une famille, il n'en est moins que cette insertion peut avoir des conséquences inverses sur les questions de gatekeeping et de réunification familiale. Dans ce rapport, et à travers ce projet nous avons explicitement soutenu des femmes en s'assurant que **le meilleur intérêt de leurs enfants était au cœur du projet.**

3. Contexte et enjeux de l'insertion professionnelle des femmes au Souss-Massa

3.1 Situation socioéconomique des femmes au Souss-Massa

La région de Souss-Massa, située au sud du Maroc, connaît une population de près de 2 millions d'habitants (HCP, 2015) dont la moitié représente des femmes et des filles. Le taux d'urbanisation de la région est de 62% (HCP, 2019) avec de fortes concentrations urbaines principalement dans les provinces d'Agadir Ida Outanane et d'Inezgane Ait Melloul.

3.1.1 Marginalisation sociale: catégories sociales des femmes et jeunes femmes marginalisées au Souss-Massa

D'après Skalli (2001), les femmes représentent le groupe social faisant face au plus d'**inégalités socio-économiques** au Maroc, rendant leur exclusion de la société de plus en plus inquiétante. On différencie les catégories sociales des femmes marocaines en trois grands groupes: les femmes célibataires (30%), les femmes mariées (55%), les femmes veuves ou divorcées (15%) (HCP, 2021b).

Le rôle principal de la femme et de la mère au Maroc, ancré dans la culture et la tradition, consiste principalement aux responsabilités du foyer, domestiques et des enfants tandis que le rôle financier s'impose au mari (Groupe de la Banque Mondiale, 2015). Néanmoins, malgré que la région MENA compte des taux d'activité des femmes les plus bas au Monde (Bargain, 2021), d'après notre expérience auprès des femmes en situation difficile de Souss-Massa 70% des femmes ont affirmé avoir déjà travaillé (tableau 3). Les femmes les plus actives dans la région de

Souss-Massa sont aussi issues des familles les plus pauvres de la région avec des taux de scolarisation très bas (Lopez-Acevedo, G. Devoto, et al., 2021). D'après les retours d'une majorité des femmes, leur motivation à travailler dépend de variables financières pour leurs familles plutôt qu'à des fins d'objectifs personnels ou professionnels, ce qui a aussi été manifesté ailleurs au Maroc (Lopez-Acevedo, G.; Devoto, F. et co, 2021).



Mères célibataires - Au Maroc, comme dans de nombreux pays musulmans, les relations sexuelles hors mariage sont considérées comme un tabou dans la société, pouvant être punies par la loi (INSAF, 2010; Bousba et Anbi, 2017). D'après un rapport de l'INSAF réalisé en 2010, chaque année plus de 30000 femmes marocaines deviennent mères hors mariage, dont la majorité en zones urbaines. De la grossesse jusqu'à l'accouchement et pendant le développement de l'enfant, ces femmes et enfants sont stigmatisés, et bien souvent rejetés par leurs familles et leurs proches.



Cette marginalisation est telle, que de nombreuses mineures et jeunes femmes se retrouvent **sans ressources d'accompagnement et d'appui**, bien souvent contraintes de fuir leur domicile familial pour une autre ville dans l'anonymat et se retrouvant connectées à la rue (Bousba et Anbi, 2017). C'est ainsi que l'association Oum El Banine, à Agadir, œuvre dans la région de Souss-Massa pour la prise en charge totale et l'accompagnement des mères célibataires. D'après l'expérience d'Oum El Banine et d'autre OSC, les mères célibataires au Souss-Massa viennent de parcours très différents, allant de jeunes femmes issues de familles ordinaires dont la grossesse a résulté d'une relation amoureuse à l'université, d'une famille très appauvrie avec une promesse de mariage, à de jeunes filles victimes de viols. Seulement, quel que soit le parcours ou la raison de cette grossesse, ces femmes se retrouvent très vulnérables, tant au niveau social qu'économique.

Ces femmes, accompagnées par **peu de structures existantes au Maroc**, se retrouvent dans des situations à risque d'abandonner leur enfant. D'après l'INSAF (2015), chaque jour 24 enfants sont abandonnés par des mères célibataires au Maroc, et d'autres retrouvés sans vie, ou victimes de trafic humain. Face à une telle vulnérabilité, les femmes célibataires dans la région de Souss-Massa se retrouvent à s'engager dans des emplois de travail domestique, dans des cafés, ou à la ferme, tout autant discriminées dans le milieu professionnel. Les risques pour l'enfant et la mère sont très

dangereux, impliquant l'importance d'un système d'accompagnement et de suivi pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle de celles-ci.

Femmes mariées - Avec une plus forte reconnaissance des droits et libertés de la femme marocaine, mais certainement aussi en vue des avantages des revenus complémentaires que les femmes peuvent percevoir, de plus en plus de femmes mariées contribuent à la population active au sein du marché du travail au Maroc. Ceci est notamment le cas dans la région de Souss-Massa, où de nombreuses femmes travaillent dans le secteur de l'agriculture, dans les usines ou les fermes.

D'après les bénéficiaires du projet et les associations de la région, tandis que les femmes mariées des catégories les plus aisées de la région exercent un métier pour leur développement professionnel, de plus en plus de femmes mariées issues de familles économiquement défavorisées travaillent sans volonté particulière mais afin de générer des revenus complémentaires pour leurs familles (Lopez-Acevedo, G.; Devoto, F. et al., 2021).

“ **À Inezgane, les femmes travaillent dans les fermes et les usines pendant que leurs maris traînent dans les cafés.** ”

Acteur anonyme

Femmes veuves - Les femmes célibataires et les femmes veuves notamment, sont plus susceptibles à travailler que les femmes mariées (Paterno et co, 2008; Bargain, O., et O Bue, M.C, 2021). On aperçoit en effet qu'en 2019, les femmes chefs de ménage représentent 55.5% de femmes veuves, 24.3% de femmes mariées, 11.8% de femmes divorcées et 8.2% de femmes célibataires (HCP, 2020). D'après les retours des bénéficiaires veuves, beaucoup d'entre elles se sont retrouvées chefs de ménage du jour au lendemain suite au décès de leur mari, souvent suite à des accidents du travail ou de la route. Une majorité, sans expérience professionnelle ni niveau scolaire, avec plusieurs enfants à charge, font face à de nombreux obstacles quant à la recherche d'emploi. En dépit des nombreuses initiatives financières étatiques et associatives d'appui aux femmes veuves et leurs enfants dits "orphelins", ces revenus demeurent insuffisants pour couvrir les frais de leurs familles suite au décès de leurs maris et se voient dans l'obligation de trouver des compléments de revenus pour leurs familles.

Femmes divorcées - Quant aux femmes divorcées, nous nous sommes aperçus que ces dernières figuraient parmi celles avec les situations économiques et sociales les plus stables, ce qui pourrait expliquer leur courage dans leurs démarches de divorce, un sujet encore sensible au Maroc. D'après les associations de soutien aux femmes victimes de violences conjugales dans la région de Souss-Massa, de plus en plus de femmes souhaiteraient demander un divorce, seulement leur dépendance économique à leurs maris les en empêche.

Toutes les femmes divorcées du projet The Way étaient victimes d'abus physique, psychologique ou sexuel de la part de leur ex-mari.

Par conséquent, malgré les différents parcours qu'ont pu mener les femmes les plus marginalisées du Souss-Massa, elles ont en commun que leur insertion professionnelle

est essentielle quant à l'amélioration de leurs conditions de vie et à leur épanouissement familial.

3.1.2 Education et formation des femmes vulnérables au Souss-Massa

La situation des femmes marginalisées au Souss-Massa ne se limite pas qu'à leur nécessité d'indépendance économique, mais aussi aux obstacles qu'elles affrontent pour y parvenir (PNUD, 2011). Tandis que les institutions et les réformes sociales progressent pour accompagner les filles et femmes marocaines vers une autonomisation économique, les inégalités persistent. Ces inégalités impliquent de nombreux facteurs, notamment le **peu de qualifications** des femmes par rapport aux hommes (CNDH, 2015).

Inégalités scolaires - En effet, au niveau national, 6 femmes actives sur 10 sont analphabètes dont 82% en zone rurale et 26% en zone urbaine (CNDH, 2015), ce qui met en avant aussi les **disparités scolaires** en fonction de la résidence. 47% des bénéficiaires du projet The Way n'avaient jamais été scolarisées, et une majorité de celles scolarisées avaient abandonné à la sixième année de primaire. Les femmes en zones rurales démontrent un fort déficit en termes de scolarisation et de qualification. En effet, moins de 1% des femmes en zones rurales ont un niveau supérieur (HCP, 2013), ce qui pousse les filles et femmes à travailler dans le secteur de l'agriculture.

D'après notre expérience auprès des bénéficiaires du projet, malgré l'importance accordée aux programmes d'alphabétisation ces dernières années avec le plan de l'état de Lutte Contre l'Analphabétisme, beaucoup de femmes n'arrivent pas à accéder à ces programmes du fait des coûts élevés et des conditions non idéales à l'apprentissage. D'autres **facteurs d'accessibilité** comme le transport, la garde des enfants et les horaires non-fonctionnels limitent l'accès au développement personnel des femmes, un facteur important dans la recherche d'un emploi.

Impacts sociaux professionnels de la non-

scolarisation - Les faibles taux de scolarisation impactent les femmes tout autant dans le développement de leurs personnalités et de leurs compétences en communication et en travail de groupe qu'au niveau de leur qualification. On remarque que les bénéficiaires du projet n'ayant pas été scolarisées ont plus de difficultés de concentration, de rapidité d'apprentissage et de travail de groupe, mais aussi moins de confiance en soi, nécessaire pour accéder à maintenir un emploi.

De plus, les femmes analphabètes et non-scolarisées sont plus vulnérables aux conditions de travail les plus difficiles. Le manque de scolarisation des femmes limite l'accès à une formation professionnelle qui pourrait faciliter la recherche d'un emploi stable. Les taux de chômage reflètent aussi cette situation, puisqu'on remarque que le chômage des femmes au Maroc est plus relatif aux femmes diplômées d'études supérieures qu'il ne concerne les femmes peu qualifiées (El Alaoui, 2017). En effet, avec des critères de conditions de travail plus spécifiés, les femmes les plus qualifiées souvent issues de classes moyennes ou bourgeoises ne se compromettent pas à n'importe quel poste tandis que les femmes à niveau de qualification plus bas et les plus vulnérables se risquent ainsi à quelques conditions que ce soit afin d'assurer un revenu à leurs familles (Paterno et al., 2008; Lopez-Acevedo, G. Devoto, F. et al., 2021). En revanche, les femmes avec les taux de scolarisation les plus bas sont les plus actives mais occupent des postes dans des secteurs où les conditions sont les plus difficiles (CNDH, 2015).

3.1.3 Cumul de facteurs instables

La complexité et l'interdisciplinarité de la situation socioéconomique des femmes et familles les plus vulnérables de la région impacte les femmes et leurs familles de différentes façons, néanmoins on constate de manière générale une instabilité financière, sociale, géographique et parfois psychique avec notamment des difficultés à se projeter dans l'avenir.

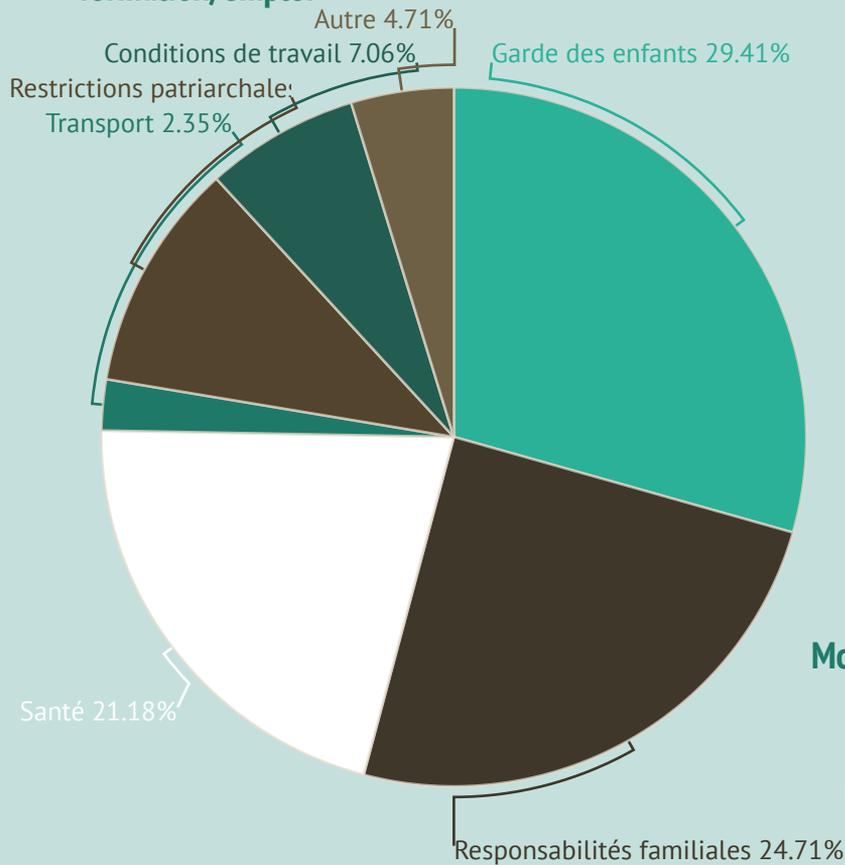
Pour une majorité des femmes du projet The Way, la nature de leur vulnérabilité est multigénérationnelle. Leurs problèmes financiers sont souvent rattachés, influencés par ou le résultat de problèmes sociaux vécus pendant leur enfance, avec des passés de travail forcé des mineurs, victimes d'abus psychologiques, emprise du partenaire ou d'un membre de l'entourage. Ces situations ont des conséquences à la fois sur leurs comportements avec leurs enfants, leurs conditions de santé, de logement mais aussi sur leurs capacités relationnelles et organisationnelles.

De plus, la plupart des bénéficiaires du projet The Way en situation de vulnérabilité au Souss-Massa exercent un rôle monoparental. En plus d'accumuler les responsabilités familiales, la garde des enfants, des aînés, et les tâches ménagères, les femmes doivent assurer les ressources financières de leurs familles. La multitude des tâches est aussi source de contraintes dans la recherche d'un emploi avec des problèmes à s'adapter aux conditions et horaires proposés par le marché du travail. De plus, les conditions de santé de la



la femme peuvent affecter les opportunités d'offres d'emploi, mais dans le sens inverse le manque d'opportunités économiques peut à son tour affecter leur santé. En effet, 21,2% des bénéficiaires du projet The Way ont partagé que leurs problèmes de santé les empêchaient de trouver facilement un emploi dans la région.

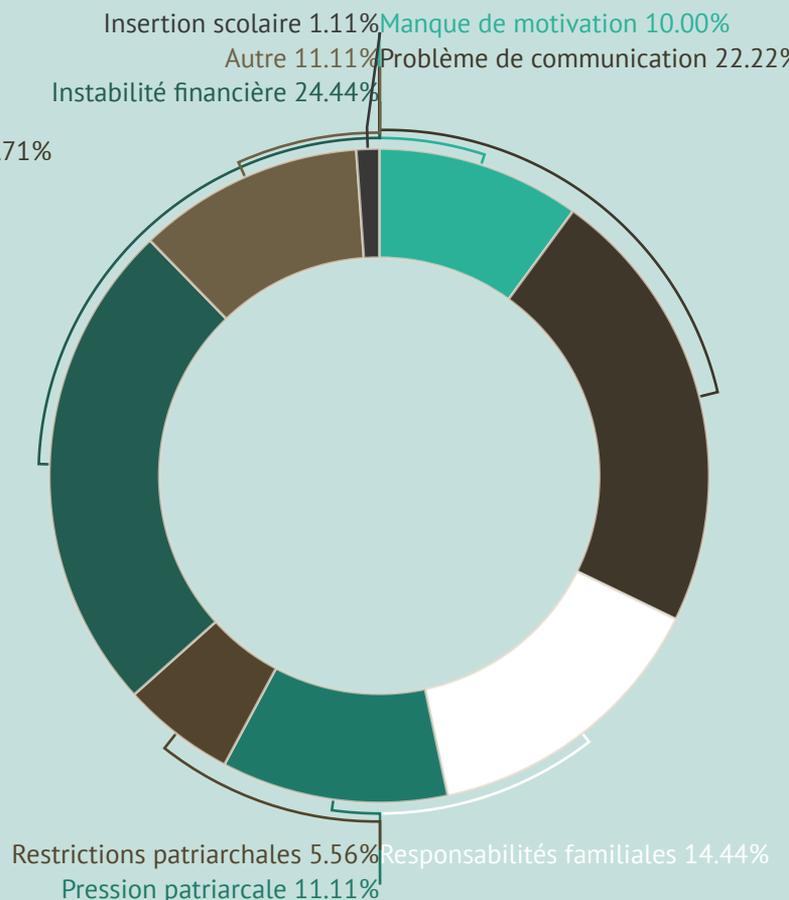
Les obstacles des femmes quant à l'insertion en formation/emploi



L'instabilité géographique des femmes les plus marginalisées au Maroc est aussi un élément important à considérer puisqu'on remarque une mobilité géographique plus élevée des femmes vulnérables, qui sont originaires d'autres villes. De plus, dans le cadre du projet The Way, en six mois et ce pendant les restrictions de mouvement dues à la pandémie du COVID-19, on remarque que 6% des bénéficiaires ayant quitté le projet ont déménagé. Les femmes font aussi face à des contraintes de mobilité intra provinciales. D'après les statistiques, 75% des femmes qui cherchent un travail au Maroc cherchent près de leur domicile et très peu acceptent de partir loin. Cependant, l'inefficacité et le manque de services de transport ne permettent pas aux femmes dans les zones les plus reculées de pouvoir accéder aux emplois en zones urbaines.

Si l'on compare les obstacles soulignés par les femmes dans les focus groupes pré-projet (tableau 1) avec les motifs d'abandon au projet (tableau 2), malgré que le projet ait pu soutenir certaines femmes logiquement à surmonter l'obstacle de garde d'enfants par l'orientation dans leurs cercles de soutien (voir Chapitre 4) et vers des services de santé; les **responsabilités familiales et financières** persistent à être difficiles à surmonter. Près d'un quart (24.4%) des abandons étaient dûs à l'**instabilité financière** où la femme se retrouvait obligée de quitter le projet afin de reprendre le travail pour pouvoir percevoir un revenu. Les horaires de travail et autres responsabilités ne leur permettaient pas de suivre le projet en parallèle. L'accumulation des problèmes sociaux et économiques crée une dynamique très complexe dans laquelle se retrouvent les femmes dans leur insertion professionnelle.

Motifs d'abandon au projet



3.2 Situation de l'employabilité des femmes en situation vulnérable au Souss-Massa

Selon une enquête nationale réalisée sur l'emploi par le HCP (2020), les femmes actives au Maroc constituent 23,8% de la population avec une majorité d'entre elles situées dans les tranches d'âge de 25-34 ans et 45 ans et plus. Les taux d'activité des femmes au Souss-Massa se situent en dessous de la moyenne nationale de 21,5%, avec une participation de 18,9% (HCP, 2021a) avec des taux plus élevés dans les zones rurales que les zones urbaines.

En 2018, Souss-Massa figure parmi les régions avec le plus haut taux d'emploi (HCP). Les secteurs d'activités de la région incluent principalement l'agriculture, l'exportation et le tourisme. Cependant, les taux de chômage sont très élevés, affectant en premier les jeunes et les femmes (CSMD, 2021). Si de nombreux rapports révèlent une amélioration de l'accès à l'emploi des femmes marocaines, il n'en demeure pas moins que l'instabilité de l'emploi, les emplois à courts termes, le manque de respect des droits des salariées sont des contraintes auxquelles font face de nombreuses femmes et mères de la région de Souss-Massa.

3.2.1 La participation des femmes en situation de vulnérabilité dans le marché du travail de Souss-Massa

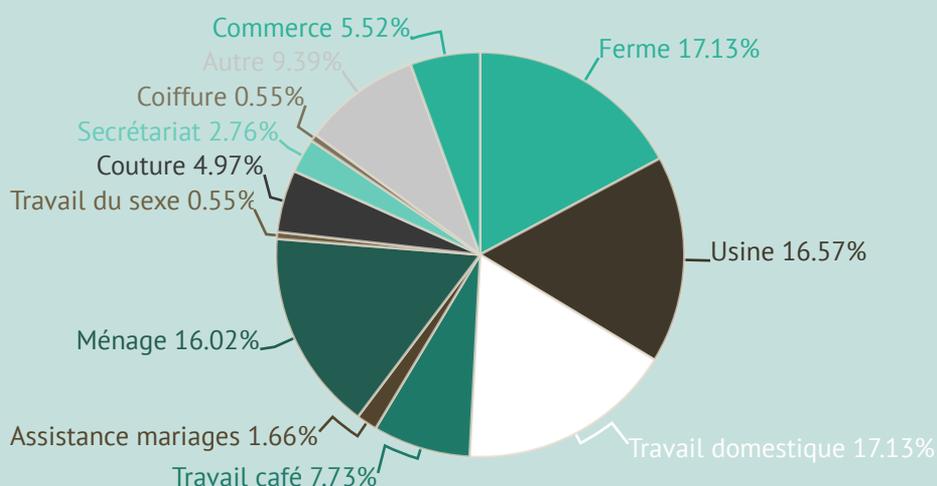
Les opportunités d'emploi au Souss-Massa

L'activité de la région de Souss-Massa est caractérisée par une dominance du secteur agricole. L'agriculture compte pour 40% du marché de l'emploi marocain et génère 15% du PIB (Müller et Prandi, 2018). Le pays est leader en production et exportation, particulièrement pour les pays européens (Müller et Prandi, 2018). L'agriculture représentant 32,4% du marché de l'emploi dans la

région (HCP Souss-Massa, 2020), 70% des travailleurs de la main d'œuvre des fermes et usines de stationnement se constituerait de femmes (Müller et Prandi, 2018). Ainsi, les principaux secteurs d'activité incluent les usines, les fermes dans les domaines de cueillette, de traitement, de conditionnement de produits agricoles.

70% des femmes bénéficiaires du projet The Way affirment avoir déjà travaillé, particulièrement dans les zones de l'agriculture, le travail domestique, la restauration, le commerce de proximité, et indirectement le tourisme.

Expériences professionnelles des femmes



Le tourisme est une industrie qui voit de plus en plus d'offres d'emploi à Agadir, particulièrement dans les domaines des services de ménage, d'hôtellerie et de cuisine pour les femmes. Après la crise économique du COVID-19, la région a fortement souffert d'une perte d'emplois, avec une estimation de 432.000 postes perdus au niveau national en 2020 (HCP, 2020a). Mi-2021, de récents contrats signés entre la ville d'Agadir et des compagnies aériennes internationales espèrent booster le tourisme dans la région au cours des prochaines années.

3.2.2 La question du genre dans l'emploi au Sous-Massa: l'emploi féminin

Malgré les évolutions en chiffres de la place de la femme dans le milieu professionnel ces dernières années au Maroc (OIT, 2018), les femmes, particulièrement celles issues de milieux marginalisés continuent à faire face à toutes formes de discriminations et ont **très peu d'opportunités d'insertion décente et de développement professionnel** en comparaison avec les hommes (Serrière, 2016).

L'aspect du genre dans la culture marocaine a bien évidemment un lien avec la **sous-estimation des femmes dans le marché du travail** (Alami, 2004). Bien qu'on puisse argumenter le rôle de la mère auprès de ses enfants comme étant élément favorable et propice à leur développement et éducation, la volonté et/ou la nécessité de travailler pour certaines femmes ne peut pas être négligée et les opportunités d'appui doivent être disponibles. Seulement, la qualité de la contribution des femmes dans le marché du travail de Sous-Massa est encore sous-représentée et sous-estimée en 2021. Selon des bénéficiaires du projet, l'apport des femmes à l'emploi à Sous-Massa n'est pas "normalisée" ni valorisée en comparaison avec d'autres régions comme Casablanca. En effet, ces dernières font face à des **pénuries d'emplois** ou simplement des **opportunités limitées** du fait de leur genre.

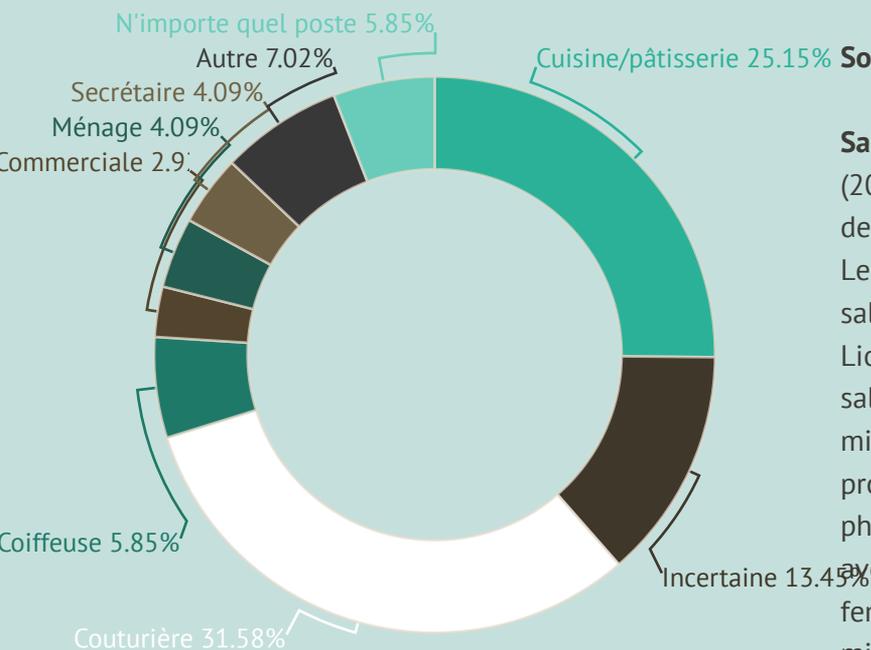
En travaillant sur la thématique de l'employabilité des femmes, il faut prendre en considération le terme de **l'emploi féminin**, caractérisé par un emploi majoritairement effectué par des femmes et étant acceptable dans la société d'être effectué par une femme (Alami, 2004). Malgré que la stigmatisation du travail des femmes soit un phénomène mondial à différentes échelles, certains pays sont plus susceptibles que d'autres, notamment influencés par des variables d'éducation, du rôle de la femme au sein de la famille et dans la société, et de la religion (Lopez, Devoto, 2021). Dans le cadre du projet The Way, 11% des motifs d'abandon du projet étaient dûs à des pressions patriarcales et 14% du fait de leurs responsabilités familiales, les empêchant de continuer (voir tableau 5).

Au Maroc, la structure de l'employabilité féminine diffère selon le lieu. En effet, dans les zones rurales, les femmes ont tendance à soutenir leurs familles en particulier dans les fermes tandis qu'en zone urbaine les femmes sont majoritairement salariées ou travaillent indépendamment (HCP, 2013). Les femmes de la région sont surreprésentées dans les secteurs de l'agriculture et de l'industrie mais sous représentées dans les services, la construction et d'autres secteurs où les hommes sont privilégiés. Malgré des taux élevés d'expériences professionnelles précédentes dans les domaines de l'agriculture (17% à la ferme et 16% dans les usines), du travail domestique (17%)



et du ménage (16%), les femmes ont exprimé vouloir intégrer les domaines de la couture (32%), la cuisine/pâtisserie (25%) et la coiffure (25%) principalement. Les femmes considèrent que ce sont des domaines dans lesquels elles ont des compétences et aussi qu'elles pourraient trouver des offres d'emploi ou des opportunités d'AGR.

Postes souhaités par les femmes



3.2.3 La réalité des expériences et conditions d'emploi des femmes en situation de vulnérabilité au Souss-Massa

L'instabilité économique à laquelle font face de nombreuses femmes et mères au Souss-Massa poussent nombreuses d'entre elles à accepter n'importe quel emploi qui leur est présenté afin de générer un revenu (17%, voir tableau 4). Ce phénomène n'est pas unique au Souss-Massa, néanmoins cette situation financière est très difficile et dangereuse pour elles et leur entourage. Souvent, les femmes les plus marginalisées sont les moins respectées dans la communauté et ainsi font face à de lourds fardeaux au travail, surtout dans les secteurs informels et de l'agriculture, avec des conditions de travail plus difficiles mais nécessitant le moins de compétences et qualification/diplôme (HCP, 2013). L'impact social de l'agriculture a de fortes conséquences dans la région d'Agadir comme le souligne Mr Mohamed

Bouchelka, professeur de sociologie à l'Université Ibn Zohr, qui affirme que plus de femmes que d'hommes sont généralement sélectionnées pour des postes dans ce secteur pour les raisons qu'elles aient le plus de volonté de travailler, se plaignent le moins et ne défendent pas leurs droits autant que les hommes, et se conforment le plus aux conditions de travail que leurs employeurs leur infligent (Müller et Prandi, 2018).

Sous-emploi et mauvais emploi

Salaires et horaires de travail - D'après le HCP (2021), le sous-emploi concernerait près de 9,2% de la population active au Maroc, en légère hausse. Les écarts de salaires persistent malgré les lois de salaire égal, avec des écarts de 53% (Naji, Liouaeddine, 2017). Les conditions concernant les salaires très bas et le non-respect du salaire minimum légal sont très connues des professionnels sur terrain et représentent un phénomène complexe. Les professionnels que nous avons interviewés ont néanmoins partagé que les femmes sont bien souvent conscientes des salaires minimums mais du fait du manque d'opportunités, acceptent les salaires les plus bas par peur de ne pas trouver d'autre alternative. Ces salaires sont tout aussi instables que non fréquents.

Certaines bénéficiaires du projet The Way ont partagé avoir travaillé de 5h30 du matin à 21h, parfois 23h pour un équivalent approximatif de 60 dirhams par jour dans le domaine agricole, sans compter le transport de plus d'une heure.

Protection sociale et contrats - Le manque de protection sociale aggrave d'autant plus la situation des femmes, puisqu'une majorité des femmes actives dans la région travaillent dans des métiers plus à risques dans les fermes et les usines. D'après El Alaoui (2017), le Maroc fait face à une discrimination de prestations de protection sociale selon le sexe avec des taux faibles de femmes enregistrées à la CNSS. D'après l'étude du HCP en 2012, les femmes ayant un diplôme ont plus de chances d'avoir accès à un emploi avec une

couverture maladie, avec en moyenne 4% pour les non-diplômées et 82% pour les diplômées (HCP, 2013). L'absence de couverture maladie est bien souvent le fruit des emplois sans contrats, affectant autant les hommes que les femmes. Les entreprises fuient les impôts par des contrats clandestins (Banque Mondiale, 2021).



Abus - Le milieu professionnel est souvent source d'abus pour les femmes. Une majorité des femmes ayant participé aux activités de recherche ont exprimé avoir été victimes d'abus sexuel au travail, que ce soit des faits d'harcèlement comme de viol. Ces abus impliquent tout autant les directeurs d'entreprises, que les collègues de travail, que les agents de transport. De plus, il a été partagé que dû aux horaires de travail inappropriés, certaines femmes sont confrontées à d'autres risques d'abus sexuel dans leur déplacement au lieu de travail puisque le manque de transport disponible à l'aurore les obligent à se déplacer à pied dans des zones dangereuses avant le lever du jour ou en pleine nuit, notamment pour les femmes travaillant dans les usines ou les fermes.

Le harcèlement psychologique au travail fait aussi partie des difficultés que les femmes rencontrent dans le milieu professionnel à Souss-Massa, par des insultes, des punitions et parfois des licenciements injustes. Bien souvent, des femmes ont recours à un membre de leur famille pour les accompagner sur leur lieu de travail afin d'éviter les formes d'abus à l'entrée ou à la sortie de leur travail (CNDH, 2015).

Enfin, la violence physique fait aussi partie des abus que subissent un grand nombre de femmes actives de la région, notamment dans les emplois

relevant du travail domestique, bien souvent des cas isolés et difficiles à superviser. Ce n'est qu'après plusieurs tragédies au niveau national que des lois ont été votées traitant des droits des femmes domestiques.

L'informel - La structure économique du Maroc avec un manque d'opportunités et d'offres dans le secteur formel, les formes d'exploitation soulignées ci-dessus dans le travail des femmes ainsi que les droits non respectés conduisent beaucoup de femmes à se tourner vers l'informel. En effet, d'après les chiffres de la Banque Mondiale (2021), 55% des femmes qui travaillent en zones urbaines seraient dans l'informel. Les activités informelles peuvent inclure le travail occasionnel, indépendant, saisonnier, ou un travail régulier. En 2021 on compte 35% des femmes actives qui occupent des postes non rémunérés (HCP, 2021b). D'après une étude réalisée en 2013, 73,8% de femmes marocaines en zones rurales étaient non rémunérées dont une grande majorité travaillaient pour leurs familles (HCP, 2013). Les compléments de revenus du travail dans le secteur informel sont bien souvent très importants pour les femmes responsables économiquement de leurs familles. Malgré la volonté de la plupart des femmes de se tourner vers le secteur formel qui présente de nombreux avantages pour elles et leurs familles particulièrement avec la CNSS, on aperçoit tout de même que les conditions d'abus, de harcèlement et de non-respect des contrats de travail persistent dans le secteur formel, incitant ces dernières à continuer leurs activités informelles.

Malgré les nouvelles lois et la mobilisation de nombreux acteurs pour la supervision et la réglementation des employés au Maroc, notamment par les inspections du travail, d'après les entretiens auprès des inspecteurs de travail et les services complémentaires, le manque d'accès à l'information sur les droits et obligations au travail pour les femmes les plus vulnérables et les ressources financières et humaines existantes pour les soutenir demeurent insuffisants. En effet, par le biais d'une intervention organisée dans le cadre du projet, le constat révélait qu'aucune des bénéficiaires du projet n'ait pu avoir recours à un syndicat dans le passé et qu'aucune non plus ne connaissait le rôle de l'inspecteur du travail local dans l'accueil de réclamation et la résolution de problèmes et de conflits dans le milieu professionnel.

Le lexique utilisé par les bénéficiaires et participantes des activités de recherche pour décrire leurs expériences professionnelles était majoritairement péjoratif avec des termes répétitifs tels que "difficile", "exploitation", "fatigue", "dépression", "souffrance", "escroquerie".

3.3 Services d'insertion professionnelle pour les femmes en situation de vulnérabilité au Souss-Massa

Afin de garantir une employabilité décente et durable pour les femmes en situation difficile, il est primordial d'adresser une attention aux différentes étapes interconnectées qui la façonnent et leurs caractéristiques. Fondamentalement, les organismes étatiques impliqués dans l'insertion professionnelle des femmes en situation difficile relèvent du Ministère de l'Éducation Nationale, du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle et du Ministère de la Solidarité, du Développement Social, de l'Égalité et de la Famille. Cependant, les acteurs privés et particulièrement les OSC sont très impliqués dans ce champ d'intervention au Maroc.

3.3.1 Accompagnement, orientation et suivi de l'insertion professionnelle

D'après les recommandations de nos partenaires en début de projet, l'accompagnement agit comme étape **fondamentale** quant à l'orientation et le positionnement d'une insertion professionnelle puisqu'elle permet de tracer une trajectoire d'insertion professionnelle qui lui soit adaptée en identifiant des objectifs précis et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Cet accompagnement établit un **lien de confiance avec la femme** pour qu'elle puisse être appuyée dans ses choix et ses décisions, tout en étant accompagnée et suivie dans la réalisation de ses objectifs professionnels et/ou dans le cas nécessaire de réorientation. Cette étape est donc capitale d'où l'importance de mettre en place des dispositifs et mécanismes adaptés.

Depuis quelques années, l'Entraide Nationale a instauré des cellules et services d'insertion professionnelle pour les femmes notamment. Selon les provinces de la région, ces services tentent de se développer afin de mieux répondre aux besoins des femmes les plus vulnérables. D'après notre expérience auprès des centres à Inezgane, les équipes sont en cours de développement de plusieurs outils permettant de mieux approprier les services et de permettre que leur service soit davantage un service d'accompagnement que de formation à lui seul. Cependant, d'après le travail sur terrain de nombreux acteurs, l'insuffisance des ressources humaines pour ces services affecte leur capacité à répondre à la quantité adjacente de femmes en situation de vulnérabilité sociale et économique qui souhaiteraient bénéficier de ce service social. D'autant plus que l'instabilité socio-économique de ces femmes demande un travail profond de qualité qui demande du temps, des effectifs et des dispositifs adéquats. D'ailleurs, malgré le peu de retours sur leur efficacité, on aperçoit dans d'autres régions du Maroc, surtout dans le Nord-Ouest, la mise en place de Cellules d'Orientation et d'Insertion Professionnelle au profit des femmes célibataires, servant d'appui pour soutenir ces femmes dans l'identification de leurs parcours professionnels (INSAF, 2015).

3.3.2 Formations

D'après une recherche de fond sur terrain auprès des professionnels de formation, les formations vocationnelles dont peuvent bénéficier les femmes en situation de vulnérabilité sont nombreuses dans la région de Souss-Massa, réparties en plusieurs catégories selon des critères d'accessibilité plus ou moins opportuns.

Formations étatiques

- **Études Supérieures:** les facultés de Souss-Massa permettent aux individus ayant un niveau baccalauréat de s'inscrire dans des formations couvrant une série de disciplines diplômantes. Cette formation est la plus qualifiante et reconnue au Maroc. Il n'y a pas de conditions d'âge pour s'y inscrire et les frais restent accessibles.
- La **Formation par Apprentissage Professionnel** est un parcours de formation dont une majorité consiste d'heures de pratique en entreprise, qui peut être très avantageuse pour les personnes souhaitant s'insérer dans un secteur en lien avec le tourisme ou l'artisanat. La formation est payante et les conditions d'âge sont fixées à 30 ans. Il est nécessaire de disposer d'un niveau minimal de littératie et de numératie.
- Les **Formations en Continu ou Qualifiantes** de l'OFPPT sont disponibles dans la plupart des villes du Souss-Massa avec de nombreuses options de filières relatives aux secteurs du marché de l'emploi de la région. Ces formations offrent des horaires flexibles puisqu'il y a des

cours du jour et des cours du soir. Cette formation est payante et disponible seulement aux personnes de moins de 30 ans et avec un niveau scolaire de minimum 6ème année de primaire.

- Les **Formations des Ministères** : l'Entraide Nationale sous le Ministère de la Solidarité, du Développement Social, de l'Égalité et de la Famille ; ainsi que le Ministère de Jeunesse et Sports comptent de nombreuses formations dans les centres féminins, centres culturels et centres de formations initialement conçus pour les femmes en situation de vulnérabilité. Il leur est mis à disposition des formations dans les domaines de coiffure, couture et cuisine/pâtisserie accessibles sans condition d'âge ni de niveau scolaire. Ces centres sont souvent situés dans des quartiers défavorisés ou dans des villages plus éloignés des villes capitales des provinces qui rendent ainsi l'accessibilité plus facile aux femmes en situation de vulnérabilité. Malgré les conditions d'accessibilité sociale, scolaire et géographique, les formations restent payantes à des prix symboliques variant de 50 à 200 dirhams marocains par mois. Ce montant mensuel n'inclut pas les frais de matériel et les matières premières obligatoires pour la formation, pouvant atteindre 200 dirhams marocains par mois. Initialement conçus pour les femmes en situation difficile, on y trouve de plus en plus des femmes de toutes catégories sociales se déplaçant afin de faire une activité entre amies et apprendre de nouvelles compétences plutôt qu'à des fins d'insertion professionnelle.



- Les **Centres et Espaces Multifonctionnels** de proximité : dans la région de Souss-Massa, ces centres sont souvent opérés en partenariats entre certains organismes, notamment l'INDH, Fondation Mohamed V ou Fondation du Sud. Ces centres, comme les centres des ministères, disposent de formations pour les femmes. En ajout, ils proposent des services complémentaires comme des cours d'alphabétisation, des dispositifs d'écoute et quelques fois des crèches/gardes d'enfant qui sont bien souvent primordiaux à l'engagement et la disponibilité de la femme à se former. Ces centres proposent un environnement opportuniste et favorable au renforcement des capacités des femmes en situation difficile et devraient pouvoir compter sur une consolidation en ressources humaines et financières pour appuyer plus de femmes.

- Enfin, on trouve aussi des **formations** sous les Chambres de Commerce, d'Artisanat conçues sur une ou plusieurs années et accessibles aux femmes. Néanmoins, le niveau scolaire est souvent limité à la 3ème année de collège.

Formations privées

La densité et l'abondance des centres de formations privés dans la région de Souss-Massa sont ambigus et semblent prendre le devant de la formation publique. Néanmoins, ces écoles et centres se voient proposer une panoplie de compétences sur de plus en plus de secteurs reconnus de la région, notamment en secrétariat, bureautique et en cuisine. Ces formations sont plus accessibles pour les personnes avec les niveaux scolaires les plus bas, puisque le niveau minimum est souvent fixé à la 3ème année de collège permettant des options de poursuite d'études spécialisées à celles et ceux non-bacheliers. Ces formations sont évidemment payantes, variant en moyenne entre 500 et 1000 dirhams marocains par mois selon la thématique. En fonction des établissements, certains sont certifiés par l'État.

Formations des associations

Historiquement au Maroc, les associations proposent des formations aux populations les plus marginalisées dans des « douars », petits villages ruraux, quartiers défavorisés (INSAF, 2015). En effet, beaucoup de femmes en situation vulnérable se tournent vers les associations pour des formations et bien souvent attestent la responsabilité des formations aux associations de part leur habitude à les faire. En effet, d'après les bénéficiaires du projet, sur la question de la responsabilité des acteurs dans la thématique de la formation, les associations étaient les premières citées. D'après notre expérience auprès des associations et OSC dans la région, malgré leur grand intérêt à mettre à disposition des formations, bon nombre d'entre elles sont payantes, afin de



de couvrir les frais de la formatrice, de local et de matériel, ce qui peut fortement freiner l'accès aux femmes les plus défavorisées. D'autant plus que ces formations sont de courte durée, d'une part permettant à des femmes de les maintenir mais qui cependant les limitent dans la quantité et qualité des compétences qu'elles peuvent développer. Comme pour les formations des ministères, les filières de ces formations visent bien souvent les domaines de la couture, la coiffure et la cuisine/pâtisserie, et en fonction du niveau scolaire, aboutiront à une attestation de formation ou à un diplôme.

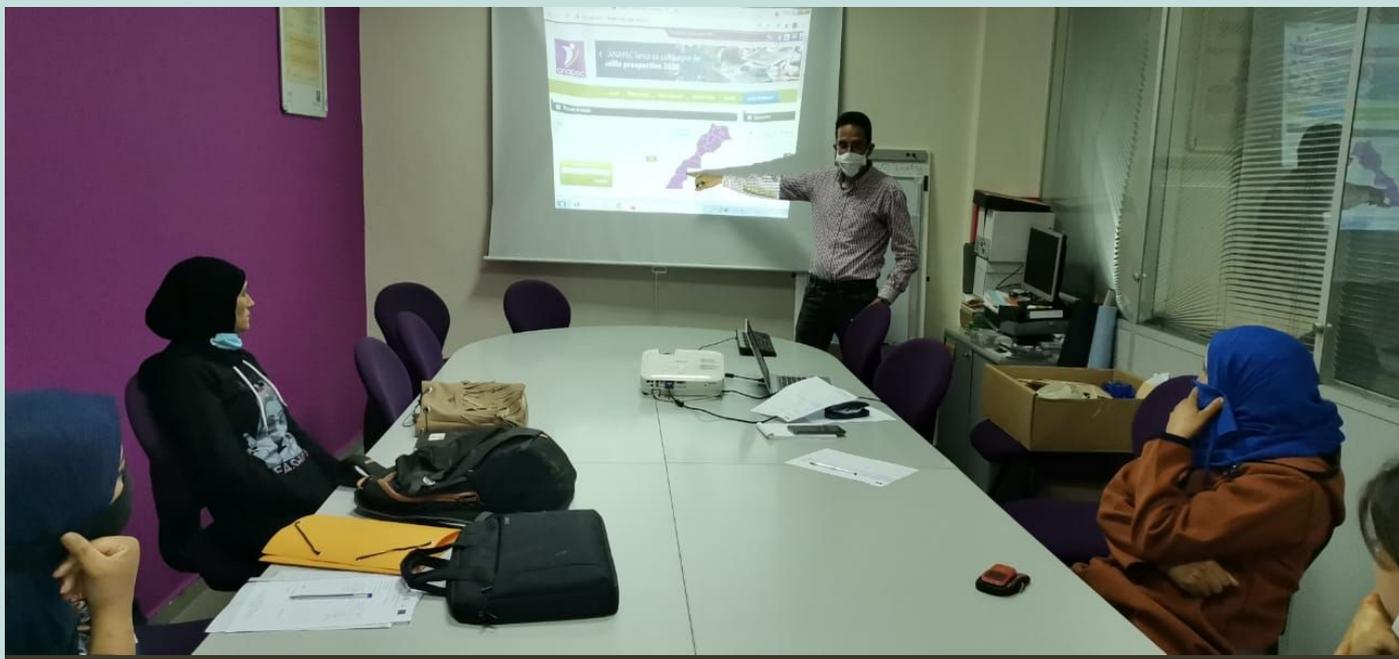
Que ce soit au niveau étatique, du secteur privé que des associations, ces initiatives prises pour mettre en place plus de formations pour les femmes est la preuve de la volonté de mieux les autonomiser. Dans la continuité de ce travail, c'est au niveau de **l'accessibilité** de ces formations aux femmes les plus vulnérables que des changements plus pertinents doivent être réalisés pour **répondre aux besoins de la cible** initialement visée, tant au niveau de l'accessibilité financière, que des horaires de formation, que des services complémentaires à mettre en vigueur afin que chaque femme ait la même **égalité des chances** au point de vue de l'accès et du maintien d'une formation de qualité sur une durée jugée suffisante au développement des compétences nécessaires afin de trouver un emploi.

3.3.3 Services de recherche d'emploi et recrutement

Quant à la question de la recherche d'un emploi, une majorité des bénéficiaires du projet The Way affirment avoir recours à leur **réseau personnel**, familial et leur entourage et le **bouche-à-oreille**, d'autres se rendent sur place dans un lieu où se mêlent recruteurs et chercheurs d'emploi de chaque ville "el mouqef". Outre les outils traditionnels de recherche d'emploi au Souss-Massa, des dispositifs professionnels d'appui existent bel et bien pour la recherche d'emplois formels.

L'ANAPEC est le service national marocain d'appui à la recherche d'emploi qui opère dans la majorité des villes du pays, assurant principalement le rôle d'intermédiaire entre les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi transmises par les employeurs. Le service est ouvert à toutes catégories socio-économiques confondues et met à disposition de plus en plus d'offres de formations à travers des programmes de l'Etat, et un accompagnement au montage de projets avec leurs partenaires, tels que l'INDH. Les employés de l'ANAPEC accompagnent individuellement les personnes intéressées vers des offres d'emploi correspondant à leurs expériences professionnelles, niveau d'études et secteur envisagé. Néanmoins, il s'avère que leurs services sont très peu communiqués auprès des populations marginalisées, qui ont une mauvaise compréhension de leur travail. Une majorité des bénéficiaires du projet ne connaissaient pas les services de l'ANAPEC. Sur terrain, nous remarquons aussi que les services de l'ANAPEC sont moins disponibles auprès des communautés rurales, qui souhaiteraient davantage bénéficier de leurs services et avoir accès à leurs ressources.

L'ANAPEC Taroudant fait preuve de volonté pour adapter leurs services aux populations les plus marginalisées, notamment les femmes. Les approches d'accompagnement et d'orientation doivent être adaptées aux catégories sociales permettant à tout individu de bénéficier de manière égale à ce service public, ce qui a été



notamment relevé dans la formulation de la SNE (Stratégie Nationale de l'Emploi) du Maroc en 2016 en constatant la nécessité de développer des services fournis par les agences de l'ANAPEC et l'accès à tout public (Serrière, 2016).

3.3.4 Création et montage de projets générateurs de revenus

D'après les femmes de la région que nous avons sollicitées, l'**auto-emploi** est souvent un meilleur recours afin de garantir une certaine stabilité et une flexibilité des horaires de travail avec les tâches domestiques. Les projets générateurs de revenus pour les femmes sont nombreux dans la région mais peinent bien souvent à tenir dû au manque de ressources financières et de développement du projet (Gillot, 2016). En effet, les coopératives féminines se multiplient à travers la région dans les produits cosmétiques notamment à base d'argan mais aussi dans les produits alimentaires et artisanaux locaux (Gillot, 2016). Il n'en est pas moins que la capacité des femmes à maintenir ces coopératives et projets est difficile. D'ailleurs, à partir des informations partagées par le biais de focus groupes en phase de compréhension du contexte du projet The Way, des femmes interrogées ont partagé la nécessité d'avoir des formations en marketing, techniques de vente et de commercialisation de leurs produits mais aussi généralement de gestion pour renforcer leurs projets.

Plusieurs services existent dans la région pour accompagner ces femmes dans les différentes étapes de ce processus :

- ADS : Programme de soutien à la création et au développement de micro entreprises dont un quota est attribué aux femmes, offrant des crédits sans intérêt sans garantie pour des porteurs de projets dans le but de contribuer à l'amélioration de la situation économique de la région ;

- Initiative Souss Massa: Programme d'appui en collaboration avec l'ADS pour le développement de l'entrepreneuriat dans la région ;
- Banques: prêts bancaires et accompagnement à l'entrepreneuriat ;
- Autres programmes étatiques ;
- Associations, comme Entre Elles qui soutiennent les femmes auto-entrepreneures à monter et développer leurs projets.

C'est avec beaucoup d'initiatives pour l'entrepreneuriat que la région Souss-Massa cherche à dynamiser l'auto-emploi. Malheureusement, d'après l'expérience du projet The Way, nous remarquons qu'il en est de même que pour les autres services mis à disposition : les communautés les plus marginalisées ne sont bien souvent pas informées de toutes les opportunités qui leurs sont proposées. Sans dispositifs d'information et d'accompagnement adaptés, il est difficile pour les femmes les plus marginalisées de se repérer dans ces opportunités de création de micro-projets. Des séances d'accompagnement selon un plan de cas semble indispensable, en étant individualisées et adaptées à chaque niveau intellectuel, scolaire de la femme avec ses idées et objectifs de projets, afin de maximiser leur participation et leurs chances de réussite.



Dans le même état d'esprit de conditionnement et d'appropriation aux capacités des femmes en situations les plus précaires, on remarque dans la région que les prêts bancaires représentent aussi un frein au montage de projets de beaucoup de femmes qui, bien souvent, accumulent des dettes et ne peuvent s'engager dans des prêts additionnels. D'autant plus que d'après notre expérience auprès des bénéficiaires du projet, la gestion de l'argent est source de nombreux problèmes au sein des familles, rendant ces prêts inenvisageables pour elles puisqu'elles ont très peu de capacité à se projeter dans l'avenir, résultant de leur instabilité socio-économique. La microfinance est une considération pour soutenir les opportunités de montage de projets des femmes les plus marginalisées.

Quelles leçons tirer des services d'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité au Souss-Massa et où se situer ?

D'après ce chapitre formulé par les expériences consultées dans la région, les services de soutien à l'insertion professionnelle sont bel et bien présents au Souss-Massa et jouent manifestement un rôle dans l'amélioration des conditions des femmes en situations les plus précaires. Le tissu associatif est notamment très actif et joue un rôle considérable en étant en contact direct avec les populations les plus précaires. Néanmoins, parmi les programmes

et projets sur cette thématique, il est difficile d'identifier un système unifié et l'accès de près à ces services de la part des femmes les plus vulnérables reste défaillant. La disparité des services, éparpillés, non interconnectés, désorganisés ont pourtant de réelles opportunités de développement et d'unification. Ces éléments résultent parfois de facteurs comme de l'insuffisance de ressources financières et humaines pour l'insertion professionnelle des femmes les plus vulnérables mais tout autant la gestion inefficace de ces ressources, du fait de nombreux services intervenants au cours de la trajectoire de l'insertion professionnelle des femmes qui bénéficierait premièrement d'une clareté des services et leurs rôles, puis d'une unification pour mieux agir au profit de ces femmes.

Au travers de la compréhension et de l'analyse de la situation des femmes en situation de vulnérabilité et des services d'insertion professionnelle existants dans la région de Souss-Massa, nous avons pu identifier les moyens et outils de soutien utiles et envisageables pour appuyer les bénéficiaires du projet. A des fins d'identification des rôles et expertises de chacun des acteurs, nous nous sommes engagés auprès d'une panoplie d'acteurs de la région, tant dans les réunions que dans l'organisation d'activités avec les bénéficiaires du projet.



Mise en œuvre du projet The Way, Leçons Apprises et Résultats

Dans le cadre du projet, nous avons procédé à sa mise en œuvre en suivant les étapes suivantes : **analyser, comprendre, planifier, exécuter, évaluer et partager.**

- Recommandations pratiques et concrètes pour la mise en œuvre du projet The Way sur les axes de l'accompagnement et du suivi de l'insertion professionnelle, de la formation, de la recherche d'emploi (saliariat), sur l'entrepreneuriat et/ou AGRs.

4.1 Analyse et compréhension du contexte

Afin de convenir d'un plan de projet adéquat, nous avons établi un état des lieux de la situation de l'insertion socio-professionnelle des femmes en situation difficile de la région de Souss-Massa. La compréhension de ce contexte devait être effectuée prenant en compte plusieurs perspectives : les femmes elles-mêmes, les associations travaillant auprès de ces femmes dans le domaine de l'insertion professionnelle ou autres, les services existants, et les projets réalisés auparavant par des associations pour l'insertion professionnelle des femmes.

Actions:

- Conduite de 6 focus groupes avec des femmes et jeunes dans des associations ;
- Organisation de plus de 15 réunions avec les associations, les services étatiques, les organisations et structures ;
- Mobilisation de plus de 30 acteurs de la région par le biais de 4 ateliers d'échange tenus en mai 2020 permettant d'échanger sur les thématiques et d'élaborer des recommandations pour la mise en œuvre du projet.

Résultats:

- Une compréhension pluridisciplinaire des expériences des femmes et de leurs attentes d'un projet d'insertion professionnelle ;
- Recommandations théoriques pour le renforcement d'un système d'insertion professionnelle au niveau de la région ;

4.2 Planification de la mise en œuvre du projet

Approche de travail

Les projets de la FAPE ainsi que le Centre Amane à Taroudant se basent sur un travail social de proximité. D'après nos expériences sur le terrain, le travail social est souvent assimilé avec la bienfaisance ou le travail associatif de manière générale. A la FAPE, le **travail social** se caractérise d'un appui/soutien depuis l'accord avec le/la bénéficiaire jusqu'à la fermeture du dossier, englobant l'accès aux services sociaux nécessaires tout en adoptant les meilleures pratiques. Tout travail social doit être encadré par un plan de travail afin d'**accompagner la bénéficiaire vers un but réalisable**. Dans le cadre du projet The Way, trois assistants sociaux, un par province, ont accompagné les bénéficiaires du début, dès leur enquête initiale, jusqu'à la fermeture du dossier et la réalisation de leurs **objectifs professionnels**.

Comme développé plus en détails dans la partie Méthodologie de ce rapport, l'approche considérée dans ce projet était **Basée sur les Forces et Axée sur les Solutions et Centrée sur la Famille**. Il s'agissait ainsi de soutenir chaque femme à identifier ses **forces**, sa **capacité** et ses **désirs** et de balancer ces points avec sa situation familiale et ses objectifs familiaux afin de tracer un parcours et des objectifs d'insertion professionnelle réalisables et pertinents avec la demande du marché de la province. D'après l'évaluation de l'équipe sur cette

méthodologie dans le cadre du projet The Way, l'approche centrée sur la famille a certainement permis de gagner la confiance des membres de la famille des femmes, notamment des maris ou des pères des femmes.

Formation de l'Équipe

Afin d'optimiser la performance du travail, un plan de formation pour l'équipe avait été établi suivant le plan de processus du projet The Way. Deux guides ont été formulés par notre partenaire MCT afin d'accompagner l'équipe dans les phases du processus d'accompagnement à l'insertion professionnelle des bénéficiaires. Il était nécessaire de régulièrement modifier et revoir les documents conceptualisés afin de répondre au mieux aux besoins sur le terrain et permettre de finaliser un produit répliquable par d'autres projets. La formation de l'équipe a compris les séances suivantes :

- Séances de formation sur la politique de protection de l'enfance, les limites professionnelles, le rôle de l'assistant social, la gestion des tâches et du temps, l'enregistrement du travail;
- Séances de formation sur la phase d'investigation : comment faire une visite à domicile, la gestion de la colère, le comportement avec les enfants;
- Séances de formation sur la phase de développement : comment faire un Plan de Développement Individuel avec une femme, comment encourager, comment déterminer des objectifs, comment faire un plan de travail avec une bénéficiaire.

Une des valeurs relevées par les équipes de la FAPE est la formation continue. Ainsi, en complément des formations essentielles initiées en phase de formation, d'autres formations professionnelles ont été réalisées notamment sur les techniques d'entretien avec les femmes, avec des exercices pratiques autant que théoriques.

4.3 Mise en œuvre des activités du projet

Identification et sélection des bénéficiaires

Par le biais de 17 ateliers de sensibilisation sur l'insertion professionnelle et sur le projet The Way, nous avons pu avertir et informer les femmes dans la région sur l'opportunité de participer au projet. Ces ateliers de sensibilisation ont eu lieu chez des associations partenaires identifiées en début de projet travaillant auprès des femmes les plus vulnérables. Les femmes intéressées par le projet devaient ensuite s'inscrire sur une liste afin d'être contactées par notre équipe.



Afin d'évaluer les femmes correspondantes aux critères de vulnérabilité et ayant la motivation de participer au projet, les assistants sociaux ont tenu des entretiens avec les femmes se portant intéressées. Les informations enregistrées des entretiens étaient ensuite évaluées en équipe pour déterminer si la femme serait bénéficiaire du projet ou si elle nécessitait d'une orientation vers un autre service plus approprié à sa situation. Plus de 250 entretiens auprès de femmes ont été réalisés sur les trois provinces de la région.

Evaluation des besoins des bénéficiaires

Une fois les bénéficiaires identifiées, chaque femme devait se compromettre à respecter les étapes du projet et s'engager dans le processus par le biais d'un **accord initial** entre la FAPE et celles-ci.

Étape d'Investigation

Dans le contexte communautaire, particulièrement le cas dans la ville et la province de Taroudant, l'entraide et la vie commune avec les membres de la communauté est telle qu'il faut savoir en faire bon usage. C'est ainsi que dans toutes les étapes du travail social que nous avons menées, nous avons identifié les principaux cercles de soutien:

- **La femme**
- **Le réseau de la femme** : famille, amis, autres
- **Autres réseaux de la femme** : associations, personnes repères

L'étape d'investigation servait à identifier avec chaque femme ses forces, ses désirs et ses capacités en prenant compte de sa situation familiale. Chaque semaine, l'équipe terrain se réunissait afin de convenir de plans adéquats d'intégration des bénéficiaires.

Enquête Principale : une étude sur la femme était réalisée pour comprendre sa situation familiale, son niveau d'éducation, son état de logement et de santé, ses expériences professionnelles. Cette évaluation permettait de mieux comprendre la situation de la femme afin de pouvoir l'orienter au mieux dans son parcours professionnel.

L'enquête était effectuée par l'assistant social référent en discutant avec la femme, en se rendant à son domicile, et en consultant son entourage.

Évaluation de l'Enquête Principale: suite à l'enquête, l'équipe était en mesure d'identifier les limites d'accès à la formation et à l'emploi et les solutions potentielles grâce à ses cercles de soutien. Les obstacles les plus fréquents concernaient la garde des enfants, la santé et l'accès à un revenu pendant la durée de la formation.

- **Plan de Soutien**: ce plan était établi après l'évaluation de l'enquête, avec la femme, afin de convenir de solutions aux obstacles identifiés, par le biais d'orientation vers les personnes ou services que la femme nécessitait dans la mesure du possible, afin d'optimiser au mieux son insertion professionnelle.

Étape de Développement

- **Plan de Développement Individuel (PDI)** : afin de pouvoir s'engager dans une formation, il était nécessaire que chaque femme définisse des objectifs professionnels et un plan d'insertion professionnelle cohérent avec ses forces, désirs et capacités. Ainsi, chaque bénéficiaire, accompagnée de l'assistant(e) social(e) référent(e), procédait à l'identification d'objectifs précis et réalisables et de moyens/outils concrets pour y accéder.

86 PDIs ont été effectués auprès des bénéficiaires. D'après les bénéficiaires interrogées, 86% d'entre elles ont partagé leur sentiment d'avoir atteint les objectifs de leur PDI.



Ce processus était facilité par un prospectus simple et compréhensible, qui informait les bénéficiaires des différentes voies et possibilités de formation dans la région. L'étape de PDI pouvait se réaliser en une séance comme en plusieurs, selon la femme, si elle avait besoin de temps pour réfléchir aux différentes options ou si elles devaient consulter son entourage.

75 femmes ont bénéficié d'une formation et 60 ont terminé leurs PDI. Parmi les facteurs décisifs de l'arrêt du PDI de la femme étaient les raisons listées ci-dessous, principalement le manque de revenu afin de pouvoir survivre tout en maintenant les horaires de formation (voir tableau 2).

Formation des bénéficiaires

Il était tout d'abord nécessaire d'identifier les centres de formation dans la région pouvant accueillir les bénéficiaires, selon des critères tels que leur âge, leur lieu de résidence, leur niveau scolaire. Tout au long de leurs formations, les bénéficiaires étaient suivies par l'assistant social référent afin de s'assurer de la continuité des formations. Ce suivi était effectué par téléphone, par réunions avec le formateur mais aussi par le biais de questionnaires d'évaluation effectués auprès des bénéficiaires et des formateurs.

- Les cours d'alphabétisation

Malgré les formations vocationnelles identifiées qui requièrent peu de connaissances théoriques, beaucoup de bénéficiaires analphabètes étaient limitées dans leur apprentissage du fait de ne pas savoir lire ni compter puisque les formations en couture, cuisine et coiffure nécessitent tout de même savoir compter les mesures, les tailles, ainsi que peser les aliments. Il était nécessaire d'orienter les femmes analphabètes vers des programmes

d'alphabétisation, d'État ou d'association, afin de faciliter leur apprentissage en numératie. Du fait de l'irrégularité de certains programmes et l'absence de temps dans notre projet, nous avons dû organiser nous mêmes des séances organisées sur mesure en fonction des besoins spécifiques des formations afin que les femmes puissent suivre correctement la formation vocationnelle. Parmi les bénéficiaires, 9 ont bénéficié de ces séances.

- La formation en compétences douces

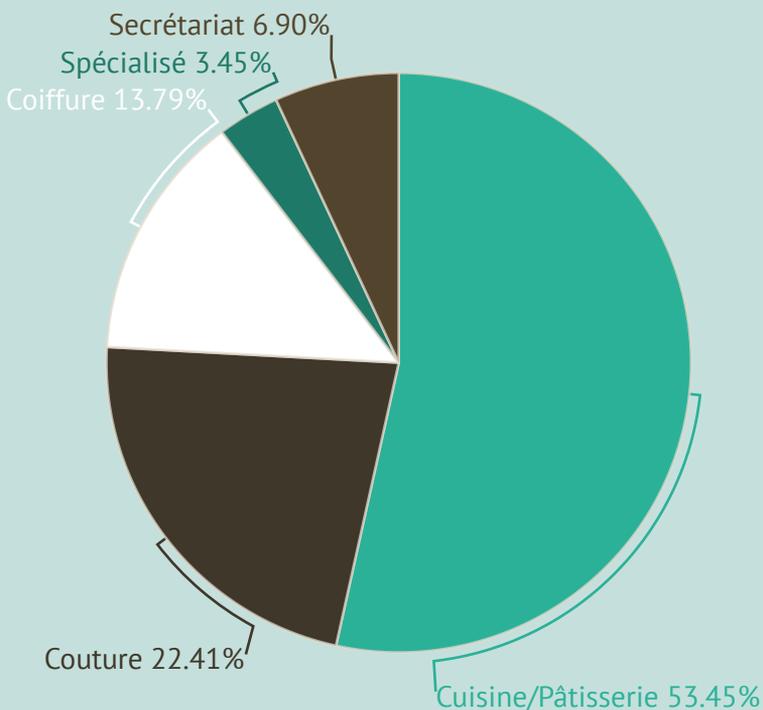
Les compétences douces, dites soft skills, regroupent toutes les compétences organisationnelles, de gestion du temps, de communication, nécessaires à une insertion professionnelle réussie. Ces séances de formation étaient organisées en amont de la formation vocationnelle afin de préparer les bénéficiaires à mieux intégrer leurs formations et maintenir leurs Plans de Développement Individuels.

- La formation vocationnelle

Afin que les femmes intègrent des formations vocationnelles, nous avons tout d'abord analysé les secteurs à choisir en considérant plusieurs éléments : les formations existantes, les besoins du marché, la volonté des bénéficiaires et leur niveau/capacité. Se faisant, nous avons pu identifier les secteurs de formation intégrés par les bénéficiaires en cuisine/pâtisserie (53%), couture (22%), coiffure (14%) et secrétariat/spécialisé (10%).



Formations vocationnelles intégrées et maintenues par les femmes



Bien que les femmes aient demandé, en début de projet, des formations à court terme afin de ne pas rester sans travailler trop longtemps, en fin de formation, 55.6% des femmes interrogées ont mentionné que la durée des formations n'était pas suffisante et qu'elles auraient aimé les prolonger.



73 bénéficiaires ont bénéficié de formation vocationnelle que 58 d'entre elles ont maintenu jusqu'à la fin.



- La formation technique

Après avoir acquis les compétences vocationnelles nécessaires à l'acquisition d'un emploi, il était temps de préparer les bénéficiaires à la recherche d'un stage et/ou un emploi. Des ateliers ont été organisés auprès des spécialistes de la région sur les thématiques de rédaction de CVs, de conseils de recrutement et de recherche d'emploi, notamment avec l'ANAPEC Taroudant et Agadir. Dans ce processus, nous avons aussi créé et effectué des séances sur mesure de rédaction de CVs directement auprès des bénéficiaires analphabètes, qui ne pouvaient bénéficier de séances en salle informatique. En alternative, les femmes présentaient à l'oral leurs expériences, qui étaient ensuite transcrites par le coordinateur de projet.



Atelier mené par l'ADS sur les programmes d'appui au financement de projets.



- La formation entrepreneuriale

Notre partenaire l'Agence de Développement Social à Agadir a animé 3 ateliers d'initiation à l'entrepreneuriat. Au vue des différents niveaux et capacités de compréhension des bénéficiaires sur ce sujet, nous avons priorisé des séances individuelles en parallèle de l'accompagnement au montage de business plan d'AGR.

Au total, 36 bénéficiaires ont participé aux séances de formation entrepreneuriales.

Accompagnement au montage des projets et activités génératrices de revenus (AGR)

Le montage de projet est un sujet sensible pour les femmes de Souss-Massa puisque grand nombre d'entre elles y réfléchissent, certaines y parviennent mais une majorité échouent. Malgré les programmes qui existent dans la région de Souss-Massa afin de financer de tels projets, les femmes en situation difficile nécessitent un accompagnement dans ce processus autant qu'un financement. D'après les femmes que nous avons interrogées, 47% d'entre elles avaient déjà réfléchi à faire un projet et plusieurs ont entamé puis arrêté un projet par faute de planification.

A partir de modèles de guides au montage de projets générateurs de revenus d'autres projets internationaux, nous avons pu établir un plan d'accompagnement et un modèle de business plan adéquat, afin de produire un plan de projet concret, réaliste et adapté aux bénéficiaires motivées. Nous avons simplifié les étapes de montage de projet en prenant pour référence le business plan classique tout en nous adaptant aux capacités des bénéficiaires, par exemple tenant compte de l'analphabétisme de certaines porteuses de projet.



Séance d'accompagnement au montage de projet.

100% des bénéficiaires interrogées et ayant eu des séances de montage de projets ont partagé que ces séances étaient utiles à développer leurs idées et plans de projets.

Par le biais d'activités de formation sur l'entrepreneuriat et de séances individuelles, les bénéficiaires ont pu développer leurs connaissances dans le domaine entrepreneurial et du montage de plans de projets. Les séances individuelles menées par l'assistant(e) social(e) référent(e) et le mentor ont touché aux thématiques du marché du produit/service du

projet, la compétition et la différenciation mais aussi la stratégie commerciale et financière. Entre ces séances, les bénéficiaires étaient encouragées à questionner leur entourage, consulter leurs formateurs et établir les listes de matériel, de matières premières, effectuer une recherche des prix indicatifs mais aussi une recherche de locaux et de fournisseurs partenaires. Par cette approche, les bénéficiaires ont été placé(e)s au cœur même du processus, les rendant ainsi fondamentalement responsables du développement de leurs plans de projets.

En moyenne, chacune des 21 femmes ayant terminé les séances de formation à l'entrepreneuriat et d'accompagnement au développement de business plans a bénéficié de plus de 15 heures d'appui à l'entrepreneuriat, ainsi qu'un soutien logistique dans la recherche de local, des partenaires et des fournisseurs.

La présence de l'assistant(e) social(e) référent(e) a renforcé la dynamique du processus tout en s'assurant de la capacité de la femme à développer le plan (connaissance préalable de sa situation familiale, financière et les limites d'idées de projets potentiels concevables).

Lorsque les femmes avaient terminé leurs business plans, rédigés par l'expert, chaque femme devait présenter le projet devant un comité. En guise de préparation, les bénéficiaires ont effectué des ateliers entre elles afin de se préparer à la présentation au comité (image ci-dessous). Chaque comité d'agrément se composait de trois membres de jury, se devant d'écouter et de questionner les plans de projets d'AGRs développés par les bénéficiaires.



Les **objectifs du comité d'agrément** étaient donc d'une part, de valider les plans de projets prêts à être lancés qui se verraient bénéficier de fonds de roulement et d'un plan de suivi de la part du projet The Way ; et d'autre part, de **renforcer les plans de projets à être développés** et représentés devant un autre jury.

Les projets d'AGRs validés par le jury des comités d'agrément suivaient ensuite les étapes suivantes :

- Une **attestation sur l'honneur** de la présence en formation accélérée de gestion, de prise en charge de la responsabilité légale du projet et de la conservation du matériel et de l'équipement ;
- Participation à la **formation accélérée** en gestion financière et gestion du stock (+ formation spécialisée selon le domaine du projet) ;
- Mise en œuvre du **plan de démarrage de projet** (construction, aménagement, achats) ;
- Démarrage de projet ;
- **Suivi** hebdomadaire, mensuel, trimestriel du projet (plan de suivi de l'avancement du projet, des réussites, des obstacles, des changements nécessaires).



Appui au parcours salarial : stages et emplois

Quant à la mise en place de l'appui au parcours salarial, pour les femmes souhaitant s'insérer dans des structures et organisations de la région privées ou publiques, nous avons effectué les étapes suivantes :

- **6 visites en entreprise** afin de faciliter des échanges entre les bénéficiaires et les professionnels sur le terrain et les conseiller dans leur insertion en emploi;



- **4 ateliers d'information** organisés sur les services de l'ANAPEC et des agences de recrutement;
- Facilitation de la **mise en relation** au cas par cas avec les agences de recrutement et les services d'ANAPEC pour les étapes d'identification de postes et de recrutement.

Activités et renforcement des compétences

Afin de soutenir les femmes à maintenir leurs Plans de Développement Individuels, il était nécessaire de travailler avec elles sur tous les aspects complémentaires à leur insertion professionnelle, notamment leur confiance en soi. Pour cela, nous avons organisé des comités sur des thématiques choisies par les femmes et des activités en parallèle des formations.

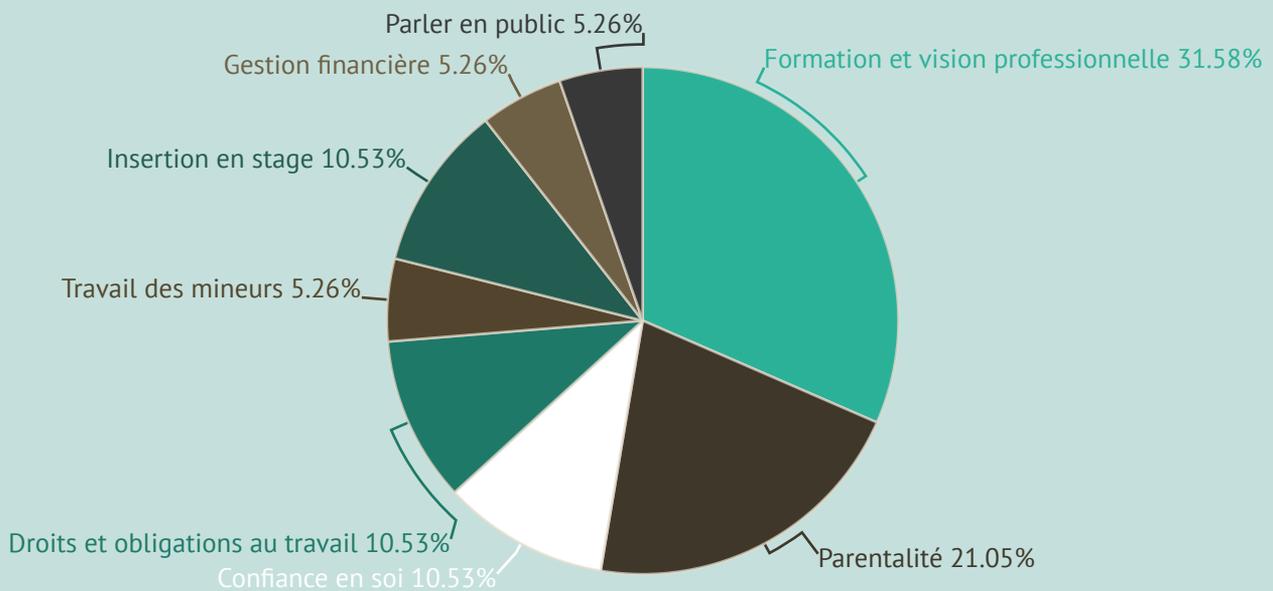
98% des femmes interrogées et ayant développé des business plans ont partagé se sentir capables de lancer leurs projets après la finalisation de leurs business plans.

- **Comités des femmes : 19 comités des femmes** sur des thématiques relatives à l'insertion professionnelle. Durant ces comités, il s'agissait de donner l'opportunité aux bénéficiaires d'échanger sur une thématique qu'elles avaient choisies et qui pouvaient soutenir leur insertion professionnelle. Les thématiques concernaient principalement l'insertion en entreprise (la relation avec les collègues, la gestion de la colère...) et la parentalité (le comportement avec les enfants et les adolescents, la gestion du temps entre le travail et les responsabilités familiales)

Activités récréatives: 11 activités ont été organisées à la demande des bénéficiaires. Ces activités consistaient de sorties sportives, de sorties aux cafés, de sorties entre mères et enfants. Le processus d'insertion professionnelle relevait aussi d'une insertion sociale où les femmes étaient beaucoup plus en contact avec d'autres femmes qu'elles ne l'étaient auparavant. Ces activités leur permettaient de développer des relations amicales en dehors des horaires de formation et sortir du quotidien.

96% des bénéficiaires interrogées ont partagé que les discussions des comités des femmes étaient importantes pour elles.

Thématiques des comités des femmes



4.4 La collaboration et la communication avec les partenaires

Tous les partenaires impliqués dans ce rapport ont partagé que la mauvaise communication entre les acteurs de l'insertion professionnelle des femmes est une des causes qui retarde le développement d'outils nouveaux et de programmes pouvant mieux soutenir les femmes les plus marginalisées. Au cours du projet The Way, nous avons tenté au mieux de permettre une communication efficace avec les partenaires afin d'informer du travail qui était développé tout en questionnant et révisant nos démarches. D'après l'expérience de FAPE et MCT, il était important de déléguer les tâches aux membres de l'équipe afin de mieux communiquer avec les partenaires.

C'est ainsi, qu'avec nos partenaires associatifs et de la société civile, nous avons procédé aux moyens de communication suivants:

- Des réunions d'introduction entre les membres de l'équipe The Way et l'organisme, la présentation des objectifs du projet et les opportunités de collaboration;
- Des contrats de partenariats avec des associations afin que leurs bénéficiaires puissent intégrer le projet The Way ou que les bénéficiaires du projet puissent bénéficier des services de l'organisme dans la continuité du projet;
- Des rapports trimestriels sur le suivi des bénéficiaires en commun (après la signature du contrat), des réunions en présentiel quand jugé nécessaire;
- Une communication continue entre les assistants sociaux et les associations partenaires, le cas échéant avec le coordinateur de projet ou la cheffe de projet.

Dans le processus d'identification des acteurs clés de la région, nous identifions les programmes et agences étatiques concernées telles que l'Entraide Nationale, l'Agence de Développement Social, l'INDH; les bureaux d'inspection du travail mais aussi les services publics tel que l'ANAPEC.



La communication avec ces partenaires se construisait de la manière suivante:

- Des réunions d'introduction;
- La participation des acteurs dans les ateliers de mobilisation pour le développement de recommandations pour la mise en oeuvre du projet;
- L'organisation d'ateliers thématiques pour les bénéficiaires du projet en fonction des domaines d'expertise des acteurs (droits et obligation au travail, processus de recherche d'emploi...)
- Réunions de suivi du projet et de planification des opportunités de collaboration avec les partenaires du projet après la fin du projet.

Quant au développement de relations avec les centres de formations, nous avons pris les étapes suivantes:

- L'identification des centres de formations dans la région adaptés aux niveaux scolaires et à la capacité des bénéficiaires en fonction des secteurs déterminés;
- Des réunions d'introduction entre les membres de l'équipe The Way et l'organisme, la présentation des objectifs du projet et les opportunités de collaboration pour l'accueil de bénéficiaires dans leurs centres;
- Des contrats de partenariats avec les centres de formation afin que les bénéficiaires puissent intégrer les formations;

- Des réunions de suivi mensuelles avec le coordinateur de projet et des évaluations trimestrielles de chaque bénéficiaire inscrite dans les centres de formation afin d'identifier les progrès et points d'amélioration.

En ce qui concerne la mise en relation des bénéficiaires avec les employeurs, nous les avons orientées vers les agences de recrutement et l'ANAPEC ou nous avons soutenu celles-ci à trouver des offres d'emploi par l'intermédiaire de nos partenaires, comme suit:

- Identification des besoins des bénéficiaires après les PDI;
- Recherche d'organisations et d'entreprises sur terrain pouvant offrir des stages/emplois directement ou par l'intermédiaire du réseau de professionnels de la région;
- Réunions entre le coordinateur de projet et les organismes d'accueil;
- Rencontres entre la bénéficiaire et le chargé de l'organisation avant de procéder à l'embauche.

4.5 Evaluation et fin du projet

Afin de clôturer le projet The Way de façon participative et dans le but de **générer des échanges et réflexions sur la finalité du projet** entre les objectifs de départ et les résultats acquis, nous avons consulté les différentes parties prenantes:

- **Evaluation avec les bénéficiaires:** des questionnaires d'évaluation de fin de projet ont permis d'évaluer les différents aspects du projet et d'identifier les points d'amélioration, présentés dans ce rapport;
- **Evaluation avec les partenaires:** des réunions de fin de projet et les entretiens semi-structurés ont permis de clôturer les leçons apprises du projet;
- **Evaluation avec les membres de la famille des bénéficiaires:** via des focus groupes;
- **Évaluation avec l'équipe** sur la mise en œuvre du projet: via deux focus groupes.

Dans cette démarche, 99% des femmes interrogées se sont senties accompagnées dans le processus.





Quelques autres réussites...

Mise à part quelques **acteurs plus consciencieux d'une collaboration** avec d'autres parties prenantes; 58 femmes de la région se sont dotées de compétences pour affronter le monde du travail. D'autant plus qu'à travers le projet, d'autres femmes ont été soutenues à réintégrer leurs **études secondaires**, notamment 1 jeune femme en 1^{ère} année de lycée, 1 jeune femme en 3^{ème} année de collège et 2 femmes en 6^{ème} année de primaire.

Grâce à l'évaluation du projet effectuée auprès des partenaires, des bénéficiaires, les focus groupes auprès des familles des bénéficiaires et d'après les études de cas, on remarque que le soutien à l'insertion professionnelle des femmes en situation difficile va au-delà de l'insertion économique. 95% des femmes interrogées ont partagé se sentir **plus intégrées dans la société** depuis leur participation au projet The Way. Ces répercussions positives affectent non seulement la **confiance en soi** de la femme, la **gestion des tâches et du temps** et son **indépendance financière** mais aussi toute sa famille et ses proches. Cette redynamisation de la confiance en soi des femmes a aussi été prouvée via d'autres projets menés au niveau international où des femmes ont exprimé avoir non seulement gagné au niveau financier mais ayant aussi obtenu de nouvelles **sources d'aspirations**, découvert de **nouveaux talents**, et construit leurs **identités** (Klugman et al, 2014; Gillot, 2016), ne réduisant ainsi ces femmes pas qu'au titre de mère mais **d'agent actif dans la société**.

Quelques Etudes de cas

Latifa reprend le lycée

A l'âge de 17 ans, villageoise de la banlieue de Marrakech, Latifa apprend qu'elle est enceinte suite à une relation amoureuse avec un ami du collège. Suite à de nombreuses tentatives d'avortement clandestins, par honte et par peur des réactions de son entourage face à cette grossesse, Latifa fuit de chez elle avec quelques dirhams en poche jusqu'à Inezgane. Après des mois passés à la rue, une famille accepte de l'accueillir chez eux jusqu'à terme de la grossesse, à condition qu'elle leur donne le nourrisson une fois né. Après un changement d'avis, Latifa décide de garder l'enfant et est soutenue par un hébergement pour mères célibataires à Agadir. Suite à l'accouchement, Latifa travaillait en tant que domestique pour couvrir ses frais de vie. En devenant bénéficiaire du projet The Way, Latifa a trouvé un travail plus décent et a repris ses études de dernière année de collège. Latifa souhaite poursuivre ses études de lycée afin d'intégrer l'université et espère un avenir meilleur pour elle et sa fille.

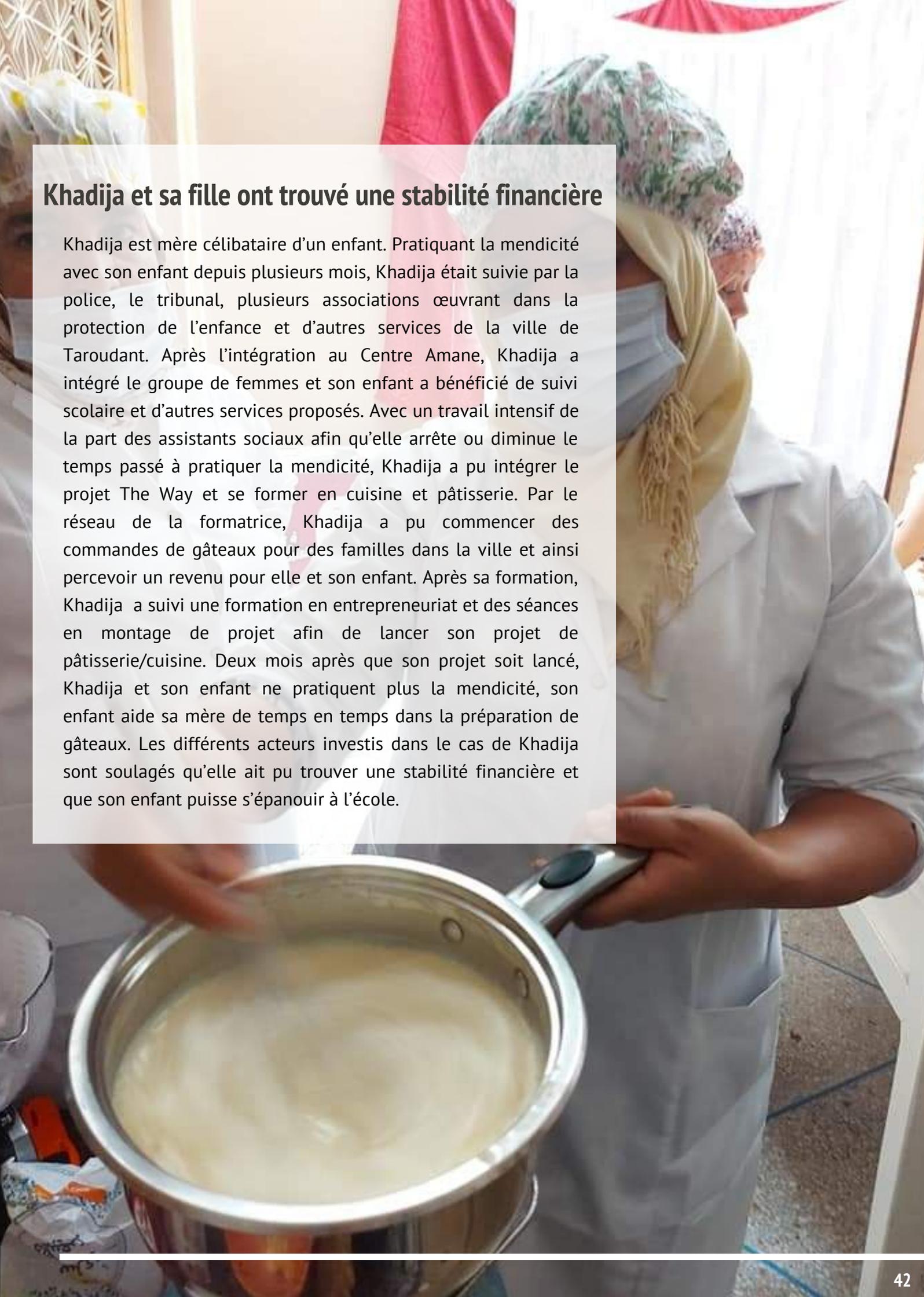
Amina reprend confiance en elle et devient indépendante

Mère de deux enfants en bas âge, Amina était mariée à un homme violent. Face à des scénarios d'abus physique et psychologique, Amina fait une demande de divorce et retourne vivre chez ses parents avec ses enfants. Dépendante financièrement de ses parents, Amina souhaitait s'autonomiser afin de pouvoir subvenir aux besoins de ses enfants et soutenir ses parents. Malgré la timidité initiale d'Amina, qui n'était jamais sortie de chez elle non-accompagnée, Amina a commencé une formation intense consistant en plus de 15 heures de cours par semaine dans une école hôtelière à Agadir. Tous les jours, Amina se déplace seule d'Inezgane à Agadir afin de suivre la formation où elle se fait remarquer par sa persévérance et son attention au détail. Après plusieurs mois de formation, l'équipe présente la bénéficiaire à une association sous l'Entraide Nationale nécessitant d'une formatrice à partir de la nouvelle année. Amina a intégré l'association comme apprentie formatrice, où elle enseigne à plus de 20 femmes la cuisine et la pâtisserie marocaine et internationale. Pendant l'été de 2021, Amina suit un stage dans un hôtel reconnu de la ville et espère prendre son poste de formatrice à l'association d'ici la rentrée prochaine.



Khadija et sa fille ont trouvé une stabilité financière

Khadija est mère célibataire d'un enfant. Pratiquant la mendicité avec son enfant depuis plusieurs mois, Khadija était suivie par la police, le tribunal, plusieurs associations œuvrant dans la protection de l'enfance et d'autres services de la ville de Taroudant. Après l'intégration au Centre Amane, Khadija a intégré le groupe de femmes et son enfant a bénéficié de suivi scolaire et d'autres services proposés. Avec un travail intensif de la part des assistants sociaux afin qu'elle arrête ou diminue le temps passé à pratiquer la mendicité, Khadija a pu intégrer le projet The Way et se former en cuisine et pâtisserie. Par le réseau de la formatrice, Khadija a pu commencer des commandes de gâteaux pour des familles dans la ville et ainsi percevoir un revenu pour elle et son enfant. Après sa formation, Khadija a suivi une formation en entrepreneuriat et des séances en montage de projet afin de lancer son projet de pâtisserie/cuisine. Deux mois après que son projet soit lancé, Khadija et son enfant ne pratiquent plus la mendicité, son enfant aide sa mère de temps en temps dans la préparation de gâteaux. Les différents acteurs investis dans le cas de Khadija sont soulagés qu'elle ait pu trouver une stabilité financière et que son enfant puisse s'épanouir à l'école.





Kaltouma veut un avenir meilleur pour elle et ses enfants

Mère de trois enfants hors mariage, certains placés en centres résidentiels tandis que d'autres sont gardés par des membres de sa famille, Kaltouma intègre le projet The Way afin de développer un projet de couture. Incapable d'intégrer une formation au vue de ses heures de travail, elle est soutenue par l'équipe dans les étapes de conception et de montage de projet. Après l'accouchement de son quatrième enfant, Kaltouma cherche désespérément un soutien financier pour garder son nourrisson auprès d'elle et éviter que le nourrisson ne soit institutionnalisé. Grâce à ses efforts, Kaltouma a pu lancer son projet de couture et générer un revenu qui lui permet de survivre et couvrir les frais de garde de sa fille afin qu'elle ne soit pas placée. Depuis le lancement de son projet, les assistants sociaux du Centre Amane ont remarqué que sa situation avec ses enfants s'est améliorée. En effet, un de ses enfants est rentré auprès d'elle, son nourrisson est à ses côtés et n'a pas été placé en centre résidentiel et elle fréquente plus régulièrement ses deux autres enfants placés. Sa situation sociale et financière est plus stable et Kaltouma semble épanouie et plus confiante en elle-même.

La vie de Leila se stabilise

Leila, mariée et mère de trois enfants, travaille depuis ses 7 ans dans le ménage, les fermes, les usines et depuis plusieurs années dans les cafés. Leila enchaîne des emplois, avec des salaires assez bas et dont les conditions ne lui conviennent pas. Depuis leur mariage, son mari côtoie régulièrement la prison, ce qui fait que Leila a toujours été la responsable financière du foyer. Son mari est connu des services de police pour vols répétitifs, finances qu'il investit dans sa famille et dans les substances. Leila a finalement commencé un petit projet de cuisine et pâtisserie mais souhaitait développer un projet plus stable. Après une formation en cuisine et pâtisserie, Leila a suivi des séances de création et de montage de projet. En juin 2021, Leila lance un projet ambulant de pâtisseries traditionnelles marocaines qui connaît beaucoup de succès. En plus du soutien financier que le projet lui apporte, nous nous apercevons que son mari est resté hors de prison le plus longtemps pour la première fois depuis leur mariage, ce qui a peut-être un lien avec le soutien financier que sa femme rapporte grâce à son projet.



Recommandations et bonnes pratiques

Dans le but de **renforcer les prochaines initiatives de soutien et d'appui à l'insertion socio-professionnelle des femmes et jeunes vulnérables au Souss-Massa**, des recommandations ont été développées. Dans la formulation des recommandations, nous nous focalisons autant sur la question du "quoi" que du "comment" en nous basant sur les recommandations des participants aux questions suivantes:

- Situation: **Où en sommes-nous? Qu'est-ce qui a marché, qu'est-ce qui n'a pas marché?**
- Quoi: **qu'est-ce qui pourrait améliorer la situation?**
- Pourquoi: **Quelles sont les raisons pour lesquelles on devrait considérer ces changements et quels pourraient être les potentiels résultats et avantages?**
- Comment: **Quelles actions et mesures concrètes devons-nous mettre en œuvre pour cela?**

Recommandation 1 : un système d'insertion professionnelle établi dans la région de Souss-Massa pour les femmes en situation de vulnérabilité

Situation: D'après l'engagement de tous les acteurs investis dans ce projet et cette thématique, les opportunités et forces pour le développement de moyens et d'outils soutenant l'indépendance et l'autonomisation économique des femmes en situation de vulnérabilité dans la région de Souss-Massa sont évidentes. Les réflexions des acteurs et les échanges des femmes permettent de mettre en lumière la diversité des services qui existent, mais qui sont néanmoins bien souvent méconnus et isolés les uns des autres. De la même manière, la succession de projets, le grand nombre d'acteurs et la continuité des mêmes obstacles répétés

depuis une décennie démontrent la nécessité d'une approche nouvelle afin de contourner ce phénomène.

Quoi: Une clarification et une harmonisation des services complémentaires qui existent pour créer et envisager un réel système d'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité dans la région de Souss-Massa est nécessaire afin d'unifier et compléter le travail de chaque acteur. Les résultats sur terrain ne peuvent être envisageables que par un travail collectif.

Pourquoi: Plutôt que de répéter un travail ou un service déjà existant et dans le but d'assurer des dynamiques fluides dans la région, une coopération et une communication entre les acteurs peut être clé quant à l'unification et une meilleure utilisation des ressources existantes, et l'orientation des femmes dans ce système. Il s'agit aussi de garantir une continuité des services et éviter que les efforts soient répartis.

Comment:

- Un **réseau des acteurs** de l'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité provinciale et régionale: l'insertion professionnelle est un service social qui est composé de plusieurs composantes interconnectées. Afin qu'il puisse y avoir une réelle collaboration et coopération, il est nécessaire d'avoir une entité cadre permettant de regrouper tous ces acteurs par le biais d'un forum ou un comité par exemple.
- Une **vision unifiée** des mesures nécessaires à envisager et des objectifs communs.
- Un **encadrement et une gestion de ce réseau:** un encadrement neutre par un service doit être mis en place afin de premièrement réunir les acteurs, développer un réseau dynamique puis au fur et à mesure renforcer le travail collectif

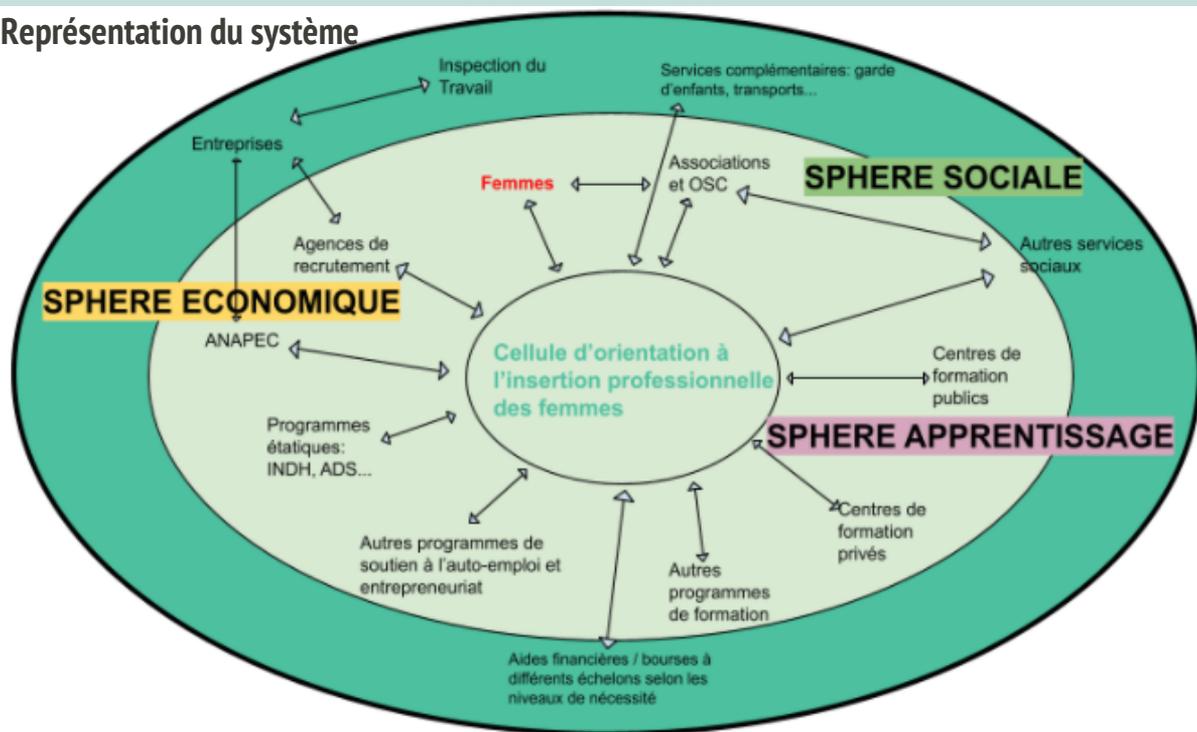
des membres avec des ressources humaines et un financement adéquats.

- Une **charte organisationnelle**: afin d'explicitement identifier et délimiter les rôles et responsabilités de chaque membre dans le système contribuant ainsi à éviter la répétition du travail et l'effet désorganisé, chaque acteur doit connaître les rôles, responsabilités de chaque acteur dans le système, les objectifs à court et long terme du réseau afin de fournir une clarté pour tous.
- Une **mobilisation holistique**: participation et mobilisation de tous les acteurs identifiés dans ce système couvrant toutes les étapes de l'insertion professionnelle des femmes en situation de vulnérabilité (mentionnés dans la partie 2.3) en étroite collaboration avec les autres services sociaux et systèmes sociaux de la région, notamment les secteurs de la santé, du logement, de l'enfance.
- Une **traçabilité** et le **professionnalisme**: des réunions périodiques, des rapports fiables, des plans stratégiques de développement.
- Une **communication intra et inter organisationnelle**: une charte de communication, une plateforme de gestion et de communication informatisée pour pallier les

obstacles de communication en présentielle (plusieurs propositions de site ont été partagées afin de suivre les projets des acteurs, demander à joindre et contribuer etc), une communication des informations pluridisciplinaire et accessible à tou(te)s, des outils de communication adaptés afin de permettre aux acteurs de communiquer de manière continue.

- Une **coopération interdisciplinaire**:
 1. permettre à chaque acteur de se spécialiser dans un domaine précis afin de permettre à chacun de développer une expertise sur un champ d'action délimité permettant ainsi une complémentarité des actions renforçant ainsi les interventions et favorisant le travail d'équipe et les échanges, qui inclut les associations, ONG et OSC;
 2. Créer plus d'opportunités d'échanges et de coopération entre les OSC et les services de l'État: considérer les associations et ONGs et autres qui ont de l'expertise dans le domaine de soutien à l'insertion professionnelle pour les inclure dans le design de politiques publiques.
- Une **évaluation systémique**: un accompagnement de l'État afin d'évaluer la contribution de ce réseau, une évaluation annuelle de tous les acteurs. Un suivi de cette mise en œuvre petit à petit avec seulement quelques cas au départ pour évaluer la continuité du réseau à un niveau maîtrisable.

Représentation du système



Recommandation 2 : Un service/une cellule d'accompagnement, d'orientation et de suivi de l'insertion professionnelle au cœur du système

Situation : Les services d'accompagnement à l'insertion professionnelle sont sous-estimés et sous-représentés dans la région. Les femmes sont livrées à elles-mêmes et ne bénéficient pas ou très peu de services d'accompagnement, d'orientation et de suivi.

Quoi : Une révision de l'importance et des modalités d'accompagnement semble fondamentale pour améliorer l'efficacité et les taux d'insertion professionnelle dans la région. Les services d'accompagnement des femmes en situation difficile de l'Entraide Nationale ou autre service mis en place doit être plus adapté pour les femmes en situation difficile.

Pourquoi : L'accompagnement est fondamental à soutenir la femme à choisir un chemin, décider d'objectifs professionnels, revoir ses objectifs tout au long de son parcours.

Comment :

- **Des services d'accompagnement à l'insertion professionnelle** de proximité établis:
 1. Service d'accueil: comprendre les besoins et motivations de la femme;
 2. Service d'investigation: analyser la situation de chaque femme individuellement selon des critères spécifiques (comme dans la mise en oeuvre du projet The Way), évaluation de la situation de la femme et orientation de celle-ci vers les autres services sociaux complémentaires;
 3. Service d'orientation professionnelle: définir des objectifs clairs en fonction des forces, des capacités et des désirs de chaque femme; définir une structure avec des dates; planification des services directs nécessaires pour l'insertion professionnelle (formation, stages, cours

d'alphabétisation); planification des services indirects dits complémentaires nécessaires pour une insertion professionnelle (garde d'enfant, mobilité...);

4. Service de suivi : suivre la femme tout au long des accomplissements des activités contribuant à atteindre les objectifs déterminés et réorientation si nécessaire et post insertion en emploi sur une durée de 6mois avant de fermer le dossier.

On pourrait considérer ces services comme les guichets des services d'orientation professionnelles mis à disposition par l'ANAPEC dans le cadre d'un projet avec la Banque Mondiale dans la région de Marrakech-Safi pour les jeunes (Banque Mondiale, 2019).

- **Approche de travail centrée sur la famille:**

1. Adopter une approche holistique centrée sur la famille et reconnaître les différents éléments interagissant auprès de la femme pour prendre une décision unifiée qui n'affecte pas d'autres aspects de sa vie ni celle de sa famille et dans le meilleur intérêt de la protection de l'enfance;
2. L'approche Basée sur les Forces et Axée sur les Solutions est très appréciée dans le travail social et est encouragée à être mise en place par les praticiens et travailleurs sociaux (Franklin, 2015).

- **Ressources humaines formées** : des assistants sociaux formés à ce processus et au travail auprès des femmes en situation difficile affectés dans tous les centres d'insertion professionnelle. Un travail de cas par cas doit être fait afin de mieux soutenir chaque femme individuellement par un assistant social ayant reçu une formation adéquate. Le travailleur social doit être en mesure de comprendre la situation de la

personne, et pour le contexte marocain de Souss-Massa de comprendre la situation de la famille de la femme afin de pouvoir l'orienter le plus convenablement possible et ayant une connaissance des services sociaux de la province. Il est aussi important de porter attention à la gestion des cas par assistant social pour que ce dernier puisse privilégier un travail de fond de qualité avec chaque bénéficiaire. L'équipe terrain a notamment soulevé la nécessité que l'assistant social sache adapter son langage et simplifie les informations et les étapes du processus pour maximiser le maintien de la motivation et la volonté de continuer des bénéficiaires.

- **Coopération:** le travailleur social doit coordonner avec les différents acteurs du système d'insertion professionnelle des femmes afin de l'accompagner dans les démarches et suivre son parcours (suivi de formation, suivi de stage, suivi de montage de projet générateur de revenus).

D'après les informations obtenues dans notre recherche, on remarque que cet accompagnement est crucial dans les démarches d'appui à l'insertion professionnelle des femmes notamment pour motiver la femme, puisque de nombreuses se sentent surchargées d'informations et d'administration dans ce processus qui peut les frayer à bénéficier de services sans accompagnement.

Recommandation 3 : Des programmes de formation pour les femmes renforcés et adaptés

Situation : Afin de pouvoir bénéficier d'une formation à Souss-Massa, une majorité des écoles et programmes requièrent un niveau de scolarisation standard minimum, soit la 6ème année de primaire (INSAF, 2015). Etant donné les taux de non-scolarisation des femmes, ces conditions de scolarisation pour bénéficier d'une formation quelle qu'elle soit limitent grand nombre d'entre elles à pouvoir développer des compétences nécessaires à trouver un emploi. En plus, on observe des conditions d'accès aux formations très inégalitaires et strictes, avec une grande majorité de formations non accessibles aux personnes de plus de 30 ans. Face au peu de formations accessibles aux femmes/mères en situation de vulnérabilité de Souss-Massa, ces dernières ont tendance à uniquement se tourner vers les formations mises en place par les associations qui n'ont pas toujours la capacité d'accueil ni les différentes options de filières, ni la capacité de fournir la plus grande qualité de formation ni dans les meilleures conditions favorisant leur apprentissage. De plus, ces formations manquent bien souvent de qualité, de formateurs qualifiés et de matériel (INSAF, 2015).



Quoi : En vue des niveaux scolaires et d'alphabétisation très faibles, il est impératif de développer des approches d'apprentissage individualisées et à niveaux différents afin de pouvoir répondre aux besoins et attentes de toutes les femmes tout en proposant une gamme de programmes de formations plus accessibles pour toutes sur plusieurs aspects. En modifiant les paramètres d'entrée de certaines formations pour être plus inclusifs et en renforçant la qualité d'autres pour être plus qualifiants, les opportunités seraient plus bénéfiques.

Pourquoi: Afin de permettre une meilleure accessibilité à toute la gamme de formations au lieu de limiter les femmes en situation difficile à une gamme de formations et un niveau d'apprentissage déterminé.

Comment :

• **Conditions d'éligibilité:**

1. Revoir les tranches d'âge des formations publiques pour permettre aux femmes ayant des niveaux de scolarisation élevés mais de plus de 30 ans de pouvoir bénéficier de ces formations pas seulement des formations dans les centres privés ou avec les associations ou les centres des ministères;
2. Revoir les conditions d'accès aux formations des ministères et des associations qui originellement sont dispensés pour les communautés vulnérables: s'assurer que les femmes aisées qui très souvent s'inscrivent aux formations pour "faire passer le temps" et passer du temps entre amies s'orientent vers d'autres formations afin de laisser la place aux familles les nécessitant le plus.

• **Programmes d'alphabétisation** adaptés pré-formation vocationnelle:

1. Mettre en place des programmes intensifs d'alphabétisation en amont des formations vocationnelles afin de permettre à celles-ci d'apprendre les points clés importants nécessaires pour la formation vocationnelle (aussi une recommandation du projet CARE, 2016);

2. Développer des curricula adaptés aux besoins des formations (par exemple, pour la formation de couture et de cuisine, les chiffres afin de pouvoir prendre les mesures ou peser des aliments).

• **Qualité et adaptation des formations:**

1. Programmes des formations selon des niveaux d'expérience dans le domaine (débutante, avancé) afin de permettre à chaque femme d'atteindre ses objectifs et pas faire retarder ou arrêter la formation de certaines;
2. Utilisation prioritaire de l'arabe dans les formations afin de permettre aux femmes n'ayant pas de connaissances du français de pouvoir suivre;
3. Contenu des formations en fonction des demandes du marché et les volontés des femmes: étant donné les caractéristiques sociales des femmes en situation de vulnérabilité, privilégier l'intégration de formations complémentaires en soft skills afin de permettre qu'elles développent leur sens de ponctualité, de discipline, de communication qui seront nécessaires dans la recherche d'un emploi;
4. Méthodes d'apprentissage adaptés: considérer des méthodes différentes et adaptées à la cible afin de mieux les engager et privilégier leur apprentissage surtout pour des femmes n'ayant jamais été scolarisées;
5. Formateurs professionnels et compétents : former un plus grand nombre de formateurs dans les établissements à pouvoir accueillir des femmes en situation difficile, dans de plus petits groupes, comment être à l'écoute de ces femmes; les formateurs doivent savoir se comporter avec les femmes en situation difficile;
6. Horaires de formation : comme l'avait indiqué INSAF en 2014, il en reste de même qu'il est indispensable de remanier les horaires et durées des formations pour être plus en cohérence avec les situations familiales des femmes, qui accumulent les responsabilités domestiques et souvent chefs de familles monoparentales, dont la plupart sont obligées de travailler en parallèle afin de survivre (dont les horaires restent traditionnellement de 9h à 16h). Ainsi, il serait

important de mettre à disposition des horaires plus flexibles, voire des formations les fins d'après-midis et les weekends;

7. Développer plus d'opportunités de formation dans les zones rurales afin de permettre aux femmes d'y participer.

Recommandation 4 : Accès à des emplois de qualité pour tou(te)s

Situation : Malgré une participation plus importante des femmes dans le marché du travail au Maroc, beaucoup parmi elles font face à de nombreuses formes d'exploitation et d'abus comme le figure dans "Réalité sur le terrain". Malgré la bonne conscience de tous à cet égard, il n'en est pas moins que les actions pour prévenir de telles conditions déplorable de travail peinent à se manifester. Face aux conditions dans de nombreux emplois dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique dans Souss-Massa, ainsi qu'au manque d'opportunités décentes, au manque d'information sur les outils de soutien à la recherche d'emploi, de nombreuses femmes se tournent vers le travail informel afin de combler à leurs besoins financiers. Il semble nécessaire de mettre en lumière les atrocités auxquelles font face autant de femmes connus de tous mais adressés par peu.

D'autant plus qu'avec les objectifs de développement du Maroc fixés à 80% de travail formel d'ici 2035 (CSMD, 2021), il semblerait logique et stratégique d'investir dans des dispositifs de suivi des conditions de l'emploi afin d'encourager les femmes, qui représentent près de la moitié de la population active dans le domaine de l'agriculture au Maroc, à avoir recours à des emplois formels.

Bien évidemment il est aussi nécessaire de créer des emplois mais il s'agit là d'un tout autre sujet hors du cadre de ce rapport et qui comprend des facteurs et des axes stratégiques économiques du pays qui requièrent une toute autre attention. Il s'agit ici, à partir d'emplois existants, d'augmenter les taux d'emplois conformes aux réglementations de l'OIT et des lois du Maroc en termes de travail décent.

Quoi : Mettre à disposition des outils et des mesures afin de soutenir plus de femmes avec des emplois de qualité qui correspondent aux droits internationaux du travail et de l'OIT et de s'orienter vers des emplois dans le formel plutôt que l'informel.

Pourquoi : Afin de participer à la réalisation des objectifs de développement du pays et de donner des conditions tolérables à ces femmes.



Comment :

• **Supervision et contrôle des entreprises intensifiée:**

1. Des contrôles ponctuels et des vérifications aléatoires dans les entreprises, particulièrement dans les entreprises employant des femmes;
2. Vérification législative et pénalités par des mécanismes stricts et un renforcement de la police et/ou des défenseurs des droits civils;
3. Ressources humaines pour ces rôles;
4. Sensibilisation au niveau des entreprises pour les encourager à faire des contrats;
5. Fournir des formations aux entreprises sur les mesures de sécurité de leurs entreprises en fonction de leur spécialité, surtout dans le domaine de l'agriculture et d'autres secteurs à risques de dangers avec des grandes machines
6. Renforcer les plans des entreprises d'égalité des chances aux offres d'emploi;
7. Stages, revue du concept de stages pour les femmes : des droits pour diminuer le nombre de stagiaires dans les organisations et optimiser un effet gagnant-gagnant au lieu de remplacement d'employés de façon gratuite.

• **Droits des employés:**

1. Droits et obligations connus et sensibilisés chez les femmes. On comprend qu'il y aura toujours besoin de travailleurs dans les usines, mais les conditions peuvent être améliorées;
2. Soutenir des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées;
3. Horaires de travail non convenables pour les femmes: restructurer les horaires de travail pour les femmes avec le plus de responsabilités familiales.

• **Services de recrutement:**

1. Accès à l'information sur le recrutement: des ateliers de sensibilisation en collaboration avec les associations pour intervenir au niveau des catégories les plus vulnérables;
2. Plus de bureaux de recrutement, dans les zones rurales autant que dans les zones urbaines.

• **Service d'écoute et de soutien aux employés:**

1. Les femmes n'ont pas accès et ne sont pas informées sur le travail des syndicats ni sur le rôle de l'inspecteur du travail pour les soutenir;
2. Des assistants sociaux dans les très grandes entreprises comme il commence à y en avoir dans la région.

Recommandation 5 : Accès à des projets générateurs de revenus pour tou(te)s

Situation : Dans la région de Souss-Massa on s'aperçoit de plus en plus de programmes de soutien à la création et au montage de projets néanmoins l'accessibilité pour les populations les plus défavorisées, particulièrement les femmes et mères, est bien souvent inadéquate. En effet, le manque d'effectif pour assurer l'accompagnement et les lacunes au niveau du processus d'accompagnement nécessite une révision.

Quoi : Uniformiser les procédés de soutien à la création et au montage de projet dans la région de Souss-Massa

Pourquoi : Afin de maximiser les chances de réussite de projets et de donner plus d'opportunités aux femmes d'en bénéficier et ainsi accompagner les populations les plus vulnérables vers des projets stables et durables contribuant ainsi à la lutte contre la pauvreté.

Comment :

• **Accès à l'information:**

1. Sensibiliser sur le concept de l'entrepreneuriat;
2. Sensibiliser sur les programmes qui existent.

• **Accompagnement:**

1. Collaborer avec les assistants sociaux des centres d'accompagnement à l'insertion professionnelle afin d'accompagner des femmes motivées à développer leurs projets et qui suivent actuellement des formations;
2. Approche holistique: identifier un projet qui soit

réalisable par la femme en considérant sa vie, sa famille, sa capacité avec ses objectifs professionnels;

3. Cohérence avec les objectifs professionnels de la femme;

4. Accompagnement-formation: développer avec la femme un plan d'accompagnement clair et personnalisé avec des objectifs réalistes: qu'est ce que l'entrepreneuriat, de l'idée au plan de projet, en s'adaptant à la capacité de la femme tout en faisant qu'elle soit en contrôle de la démarche. Cet accompagnement doit être réparti selon des séances individuelles fixées sur une durée déterminée;

5. Mobilisation de ressources humaines et formation afin de pouvoir accompagner ces femmes dans le processus de création et montage de projet;

6. Des séances d'accompagnement selon un plan de cas semble indispensable, en étant individualisées et adaptées à chaque niveau intellectuel, scolaire de la femme avec ses idées et objectifs de projets, afin de maximiser leur participation et leurs chances de réussite.

• **Opportunités de microfinancement pour les femmes:**

1. Prioriser des petits projets réalisables et différents de ceux qui existent déjà;
2. Proposer des plans de financement de moins de 20000 dirhams marocains non remboursables mais avec un suivi pour un fond de roulement suffisant au démarrage du projet.

• **Structure de suivi:** un accompagnement pre et post projet afin de soutenir la femme dans le processus et s'assurer de la faisabilité du projet.

Recommandation 6 : Accès aux services de l'insertion professionnelle via des services complémentaires

Situation : Les contraintes d'accès aux services d'insertion professionnelle pour les femmes marginalisées au Souss-Massa sont très complexes. Du fait des nombreuses responsabilités de ces dernières, la garde de leurs enfants est un obstacle majeur. La disparité géographique est aussi un obstacle puisque l'accès et la disponibilité des services de transport sont contraignants. Malgré les obstacles de patriarcat, d'autres obstacles plus logistiques posent problèmes aux femmes les plus vulnérables du fait de leur insuffisance économique qui ne leur permet pas d'y avoir accès mais qui pourraient être soutenus par des programmes de soutien à l'insertion professionnelle.

Quoi : Il suffirait de mettre à disposition des services complémentaires adaptés aux services d'insertion professionnelle des femmes marginalisées de Souss-Massa.

Pourquoi : afin de pouvoir bénéficier de façon égale aux services d'insertion professionnelle mis à disposition, il est nécessaire de développer des services complémentaires pour les femmes les plus marginalisées économiquement.

Comment :

• **Accès à l'information:**

1. Accès à la population cible via les associations;
2. Sensibiliser les femmes sur l'insertion professionnelle: d'après le retour des femmes, le partage d'expérience d'autres femmes permettrait de les encourager, parler des opportunités et des avantages pour avoir recours aux services leur était utile (92% des femmes interrogées ont partagé souhaiter motiver d'autres femmes dans ce processus);
3. Publicités dans les villages, dans la commune, des associations/groupes de femmes dans les quartiers;





4. Publicités par vidéo sur les réseaux sociaux, surtout Facebook et WhatsApp, plus d'ateliers de sensibilisation dans les associations de femmes;
5. Coopération avec les associations pour partager avec leurs bénéficiaires;
6. Motiver les femmes à vouloir s'engager et vouloir faire quelque chose, surtout les femmes les plus isolées.

- **Accessibilité physique:**

1. Transport : développer plus de moyens de transport dans les zones rurales afin d'optimiser l'accès aux formations pour les femmes;
2. Programmes dans les zones rurales: faire des formations pour les femmes dans les villages, peut-être via des dispositifs portables pouvant se déplacer entre les villes ce qui renforcerait les compétences et permettrait de renouveler l'artisanat dans le domaine de la couture particulièrement, par le biais de formations adaptés dans des camions ambulants.

- **Disponibilité:**

1. Garde d'enfants : créer plus d'opportunités de garde d'enfants qui soient propres et intéressants pour les enfants: 14.4% des femmes ont abandonné le projet à cause de leurs responsabilités familiales;
2. Crèches qualifiées et sans coûts ou payés par l'Etat.

- **Accessibilité financière:**

1. Soutien financier / Forfaits : un soutien financier

est essentiel afin de couvrir les frais de formation qui sont bien souvent trop élevés pour les femmes les plus défavorisées aussi pour l'encouragement à travailler dans le formel par exemple ou des revenus de solidarité;

2. Offrir un soutien financier aux femmes pour qu'elles puissent recourir aux moyens de transport et survivre: 58% des femmes ayant participé à l'évaluation estiment que les femmes avaient arrêté la formation dû à des conflits de familles. En réalité, d'après les motifs d'abandon, 24.4% était dû à l'obligation de travailler pour survivre pendant les heures de formation;

3. Coordination des ressources pour des sources d'aides financières (soutien au logement, bourses, soutien financier) pour soutenir les femmes dans la phase d'insertion professionnelle pour pouvoir suivre les formations puisque leurs emplois couvrent en majorité les mêmes heures que la formation et bien souvent face à ce choix elles choisissent de garder leur emploi.

On ne parle pas ici de créer des choses complètement nouvelles mais de **fortifier** ce qui existe en s'appuyant sur les spécialités de chaque acteur et dans certains cas assurer une meilleure capacité en ressources humaines, ce qui dépend fortement de l'Etat. Cela implique des **démarches transversales** à plusieurs niveaux et la **création de politiques publiques et sociales de développement** interagissant à plusieurs niveaux et les forces de chaque acteur.

6. Conclusions

En dépit des mesures prises à échelle nationale pour mieux soutenir les femmes en situation les plus vulnérables et marginalisées dans leur employabilité, celles-ci n'en sont qu'à leur développement embryonnaire. Les constructions sociétales et économiques vis-à-vis des populations les plus marginalisées limitent leur potentiel et les opportunités, certainement pour les femmes. L'état des lieux est tel que malgré les multiples opportunités adjacentes mises en place dans la région de Souss-Massa, ces derniers n'atteignent pas les femmes les plus démunies et **les ressources ne sont pas utilisées à leur juste titre**. De plus, les femmes de la région persistent à témoigner des conditions de travail non conformes aux droits des employés et aux droits humains internationaux. Malgré des taux plus élevés de l'emploi des femmes les plus marginalisées, cela ne garantit pas des conditions

de vie décentes. D'après l'expérience du projet The Way, une **employabilité décente et durable** via une insertion professionnelle adéquate en harmonie avec la situation familiale de chaque femme aurait des conséquences sur toute sa famille, tant sur l'environnement émotionnel que financier. En effet, une stabilité financière d'une mère a tendance à **redynamiser les relations familiales, réduirait les taux de violence** (Banque Mondiale, 2015), et peut soutenir les enfants à être plus efficaces dans leur scolarisation et dans leur insertion professionnelle (CNDH, 2015) mais est aussi source de **redynamisation économique** (Banque Mondiale, 2015; Bargain & O Bue, 2021). Mais cela ne s'arrête pas là, l'insertion professionnelle d'une femme a des résultats d'insertion sociale où les femmes démontrent une autonomie, une indépendance et une **confiance en soi** (Gillot, 2016).

L'insertion professionnelle des femmes les plus marginalisées est **complexe** mais demeure essentielle au développement socio-économique de la région de Souss-Massa qui aurait un potentiel à investir plus dans cette thématique. Les opportunités d'investir dans le développement d'un **système unifié des services** d'insertion professionnelle permettrait à la région d'être un leader en termes d'appui à l'autonomisation des femmes, celles-ci étant déjà très actives dans la

Le **renforcement des capacités et la communication entre les acteurs** investis auprès des femmes en situation difficile et/ou vulnérable dans le système d'insertion professionnelle reste fondamental à **l'amélioration des dispositifs** d'insertion professionnelle pour elles. De plus, le renforcement des équipes sur terrain, des ressources humaines et du financement demeurent au cœur des débats et questions de développement économique de pays en voie de développement.



région. Des réalisations plus pertinentes doivent être considérées, et un **plan d'action** doit être élaboré, révisé, mis en place et suivi. S'il est vrai que de tels défis à relever repose sur les différents acteurs investis dans ce champ d'action, il n'en demeure pas moins que les services étatiques ont une place importante dans la prise de telles mesures. Un tel travail viserait à rassembler les acteurs œuvrant d'hors et déjà sur le terrain nécessitant une revalorisation des ressources financières et humaines afin de gérer ce système parmi les services nécessaires identifiés dans les recommandations ci-dessus.

L'**uniformisation des procédés** et la prise en considération particulière du tissu associatif et de la société civile, en se servant de leurs expériences au plus près des familles les plus précaires permettrait de mieux accéder à cette population, d'identifier leurs besoins et formuler un mode opératoire cohérent avec le terrain.

Mais ces facteurs ne sont pas sans conséquence sur les autres services sociaux auxquels devraient avoir accès ces femmes, intersectoriels, comme la santé et le logement par exemple (Bargain et al., 2021). Il y a une corrélation énorme puisque les grands pourcentages de familles qui sont dans l'informel n'ont pas de cotisations sociales et ainsi ne peuvent pas avoir accès aux peu de services sociaux qui existent dans la région (Banque Mondiale, 2021). Il faut un réel consortium pour discuter plus en détails de ce phénomène et décider d'un plan d'action entre les acteurs pour un renforcement du capital humain des femmes de la région de Souss-Massa.

Les services d'insertion professionnelle font partie intégrante de la **protection sociale**, qui, par le biais d'un emploi ou une activité génératrice de revenus, serait vecteur important de développement social et économique des communautés les plus vulnérables.

7. Sources et Bibliographie

Sources

- Alami, R. M. (2004). "Femmes et marché du travail au Maroc" dans Institut de Recherche et d'Etudes sur le Monde Arabe et Musulman, L'année du Maghreb I. Aix-Marseille: Institut de Recherche et d'Etudes sur le Monde Arabe et Musulman, pp.287-301. Disponible sur: <http://journals.openedition.org/anneemaghreb/318> (Consulté le 15 avril 2021).
- Assemblée Générale des Nations Unies. (1948). La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, art. 23. Disponible sur: <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/> (Consulté le 2 août 2021).
- Balizet, O., Feuvrier, M., et Noury, A. (2016). La capitalisation des expériences - Un voyage au cœur de l'apprentissage, Kit de formation, 1ère édition - Mai 2016.
- Bargain, O., et Lo Bue, M. (2021). Coûts Économiques des Inégalités de genre dans le Marché du Travail au Maroc. Commissionné par ONU Femmes Maroc et Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG). Rabat: Direction des Études et des Prévisions Financières (DEPF) and ONU Femmes Maroc. Disponible sur: <https://morocco.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2021/02/couts-economiques-inegalites-genre-travail-maroc> (Consulté le 10 août 2021).
- Barraud, E. (2013). Pour une meilleure insertion sociale et professionnelle des mères célibataires au Maghreb 2013-2015. Marseille: Santé Sud.
- Bousbaa A., et Anbi A. (2017). "Les conditions des mères célibataires face aux défaillances des politiques sociales au Maroc" dans Revue des politiques sociales et familiales, n°124. Dossier « Politiques sociales et familles : perspectives internationales ». pp. 53-61.
- Bureau International du Travail. (1999). Un travail décent, Rapport du Directeur Général à la Conférence internationale du Travail, 87ème session (Genève). Disponible sur: <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (Consulté le 2 août 2021).
- Calels, J., Milne, A. et Beadle-Brown, J. (2021) Taking a strengths-based approach to social work and social care: A literature review. Londres: Adult Social Care Research Unit.
- CNDH et Naciri, R. (2015). L'état de l'égalité de la parité au Maroc, préserver et rendre effectifs les finalités et objectifs constitutionnels. Rabat: CNDH.
- La Commission Spéciale sur le Modèle de Développement. (2021). Le nouveau modèle de développement: libérer les énergies et restaurer la confiance pour accélérer la marche vers le progrès et la prospérité pour tous. Disponible sur: https://www.csm.ma/documents/Rapport_General.pdf (Consulté le 24 juillet 2021).
- Ciliberti, D., et Badillo, C. (2015). Analyse de la situation des enfants au Maroc. Rabat: UNICEF. Disponible sur <https://www.unicef.nl/files/unicef%20child-notice-marokko.pdf> (Consulté le 12 juillet 2021).
- Debevec, L. ; Compaore-Sawadogo, E. M. F. W. ; et Somda-Kabore, L. R. ; Kando, A. D. (2019). Guide pratique. L'approche participative pour une gestion plus inclusive et durable des ressources en eau à travers les Comités Locaux de l'Eau, étape par étape : théorie, méthodologie et exemples. Colombo, Sri Lanka : Institut International de Gestion des Eaux.
- El Alaoui, A. (2017). Travail de la femme marocaine entre inégalité et protection sociale

- Franklin, C. (2015). An Update on Strengths-Based, Solution-Focused Brief Therapy, *Health & Social Work*, Volume 40, Issue 2, Mai 2015, pp. 73–76.
- Groupe de la Banque Mondiale. (2015). *Maroc, équilibrer les chances. Renforcer l'autonomisation des femmes pour une société plus ouverte, inclusive et prospère*. Washington D.C.: Groupe de la Banque Mondiale.
- Groupe de la Banque Mondiale. (2021). *Analyser les défis de l'emploi au Maroc*. Disponible sur: <https://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2021/03/30/employment-prospects-for-moroccans-diagnosing-the-barriers-to-good-jobs> (Consulté le 21 juillet 2021).
- Guijt, I. (2014). *Approches participatives, Note méthodologique n° 5*. Florence: Centre de recherche Innocenti.
- Handicap International. (2014). *Mener une capitalisation d'expérience*. Lyon: Fédération Handicap International. Disponible sur: <http://www.plateforme-elsa.org/wp-content/uploads/2017/01/HI-MenerCapitalisationDexperience.pdf> (Consulté le 27 mai 2021).
- HCP, 2013. *Femmes Marocaines et Marché du Travail: Caractéristiques et Evolution*. Rabat: HCP.
- HCP. (2015). "Objectifs 3: Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes" dans *Le Maroc entre objectifs du Millénaire pour le Développement et Objectifs de Développement Durable. Rapport National 2015*. Rabat: HCP.
- HCP. (2019). *Annuaire Statistique régional Souss Massa*. Rabat: HCP.
- HCP. (2020a). *Activité, emploi et chômage. Premiers résultats*. Rabat: HCP.
- HCP. (2021a). *La femme marocaine en chiffres: Evolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles 2020*. Rabat: HCP.
- HCP. (2021b). *Note d'information du Haut-Commissariat au Plan à l'occasion de la journée internationale des femmes*. Rabat: HCP.
- INSAF. (2010). *Le Maroc des mères célibataires. Ampleur, réalité, actions, représentations, itinéraires et vécus*. Casablanca: Concours Lydec.
- INSAF. (2015). *Cartographie des acteurs de formation et d'insertion socio-professionnelle des mères célibataires*. Marseille: Santé Sud.
- Lopez-Acevedo, G.; Betcherman, G.; Khellaf, A.; et Molini, V. (2021). "Paysage de l'emploi au Maroc: recenser les obstacles à un marché du travail inclusif". *Pleins feux sur le développement international*. Abrégé. Washington, DC: Groupe de la Banque Mondiale.
- Lopez-Acevedo, G.; Devoto, F., Morales, M., et Rodriguez J. R. (2021). *Tendances et déterminants de la participation féminine au marché du travail (FLFP) au Maroc*. Washington D.C.: Groupe de la Banque Mondiale.
- Lugan, J.C. (2009). "La systémique sociale" dans *La définition des systèmes*. Paris: Presses Universitaires de France, pp.32-50.
- Morgan A., et Ziglio E. (2007). *Revitalising the evidence base for public health: An assets model*, *Journal international de la promotion de la santé*, pp.17-22.
- Müller, P., et Prandi, S. (2018). *The dark side of Morocco's booming agricultural exports*. *Correctiv*. Disponible sur: <https://correctiv.org/en/top-stories-en/2018/05/02/the-dark-side-of-moroccos-booming-agricultural-exports/2> (Consulté le 16 avril 2020).

- Naji, F., et Liouaeddine, M. (2017). Egalité professionnelle femmes-hommes: la réforme juridique à l'épreuve de la réalité du marché du travail en France et au Maroc. *Revue Economie, Gestion et Société*. N° 13 Décembre 2017.
- Observatoire National du Développement Humain (ONDH), Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Sociale (MFSEDS) et UNICEF. (2017). Profil de la pauvreté des enfants au Maroc, Synthèse. Rabat: ONDH, MFSEDS, UNICEF.
- OCDE. (2020). COVID-29 dans la région MENA: impact sur les inégalités de genre et réponses apportées en soutien aux femmes. OCDE, 10 juin 2020.
- OCDE/OIT/CAWTAR. (2020). Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie, Compétitivité et développement du secteur privé. Paris: Editions OCDE.
- OIT. (2018). Morocco: young women's employment and empowerment in the rural economy. Genève: OIT.
- OIT. (2019). Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2019. Disponible sur: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670576/lang--fr/index.htm (Consulté le 13 juillet 2021).
- Parsons, T. (1937). La structure de l'action sociale. New York: McGraw Hill.
- Pattoni, L. (2012). Strengths-based approaches for working with individuals. Disponible sur: <https://www.iriss.org.uk/resources/insights/strengths-based-approaches-working-individuals> (Consulté le 31 mai 2021).
- Paugam, S. (2010). Les 100 mots de la sociologie. Paris: Presses Universitaires de France.
- PNUD (1998). Rapport sur le Développement Humain 1998. New York: Oxford University Press.
- PNUD. (2011). Gender Equality and Women's Empowerment in Public Administration. Morocco Case Study. New York: PNUD.
- Skalli, L. (2001). Women and Poverty in Morocco: The Many Faces of Social Exclusion. *Revue Féministe* (69), pp. 73-89.

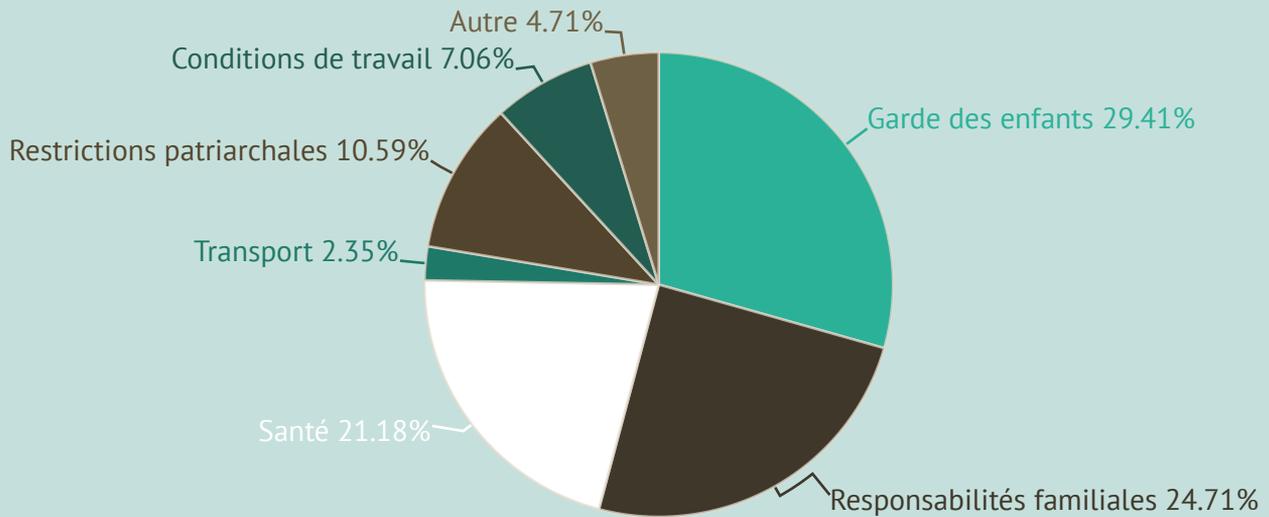
Bibliographie

- Araji, S., et Soto Iguaran, C. (2017). Country Profile on Employment and Decent Work Morocco. Nations Unies, ESCWA.
- Cherragi, H., 2019. Etude de base du projet "Autonomisation des femmes à travers l'entrepreneuriat durable". Genève: CARE.
- Feal, L. (2009). Séminaire régional "Genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb", Cideal, 5-7 octobre 2009, Tunis.
- Gillot, G. 2016. "Les coopératives, une bonne mauvaise solution à la vulnérabilité des femmes au Maroc?" *Espace populations sociétés*. Disponible sur: <https://journals.openedition.org/eps/6619> (Consulté le 22 mai 2021).
- Groupe de la Banque Mondiale, 2015. Maroc : équilibrer les chances - renforcer l'autonomisation des femmes pour une société plus ouverte, inclusive et prospère. Washington D.C: Groupe de la Banque Mondiale. Disponible sur: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/24004> (Consulté le 24 mai 2021).

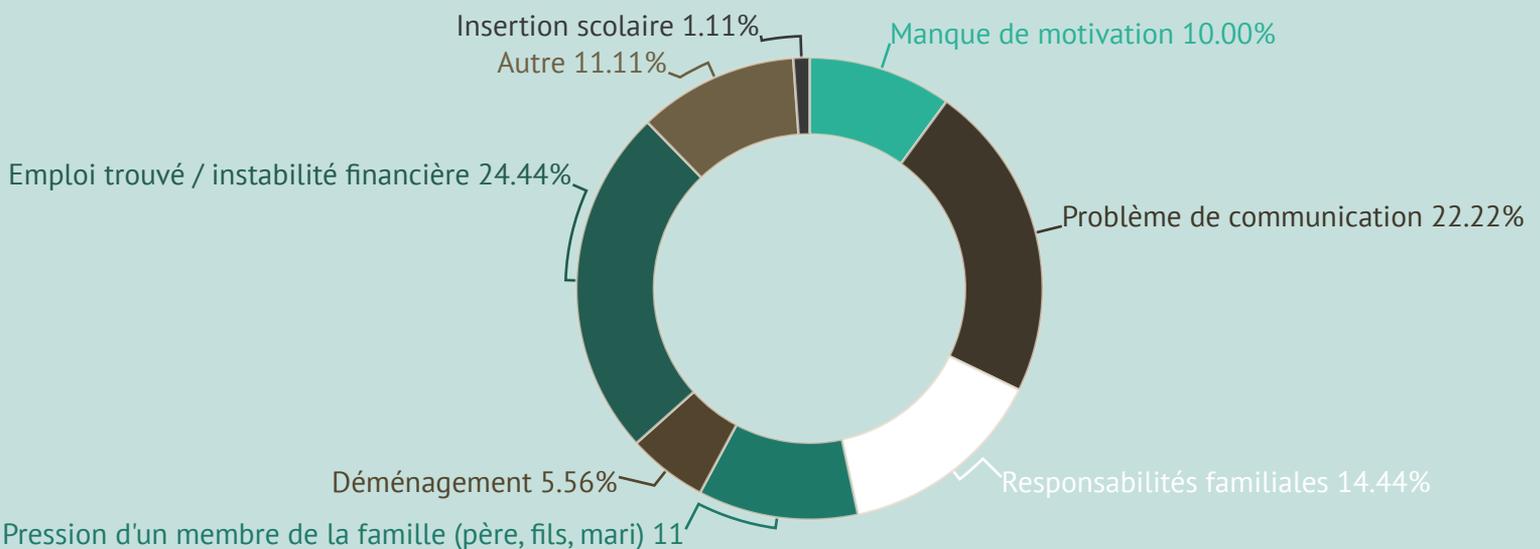
- Klugman, J., Hanmer, L., Twigg, S., Hasan, T., McCleary-Sills, J., et Santamaria, J. (2014). *Voice and Agency : Empowering Women and Girls for Shared Prosperity*. Washington, DC: Groupe de la Banque Mondiale. Disponible sur: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/19036> (Consulté le 3 août 2021).
- Laabi, M. (2016). *Capitalisation d'expériences et de bonnes pratiques. Accompagnement des mères célibataires au Maghreb*. Santé Sud https://eeas.europa.eu/sites/default/files/capitalisation_bonnes_pratiques-_rapport_final.compressed_0.pdf
- Lopez-Acevedo, G.; Devoto, F., Morales, M., et Rodriguez J. R. (2021). "Maroc: comprendre la faible participation des femmes à la vie active", Banque Mondiale Blogs, 12 avril 2021.
- Nations Unies, Commission économique pour l'Afrique Bureau pour l'Afrique du Nord. (2014). *Améliorer l'accès au financement pour renforcer l'autonomisation des femmes rurales en Afrique du Nord. Bonnes pratiques et leçons à tirer*. Addis Ababa: Nations Unies. Disponible sur: <https://hdl.handle.net/10855/24024> (Consulté le 15 juillet 2021).
- Paterno, A., Gabrielli, G. et D'Addato, A.V. (2008). *Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales : le cas du Maroc* ». Cahiers québécois de démographie, vol. 37, n° 2, pp. 263-289.
- Serrière, N. (2016). *La stratégie nationale de l'emploi au Maroc: leçons apprises du processus de formulation*. Genève: Bureau International du Travail.
- Taqueem Initiative - BIT, (2019). *Morocco: Young women's employment and empowerment in the rural economy. Country Brief*. Genève: Bureau International du Travail.
- Tibi, H., et Kittaneh, A. (2019). *Bringing Gender Equality Closer to Women's Economic Empowerment*, CARE Regional Applied Economic Empowerment Hub. Genève: CARE.
- Uchôa-Lefebvre, L. (2016). *Mères célibataires au Maghreb. Défense des droits et inclusion sociale. Recueil d'Expériences*. Marseille: Santé Sud.

8. Tableaux

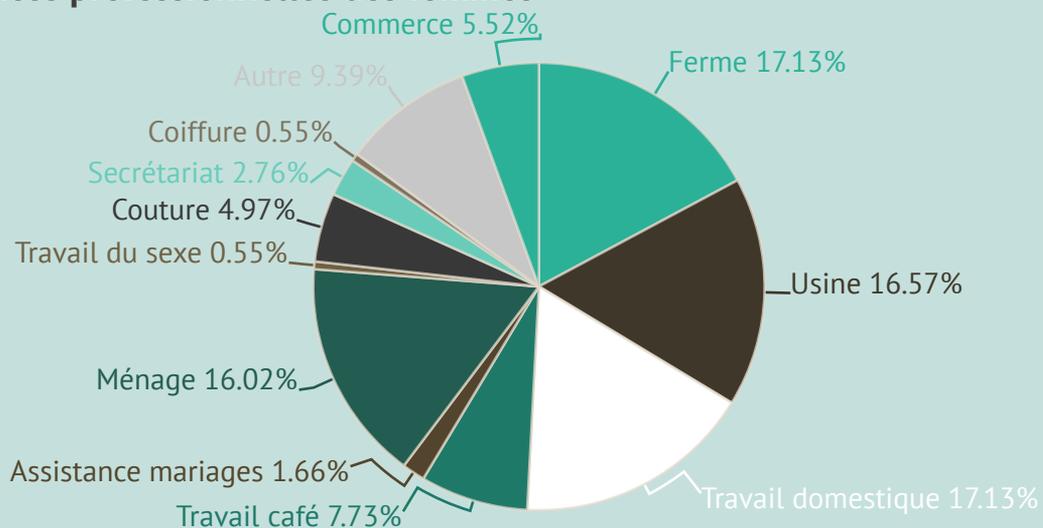
1. Obstacles des femmes quant à l'insertion professionnelle



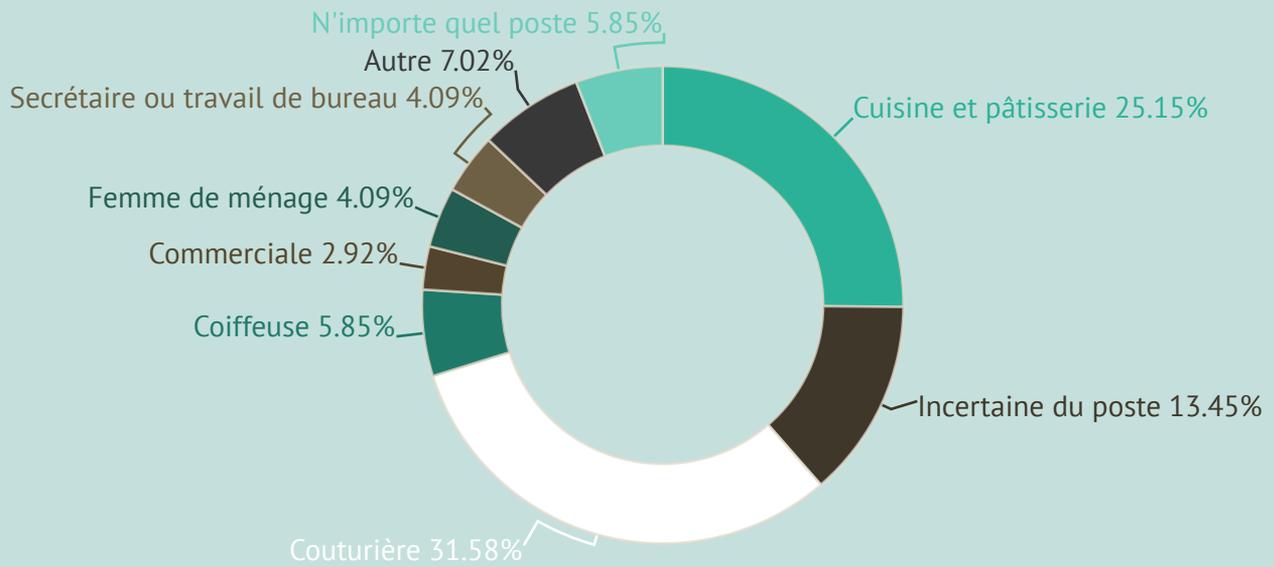
2. Motif d'abandon au projet



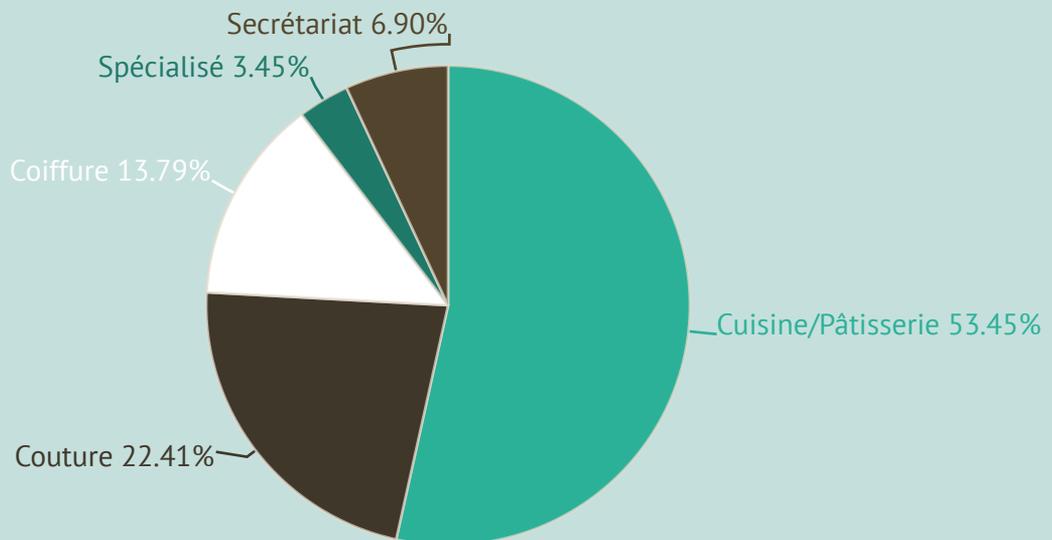
3. Expériences professionnelles des femmes



4. Postes de travail souhaités des femmes



5. Formations vocationnelles intégrées et maintenues



6. Thématiques des comités des femmes

