



HAL
open science

L'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement : le cas des élu(e)s des collectivités territoriales et du capital humain du Ministère de l'intérieur au Maroc

Khadija Tibari-Hannou

► To cite this version:

Khadija Tibari-Hannou. L'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement : le cas des élu(e)s des collectivités territoriales et du capital humain du Ministère de l'intérieur au Maroc. Economies et finances. Université de Grenoble, 2012. Français. NNT : 2012GRENE018 . tel-01171203

HAL Id: tel-01171203

<https://theses.hal.science/tel-01171203>

Submitted on 3 Jul 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THÈSE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE GRENOBLE

Spécialité : **Sciences économiques**

Arrêté ministériel : 7 août 2006

Présentée par

Madame Khadija TIBARI-HANNOU

Thèse dirigée par **Madame Liliane PERRIN-BENSAHEL**

Préparée au sein du **Laboratoire PACTE**

Dans l'**École Doctorale Sciences économiques**

**L'égalité dans les rapports sociaux de sexe
au service du développement,**

**le cas des élu(e)s des collectivités territoriales et du
capital humain du Ministère de l'Intérieur au Maroc**

Thèse soutenue publiquement le **21 décembre 2012**

devant le jury composé de :

Monsieur Claude COURLET

Professeur émérite des Universités, (Président)

Madame Rozenn MARTINOIA

MCF, HDR à Paris Créteil, (Rapporteur)

Monsieur Ahmed SILEM

Professeur d'économie à Lyon 2, (Rapporteur)

Madame Liliane PERRIN-BENSAHEL

DR. HDR.UPMF Grenoble, (Directrice de thèse)



UNIVERSITÉ DE GRENOBLE

THÈSE

Pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE GRENOBLE

Spécialité : **Sciences économiques**

Arrêté ministériel : 7 août 2006

Présentée par

Madame Khadija TIBARI-HANNOU

Thèse dirigée par **Madame Liliane PERRIN-BENSAHEL**

Préparée au sein du **Laboratoire PACTE**

Dans l'**École Doctorale Sciences économiques**

**L'égalité dans les rapports sociaux de sexe
au service du développement,**

**le cas des élu(e)s des collectivités territoriales et du capital
humain du Ministère de l'Intérieur au Maroc**

Thèse soutenue publiquement le **21 décembre 2012**

devant le jury composé de :

Monsieur Claude COURLET

Professeur émérite des Universités, (Président)

Madame Rozenn MARTINOIA

MCF, HDR à Paris Créteil, (Rapporteur)

Monsieur Ahmed SILEM

Professeur d'économie à Lyon 2, (Rapporteur)

Madame Liliane PERRIN-BENSAHEL

DR. HDR.UPMF Grenoble, (Directrice de thèse)

REMERCIEMENTS

Cette thèse est le fruit de mes dix neuf ans d'expérience au sein des services centraux et territoriaux du Ministère de l'Intérieur. Elle ne pouvait voir le jour sans la présence des personnes des milieux universitaire, professionnel et familial, qui m'ont encouragé, soutenu, et ayant cru en moi, surtout avec les charges du travail et du foyer.

Mes sincères remerciements vont à Madame Liliane PERRIN BENSAHEL, qui a bien voulu diriger cette thèse et m'encadrer tout au long des années de recherche.

Je remercie également Monsieur Claude COURLET, président honoraire de l'Université de Grenoble, Monsieur Ahmed SILEM, professeur d'économie à Lyon 2 et Madame Rozenn MARTINIOA, Maître de conférence à Paris Créteil, pour avoir accepté la lourde tâche d'être rapporteurs, membres et président de jury de cette thèse.

Que Monsieur Cherki DRAIS, Ministre Délégué à l'Intérieur, trouve en ce travail l'expression de ma parfaite considération pour les efforts qu'il ne cesse de déployer afin d'améliorer l'image de ce département au niveau de l'égalité et de la transposition des nouvelles pratiques pour l'édification d'un Ministère moderne, solidaire socialement et économiquement.

Mes vifs remerciements vont à Monsieur M'Hamed ABDENABAOU, directeur des affaires pénales et des grâces au Ministère de la Justice pour ses orientations et ses encouragements.

Mes remerciements vont également à Madame le Gouverneur- directrice Najat ZARROUK.

Ma reconnaissance et ma profonde gratitude vont à ma chère et merveilleuse mère, qui a inculqué en moi, en bas âge les principes de l'égalité entre l'homme et la femme et à mes deux frères Younès et Karim qui m'ont donné l'occasion de comprendre, à travers eux, le monde des hommes.

Je voudrai aussi exprimer ma gratitude à mes beaux parents qui m'ont manifesté leur soutien et m'ont constamment témoigné leur amour et leur dévotion.

En ce qui concerne ma petite famille, je remercie chaleureusement mon cher époux El Kébir HANNOU, pour ses conseils et son aide tout au long de mes années de recherche. Son soutien en tant que chercheur, en tant que responsable administratif et qu'époux ne s'est jamais tari. Quant à mes filles Ikrame et Amira, pour leur patience et compréhension, j'espère qu'elles trouvent dans ce modeste travail la récompense du manque de mon amour et tendresse au cours de la réalisation de cette thèse.

Que mes amis, mes collègues et toutes celles et ceux qui ont bien voulu répondre à nos questions, trouvent dans ce travail mes sincères remerciements.

RESUME

L'amélioration des conditions des femmes et des hommes s'est accompagnée de l'émergence des différentes approches et théories économiques. Cette nouvelle donne a également conduit à l'échange entre les pays du Nord et du Sud qui a enrichi le corpus théorique économique en faveur des PVD en particulier.

Cette thèse se situe dans le cadre de l'économie du développement. Elle a pour objectif principal de chercher les conditions pour mettre en œuvre l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement au Maroc. Il s'agit d'identifier à travers l'expérience des élues des collectivités territoriales et du capital humain du ministère de l'intérieur marocain la situation des rapports sociaux de sexe, la place et les rôles des femmes et des hommes dans la participation au développement.

La première partie présente le cadre théorique général des approches économiques indispensables pour notre travail de recherche doctorale. La deuxième partie expose les outils méthodologiques mobilisés à travers l'approche des « capacités », du capital humain et de la discrimination.

Cette partie tente de présenter le développement par le bas avec le rôle des élues des collectivités territoriales et le développement par le haut à travers les fonctionnaires des services centraux du ministère de l'intérieur, afin de mettre en marche dans la pratique l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

Mots clés : rapports sociaux de sexe, égalité, développement, capital humain, discrimination, « capacités ».

ABSTRACT

Improving the conditions of women and men is accompanied by the emergence of different approaches and economic theories. This new situation has also led to an exchange between the North and South. Thus, the economic and theoretical corpus has been enriched in favor of developing countries in particular.

Despite the efforts that have been made terms of equality of gender relations and changing laws, it is still difficult to identify this equality in the development.

This thesis is part of development economics. Its main objective is to seek the equality of gender relations and their implementation for development in Morocco, through the experience of elected local authorities and the human capital of the Ministry of the Interior.

The first part presents the general theoretical framework of economic approaches that are essential for our work of doctoral research. The second part describes the methodological and mobilized tools through the capabilities approach, human capital and discrimination.

This section attempts to present the development from below by the role of elected local authorities and development across the top officials of the Central services of the ministry of interior so as to practice the equal gender relations.

Keywords: gender relations, equality, development, human capital, discrimination, capabilities.

SOMMAIRE

Dédicace

Remerciements

Résumé

Sommaire

Sigles et Abréviations

Tableaux

Encadrés

Introduction générale

PARTIE I

RAPPORTS SEXUES DE GENRE ET DEVELOPPEMENT

Chapitre 1 : Les approches actuelles du développement et la prise en compte des rapports sexués par les économistes

Chapitre 2 : Les approches du genre dans les pays du Sud

PARTIE II

LES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE, ANALYSE DE TERRAINS

Chapitre 3 : Méthodologie socio-économique

Chapitre 4 : Les rapports sexués au ministère de l'intérieur :

Cas des élues des collectivités territoriales et du capital humain de l'administration centrale

Conclusion générale

Références bibliographiques

Table des matières

SIGLES ET ABREVIATIONS

CEDEF : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

DFCAT : Direction de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques.

DGCL : Direction Générale des Collectivités Locales

GD : Genre et Développement.

HCP : Haut Commissariat au Plan.

IFD : Intégration de la Femme au Développement.

INDH : Initiative Nationale de Développement Humain.

MI : Ministère de l'Intérieur.

MMSP : Ministère de Modernisation des Secteurs Publics.

LISTE DES TABLEAUX

1 : L'évolution des approches de développement.....	98
2: IFD et GED.....	102
3 : Dates clés dans l'histoire des femmes.....	111
4 : Les organismes internationaux et l'égalité entre les sexes.....	116
5 : Du développement local au développement territorial.....	167
6 : La représentativité politique des femmes au Maroc depuis l'indépendance...	183
7 : Les taux des femmes élues municipales et maires dans les différentes régions du monde.....	185
8 : La représentativité de la femme dans les élections communales.....	189
9: La représentation de féminisation dans les structures centrales du ministère de l'intérieur.....	212
10 : Le taux de féminisation de certaines directions centrales.....	214
11 : Le taux de féminisation des postes de responsabilité au Ministère de l'Intérieur en 2009.....	215
12 : La représentation des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes au Ministère de l'intérieur.....	247

LISTE DES ENCADRES

1 : Dis-moi, « Le genre, ça veut dire quoi ?.....	51
2 : Les Objectifs du Millénaire pour le développement.....	95
3 : L'Education au Maroc : Analyse du secteur.....	130
4: Des inégalités qui servent de tremplin au libéralisme.....	170
5: L'Article 14 de la Charte Communale.....	191
6: L'analphabétisme.....	199

INTRODUCTION GENERALE

1. Le contexte

Le Maroc a connu durant les dernières décennies des changements considérables qui ont permis aux femmes d'assurer aujourd'hui divers rôles dans la société contemporaine. Cependant, les conceptions culturelles de la division du travail sont restées les mêmes.

Le renouvellement sur la question des inégalités dans les rapports sociaux de sexe a conduit à la redéfinition des politiques de développement. Il tient à l'importance accordée à la femme dans le développement en tant qu'acteur et bénéficiaire d'une part, et d'autre part à l'évolution et les transformations du phénomène de l'inégalité entre les rapports sociaux de sexe.

La société a pris conscience des inégalités entre les femmes et les hommes. C'est dans ce sens que des dispositifs ont été pris dans les pays du Sud pour la réduction de ces inégalités qui nuisent au bien-être des femmes et freinent le développement. Malgré les progrès réalisés en matière des droits, les inégalités continuent à persister dans certaines sociétés, avec des exceptions dans certains créneaux de base (la scolarisation des filles, l'accès aux soins de santé...).

L'amélioration des conditions des femmes et des hommes s'est accompagnée de l'émergence des différentes approches et théories économiques. La nouvelle donne a conduit à créer des échanges entre les pays du Nord et du Sud. Cela a enrichi le corpus théorique économique particulièrement en faveur des PVD.

Face à l'inégalité et l'incapacité d'accès aux opportunités et aux ressources pour certains groupes sociaux, particulièrement les femmes en grande majorité, des économistes ont porté leur choix sur le bien-être, comme A. Sen à travers son approche des capacités, et G. Becker avec la discrimination et le capital humain qui focalise sa pensée théorique sur la formation d'une part, et d'autre part sur l'approche du goût de la discrimination.

Cette dynamique en matière de recherche des alternatives et des solutions devient nécessaire au développement économique.

Partant du principe que l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est une condition sine qua none du développement, nous nous sommes donnés comme objectif d'identifier les conditions qui peuvent mettre en œuvre l'égalité au niveau territorial et central du ministère de l'intérieur au Maroc. Car le problème qui se pose au développement est le problème des relations inégales de pouvoir entre les femmes et les hommes. Ainsi, la solution recherchée est de pouvoir faire bénéficier les femmes, le groupe social le plus démuné, des fruits du développement d'une façon égale et équitable et de pouvoir aider à la construction des relations égales.

Cette démarche passe par l'appropriation des approches économiques pour analyser et évaluer ces rapports d'inégalité, qui renseignent sur les inégalités économiques et sociales. Notre recherche s'interroge donc sur les outils et la méthodologie pour approcher cette question de l'égalité des rapports sociaux de sexe.

Elle vise à renseigner sur les théories économiques, comme l'approche des capacités, de la discrimination et du capital humain qui analysent les capacités des femmes et des hommes à choisir leur vie et à réaliser leur bien-être, ainsi que l'évaluation de la division sexuelle du travail et la mise en valeur de leur capital humain. Or, l'adoption et l'application de ces approches sont différentes dans les pays émergents, où les inégalités touchent les différents aspects de la vie.

Nous voudrions identifier et évaluer également la participation des femmes et des hommes dans le développement des pays du sud, en prenant comme exemple les élues des collectivités territoriales et les fonctionnaires de l'administration centrale du ministère de l'intérieur au Maroc.

1. Le cadre de la recherche

Notre recherche sur l'égalité dans les rapports sociaux de sexe débutée depuis la fin de l'année 2008 a connu des étapes différentes : la première a été consacrée à la collecte des données, la deuxième fixée sur l'étude des cas, la troisième consacrée à la construction des indicateurs et la quatrième à la finalisation des commentaires et de l'exploitation des données.

Ce cadre de travail traite en premier temps la problématique et le modèle de recherche, et dans un second temps, l'orientation de l'étude et le choix méthodologique.

Notre expérience professionnelle et le parcours académique au cours des années de recherche doctorale nous ont permis de comprendre et de saisir les exemples qui vont marquer notre travail de chercheur. Nous avons commencé notre travail de doctorat avec l'idée de faire une contribution relative à l'intégration du genre et de l'égalité professionnelle au ministère de l'intérieur marocain. Cette option va changer avec la recherche, la revue de littérature et surtout avec les orientations de la directrice de la thèse et de certains de nos professeurs.

Nous avons dû avoir des réflexions sur les conditions de mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement. Nous n'avions pas une idée claire sur une problématique précise, ni sur les hypothèses de travail. Nous avons bénéficié de formations et nous avons des informations générales, des observations, des interprétations personnelles et des connaissances exhaustives, liées à notre situation professionnelle.

Néanmoins avec l'évolution de notre recherche doctorale, nous nous sommes rendus compte des difficultés du travail dans le contexte marocain, car cette recherche est intimement influencée et hypothéquée par la culture et par les traditions.

L'égalité dans les rapports sociaux de sexe et le développement nous conduit à examiner certains éléments, comme la contribution des femmes et des hommes au développement, l'approche sexuée du développement, femme comme acteur et bénéficiaire de développement, la participation des femmes n'est pas réellement prise en compte dans le développement, la discrimination faite à l'encontre des femmes,

l'injustice sociale et les inégalités d'accès aux biens premiers (J. Rawls) entre les groupes sociaux. Les femmes ne jouissent pas de leurs capacités (A. Sen), elles souffrent de l'assujettissement (J. S. Mill), de la discrimination pure (G. Becker) et de la discrimination statistique (E. Phelps), d'un manque et faible capital humain (G. Becker). Cette première phase a constitué pour nous le démarrage de la phase empirique.

Nous avons essayé de comprendre et de chercher l'égalité entre les sexes, de repérer les conditions pour la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement. Partant du constat que l'égalité des droits n'est pas synonyme de l'égalité des faits, nous avons décidé d'élaborer un questionnaire qui nous paraissait une technique d'investigation pour le recueil des données dans ce contexte précis. Nous avons alimenté cette démarche par l'observation et les entretiens avec les élu(e)s des collectivités territoriales et les fonctionnaires des services centraux du ministère. « Les questionnements, les méthodes et les grilles d'analyse sont « inventés » (G. Becker, 2006) et façonnés par l'avancement du travail scientifique »¹.

2. La problématique de recherche

Suite à l'analyse théorique exposée, et notre présence sur le terrain, nous avons défini la problématique générale de la recherche, à savoir : **L'évolution difficile, malgré les lois, de l'identification de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et de sa mise en œuvre, dans le cadre du développement du Maroc, vue à travers l'exemple des élu(e) dans les collectivités territoriales et le capital humain des services centraux du Ministère de l'intérieur.**

L'objet est donc de répondre à cette problématique générale qui s'inscrit dans une double logique économique et sociale et d'atteindre un objectif précis. Elle oscille entre la construction sociale des sexes et le développement qui n'échappe pas aux effets des rapports sociaux de sexe.

¹N. Benelli, (2011), « Rendre- compte de la méthodologie dans une approche inductive : les défis d'une construction *a posteriori* », Les défis de l'écriture en recherche qualitative. Recherches qualitatives – hors série – numéro 11 – pp. 40-50. Disponible sur le site : - <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Revue.html>

3. La démarche problématique

Pour C. L. Strauss (1964)², « Le savant n'est pas celui qui donne les bonnes réponses, mais celui qui pose les bonnes questions ».

Notre problématique s'inscrit dans la réflexion de trouver des réponses pratiques, ambitieuses mais réalistes et réalisables.

Pour arriver à cerner l'égalité des rôles des femmes et des hommes et sa mise en œuvre au service du développement, cette problématique interpelle plusieurs questions :

- dans quelle mesure l'égalité dans les rapports sociaux de sexe constitue-t-elle un élément important pour la promotion du développement ?
- pourquoi l'égalité n'est pas encore pratique et visible dans le développement au niveau territorial et central au Maroc ?
- quelles sont les conditions qui peuvent mettre en œuvre l'égalité dans les rapports sociaux de sexe afin de promouvoir le développement ?

4. Les objectifs de la recherche

Le premier objectif vise à répondre à la problématique de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et le développement dans le contexte marocain, à travers l'exemple des élues des collectivités territoriales d'une part et d'autre part des fonctionnaires de l'administration centrale du ministère de l'intérieur.

Les interrogations portent sur l'importance de l'égalité dans les rapports sociaux dans le développement. Elles traitent les conditions de la mise en œuvre de cette approche asexuée, la participation des femmes dans les différents processus du développement : la planification, l'élaboration des projets, l'évaluation et le suivi, et enfin si leurs besoins et leurs spécificités sont pris en compte dans les plans de développement économiques et sociaux.

² C. L. Strauss, (1964), « Le Cru et le Cuit », Paris, Plon.

Le deuxième objectif vise les études empiriques et la revue de la littérature qui est le prolongement de la première partie théorique de notre thèse.

Le troisième objectif s'articule autour de l'adaptation et l'adoption des approches économétriques (les capacités, la discrimination, le capital humain) et leur pertinence dans la recherche et l'analyse de l'étude des cas : les élues des collectivités territoriales et les fonctionnaires du ministère de l'intérieur qui tiennent compte de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et du développement, dont la principale finalité est de transformer ces rapports qui sont oppressifs³ pour les femmes.

Le dernier objectif vise à analyser les transformations des rapports sociaux de sexe et le développement, ainsi que leurs impacts sur la situation des femmes et des hommes.

5. Le plan de la thèse

La première étape de notre travail a essayé de cerner la problématique des rôles des femmes et l'invisibilité de leur travail. Ainsi, l'évaluation et l'analyse s'accompagnaient de difficultés énormes.

Dans le cadre de notre thèse, l'intérêt porte sur l'apport des approches de développement dans les PVD, où l'évolution économique se caractérise par la persistance des inégalités socio-économiques (la pauvreté, l'analphabétisme...). C'est dans ce sens que s'inscrit notre travail.

Afin d'évaluer la question des conditions de la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement dans le contexte des pays du Sud, en l'occurrence au Maroc, il nous a paru nécessaire de la situer dans son contexte et de la lier avec les théories économiques mondiales actuelles, et ce à travers :

la présentation des approches de développement et l'intérêt réservé à la question de l'égalité entre les sexes et du genre, comme construction sociale qui peut se transformer et se déconstruire. Les rôles des femmes et des hommes sont des construits sociaux qui varient d'une société à l'autre, selon les cultures, l'âge et les classes socio-

³H. Dagenais, (1994), « Méthodologie féministe pour les femmes et le développement », dans Labrecque M. F. (ed.). *L'égalité devant soi , sexes, rapports sociaux et développement*, CRDI, Ottawa, pp 258- 313, p 122.

économiques. Ces rôles produisent des rapports des inégalités basés sur des forces de pouvoir et de la domination d'un groupe sur l'autre, lesquels déterminent les rapports sociaux de sexe et définissent les différences entre les femmes et les hommes.

Le pouvoir occupe tous les espaces de la vie des femmes et des hommes, pour Foucault M. « le pouvoir se trouve dans tous les endroits... parce qu'il ne provient d'aucun endroit ». Le recours au corpus théorique économique transversal et transdisciplinaire, partant de l'économie aux frontières de la sociologie, basé sur des approches empiriques (les capacités, la discrimination et le capital humain) enrichit notre travail. Ces approches nous fournissent un support économique pour notre recherche fixée sur les relations inégales entre les femmes et les hommes au niveau de notre champ d'étude.

La plupart des recherches se propose de prendre en compte les rapports sociaux de sexe. Partant de ce constat, cette thèse tente de cerner le lien entre les rapports sociaux et le développement, de comprendre les conditions de mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement.

L'orientation de notre travail s'articule sur les conditions de la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe conditionnant le développement dans les pays émergents, comme le cas du Maroc.

Notre intérêt porte globalement sur l'identification du rôle des élues des collectivités territoriales et des fonctionnaires de l'administration centrale du ministère de l'intérieur dans le développement, afin de mieux comprendre les interactions entre le développement par le bas et le développement par le haut.

Pour répondre à nos objectifs, nous avons choisi de répartir notre travail en deux grandes parties. Cette démarche n'est pas nouvelle, mais ce qui la rend spécifique, c'est qu'elle relate l'expérience du développement et de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe à travers le cas du ministère de l'intérieur (au niveau central et territorial) où la présentation politique, économique et sociale est demeurée longtemps un privilège masculin, dans un pays du Sud, le Maroc.

Notre réflexion porte sur plusieurs axes de travail :

- la relecture de la situation des femmes et des hommes au niveau central et territorial ;
- la déconstruction des stéréotypes basés sur les sexes enracinés dans les systèmes du ministère de l'intérieur ;
- la construction de l'empowerment féminin ;
- les nouvelles approches du développement dans le pays du Sud, et l'instauration des nouveaux principes basés sur l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et sur la subsidiarité ;
- la déconstruction et la transformation des rapports sociaux de sexe traditionnels.

La première partie théorique permet de poser le cadre général des approches économiques de notre travail (chapitre 1) et de situer ces approches dans le contexte des PVD (chapitre 2).

Dans cette partie, nous effectuons une revue de la littérature pour définir la base théorique et le cadre de notre réflexion. Cette partie nous conduit à préciser la notion du genre et des rapports sociaux de sexe, de présenter les approches économiques de développement dans les pays du Nord et du Sud pour repenser les inégalités dans la société marocaine.

La deuxième partie encadre notre réflexion de recherche, afin de présenter la problématique et d'exposer les outils méthodologiques mobilisés sur le terrain (chapitre 3), de présenter un volet empirique à travers deux exemples : les élues de collectivités territoriales pour aborder l'expérience du développement par le bas et les fonctionnaires du ministère de l'intérieur (chapitre 4) pour relater le développement par le haut, tout en proposant des pratiques et des conditions pour mettre en œuvre l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement.

Cette partie se fonde sur les approches théoriques adoptées pour analyser notre travail de recherche et d'exposer les deux cas de situation marocaine pour illustrer notre réflexion.

Nous proposons au terme de notre travail les principaux résultats de l'analyse, partant de l'idée que la participation croissante des femmes n'est pas toujours accompagnée d'un partage égal des tâches. L'écart de rémunération ne peut être justifié par les différences au niveau de compétence, de l'expérience et de capital humain.

Cette thèse s'inscrit donc dans une conceptualisation des rapports entre l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et le développement dans un pays émergent, le Maroc. Elle a également une finalité professionnelle dans le cadre d'un projet de formation auprès des personnels sur cette question et sa mise en œuvre effective au Ministère de l'Intérieur.

6. Le modèle de la recherche

L'égalité dans les rapports sociaux de sexe et le développement sont les deux principales composantes de notre modèle de recherche. La combinaison complexe entre les deux composantes a conduit à proposer une méthodologie composée.

7. La justification du terrain de l'étude

Le central et le local constituent deux composantes complexes du ministère de l'intérieur. Ils offrent le terrain pour explorer la situation des femmes et des hommes, leur représentation, les relations de pouvoir, leur place et leur rôle dans le développement. La recherche est focalisée sur des acteurs locaux et centraux (développement par le bas/ développement par le haut) sous la tutelle du ministère de l'intérieur.

Le ministère de l'intérieur constitue un catalyseur des stratégies et des politiques générales de développement au niveau central et la collectivité territoriale est l'entité de la mise en œuvre de ces stratégies et politiques. Cela constitue une dialectique compliquée entre le haut et le bas, entre les stratégies d'une part et leur traduction localement d'autre part, et dans laquelle la subsidiarité se trouve tiraillée entre la centralisation et la décentralisation. Ces composantes présentent une double dimension dans le processus de prise en considération de l'égalité entre les femmes et les hommes, située entre les théories centrales et les pratiques locales.

8. le cadre conceptuel de l'étude

Nous avons avancé au cours de notre travail avec :

a. L'égalité dans les rapports sociaux et développement avec les élues des collectivités territoriales

La gouvernance locale exige des acteurs stratégiques, responsabilité, transparence, participation, égalité et équité, tels sont les principes que doivent remplir les élues locales pour un développement humain et durable. Celles-ci sont amenées à recourir à des stratégies participatives ouvertes basées sur le partenariat et la coopération en valorisant le territoire et en prenant en compte les rapports sociaux de sexe.

Le choix de la collectivité territoriale et des élues locales, comme exemple de notre étude, obéit à une logique d'identification du développement par le bas au niveau territorial, apte à servir de cadre d'action en matière d'égalité des rapports sociaux de sexe.

La collectivité territoriale est perçue comme un support nécessaire de développement équitable et équilibré de proximité, elle constitue une batterie de compétences et d'énergie à mettre en œuvre pour les femmes et les hommes.

L'objectif est donc d'analyser les conditions à mettre en place pour la concrétisation de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe, afin de garantir un développement équitable et équilibré entre les femmes et les hommes. Le processus s'intègre dans la stratégie générale du développement par le bas tenant en compte les relations femmes/hommes, de mieux prendre en considération les priorités et les spécificités des femmes et des hommes et de garantir les moyens et les ressources pour la réalisation de leur bien-être d'une manière égale.

Ces préalables interpellent tous les acteurs de développement territorial, les élu(e)s des collectivités territoriales, la société civile, les associations locales et les citoyens. Le cadre du travail vise à mesurer la contribution des collectivités territoriales dans le développement en prenant en considération l'égalité dans les rapports sociaux de sexe. Cette recherche s'inscrit dans l'économie de développement, pourtant la démarche se situe dans les théories économiques aux frontières de la sociologie. Les considérations sociales, culturelles et religieuses sont prises en compte dans le travail de la recherche.

b. Les rapports sociaux de sexe au ministère de l'intérieur

L'étude théorique menée dans la première partie a permis d'apporter des précisions sur le concept des rapports sociaux de sexe et du développement.

Notre étude empirique utilise les rapports sociaux de sexe au lieu du concept genre, car le rapport social peut être défini, selon D. Kergoat, (2000, p. 39) : « (il) est, au départ, une tension qui traverse le champ social. Ce n'est donc pas quelque chose de réifiable. Cette tension érige certains phénomènes sociaux en enjeux autour desquels se constituent des groupes aux intérêts antagoniques ».

La dynamique des rapports de force, de pouvoir, leur présentation et l'organisation sociale où ils évoluent, se construisent et se renforcent au sein du département ministériel.

Les normes sociales à travers les lois et les institutions renforcent ces rapports de force et légitiment parfois la domination. Cette imposition et cette légitimité entretiennent une relation dialectique, car pour A. Alonzo T. Angeloff, M. Maruani, (2005), « tout fait social est à la fois produit par et producteur des normes et des valeurs »⁴.

Les inégalités entre les hommes et les femmes se construisent sur la même logique de force et de dialectique, chose qui marque la représentation des femmes et des hommes dans la société ainsi que leur place et leur rôle basés sur les stéréotypes.

⁴A. Alonzo, T. Angeloff, M. Maruani, (2005), « Travail, famille et genre : une relation à double sens » In Maruani (dir), « Femme, genre et société. L'état des savoirs ». La Découverte, Paris, p. 374.

Au niveau du travail, ces représentations sociales sont intégrées et elles entraînent une inégalité des rapports sociaux de sexe, au niveau de la division sexuelle du travail⁵, qui constitue un enjeu des rapports sociaux entre les femmes et les hommes. La discrimination des femmes face à la domination masculine entraîne une inégalité de traitement, une répartition inégale des ressources, une asymétrie entre la vie domestique assignée aux femmes et la vie professionnelle, une production invisible des femmes, et une dévalorisation du travail des femmes.

Par ailleurs, le cadre professionnel, à lui seul, reste insuffisant pour analyser les inégalités dans les rapports sociaux et crée des discriminations, il faudrait étendre l'étude à la sphère domestique, car celle-ci détermine la place et le rôle des femmes dans la sphère professionnelle. Les inégalités dans les rapports sociaux de sexe dans l'une des deux sphères s'influencent mutuellement. Pour M. Maruani, (2002) « si homme et femme ne sont pas en situation d'égalité professionnelle, c'est aussi parce qu'il y a une division inégalitaire des tâches dans la famille »⁶.

9. Les hypothèses de la recherche :

Pour répondre à ces questions, nous avons structuré notre logique de recherche à travers les hypothèses suivantes :

- 1- les représentations des femmes et des hommes dans les collectivités territoriales et au ministère de l'intérieur se situent entre l'égalité des droits et les inégalités des faits.
- 2- les relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes sont un frein au développement ;
- 3- la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe passe par la garantie des conditions nécessaires.

⁵D. Kergoat, (2000). « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe ». In Hirata Helena, Laborie Françoise, Le Doaré Hélène, Senotier Danièle (eds). Dictionnaire critique du féminisme. Paris, PUF « Politique d'aujourd'hui » [2e éd. 2004].

⁶M. Maruani, (2002), « Les mécomptes du chômage ». Paris, Bayard, p. 49.

10. Les orientations de la recherche et choix méthodologique

a. Justifications

Nous avons opté pour une méthodologie qui tient compte de la particularité du contexte des pays en voie de développement d'une façon générale et de la complexité du ministère de l'intérieur.

Chercher à étudier l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement en prenant comme exemple les élu(e)s des collectivités territoriales et les fonctionnaires du ministère de l'intérieur marocain s'est avéré une tâche très difficile, qui nous a conduit à emprunter des étapes progressives pour notre recherche.

« Les questions méthodologiques ne sont jamais secondaires. Elles sont même un élément décisif de l'appréciation d'une activité de recherche car, chargées de «traduire » une problématique en dispositif d'enquête, elles organisent la confrontation du projet et du réel et contraignent à sortir des débats d'idées toujours nécessaires mais jamais suffisants »⁷.

Comme notre démarche était nouvelle pour le personnel du ministère de l'intérieur, il nous a fallu passer par les différentes phases pour tâter le terrain et recueillir les réactions, d'autant que notre hypothèse porte sur la question des rapports sociaux de sexe au niveau territorial et central du ministère.

Notre objectif est double car il tend à étudier le rôle des rapports sociaux de sexe dans le développement (les élues des collectivités territoriales) et les rôles et la place des femmes et des hommes dans la division sexuelle du travail (les fonctionnaires au ministère de l'intérieur dans l'administration centrale), c'est-à-dire : Comment les femmes et les hommes construisent leur identité professionnelle, est ce qu'il y a des inégalités dans leur profession (gestion de carrière, promotion, recrutement, salaire, rémunération...).

Les choix méthodologiques retenus pour analyser les conditions de la mise œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement enrichissent la

⁷P. Rayou, I. Danic, J. Delalande, (2006), « Enquêter auprès d'enfants et de jeunes, objets, méthodes et terrains de recherche en sciences sociales ». Rennes, PUR, p.93.

compréhension de l'égalité dans les rapports sociaux tout en s'interrogeant sur sa pertinence pour le développement au Maroc, à travers l'approche par les capacités, l'approche par la discrimination et l'approche par le capital humain.

b. L'approche par les capacités

Rendre les femmes et les hommes capables et responsables n'est pas une démarche aisée. Cette réflexion soulève la question des difficultés que les femmes et les hommes rencontrent pour la mise en œuvre de leur liberté et leurs choix, comme avancée par A. Sen, pour l'accès aux ressources et aux opportunités. Les caractéristiques individuelles, le contexte social et l'environnemental affectent l'accès égal aux ressources et aux opportunités.

1. Les élues locales et les capacités

L'intégration récente d'un nombre important des femmes élues dans les conseils élus marocains constitue une exigence démocratique, mais elle présente une nouvelle expérience des femmes. Une expérience qui ne leur permet pas encore d'accéder au même titre que les hommes élus aux mêmes opportunités. Le manque d'expérience et d'ancienneté dans les nouvelles fonctions et activités constitue un handicap pour leur capital humain (G. Becker).

Les élues locales rencontrent des difficultés à mettre en œuvre leur liberté de droit. Elles ne disposent pas des mêmes caractéristiques sociales et la culture constitue un obstacle résistant. Elles subissent la discrimination fondée sur le sexe, les relations femmes/hommes sont assujetties par le pouvoir et la domination masculine. De plus, des contraintes personnelles influencent leurs choix.

Par conséquent, l'intégration de ce paramètre d'évaluation par les capacités au niveau territorial modifie notre conception des rapports sociaux de sexe dans les collectivités territoriales. Il nous permet donc d'évaluer la contribution des femmes élues dans le développement et de relever les freins qui bloquent le développement dans les collectivités territoriales.

Les approches adoptées proposent des méthodes empiriques pour répondre à des nouveaux questionnements et une nouvelle problématique dans lesquels l'individu, les rapports sociaux et le développement imposent une analyse des méthodes afin de comprendre leurs résultats et l'intérêt qu'il dégage.

Aujourd'hui, la question se pose pour analyser le développement à travers l'égalité dans les rapports sociaux de sexe relevant non seulement des relations femmes/hommes, mais du contexte culturel, religieux, social, économique et politique. L'interdépendance entre les différentes disciplines nous permet de faire une lecture transversale de ces rapports complexes et compliqués entre les sexes dans un contexte en construction et déconstruction des concepts et en perpétuelles mutations économiques et sociales, notamment dans les PVD et particulièrement au Maroc.

L'enjeu de l'étude est de fournir des éléments d'information et d'analyse nécessaires à la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux. Ces études permettent d'identifier les inégalités et de comprendre la contribution au développement par le bas à travers les collectivités territoriales.

A. Sen dans sa théorie de capabilités a voulu garantir le bien-être des femmes et des hommes basé sur le vecteur de fonctionnement (se nourrir, s'éduquer...). Etre capable de choisir la vie que chacun souhaite mener.

Dans le cas des collectivités territoriales, les élues locales ne sont capables du bien-être qu'à travers les capabilités des collectivités à réduire les inégalités, par l'accès égal aux services de base (santé, éducation, habitat..), par la prise en considération des besoins des femmes et des hommes et par leur implication dans la mise en place des politiques économiques locales.

Pour ce faire, les inégalités doivent être identifiées et les conditions repérées pour la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes, afin de permettre leur véritable contribution au développement et de profiter pleinement des fruits de ce développement d'une façon égale et équitable.

2. Les fonctionnaires du ministère de l'intérieur

Pour les fonctionnaires du ministère de l'intérieur, les femmes et les hommes selon l'approche des capacités, ont les capacités et les responsabilités identiques pour jouir du bien-être, car l'égalité de droit est assurée pour les deux sexes par les lois et les règlements, mais dans la réalité, l'égalité entre les sexes est mise en jeu. C'est dans cette réflexion que notre travail de recherche se situe, l'égalité de droit ne reflète pas l'égalité de fait. Le ministère de l'intérieur est un département où la virilité masculine est enracinée, les femmes sont reléguées en arrière plan bien qu'elles soient nombreuses dans l'organisation.

L'approche des capacités propose donc dans notre contexte de mettre en place l'évaluation des capacités de l'individu à accomplir les fonctionnements, la liberté réelle de l'individu dans le cadre de la justice sociale dont les principales caractéristiques sont fondées sur la liberté et l'égalité. Il s'agit pour A. Sen⁸« d'une voie de synthèse qui se réapproprie le souci de l'utilitarisme pour le bien- être des individus, le parti pris des libertariens en faveur du processus de choix et de la liberté d'agir, et l'attention de la théorie de J. Rawls à l'égard des libertés individuelles et des ressources nécessaires aux libertés substantielles ».

A cet égard, la répartition égale de responsabilités et des capacités soulève la question du partage égale entre responsabilités et les capacités individuelles et collectives. Ce qui nous conduit à poser la question suivante : Est-ce que les femmes et les hommes sont responsables de leurs choix ou bien sont- ils régis par l'organisation ? Est-ce qu'ils sont égaux dans la prise de décision ?

L'accès aux opportunités et aux ressources pour les élues locales et pour les fonctionnaires du ministère dépend dans leur majorité des responsabilités réelles acquises et des conditions favorables de la promotion de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

⁸ A. Sen (2000).

L'intérêt est de sélectionner les capacités qui recouvrent les choix des rapports sociaux de sexe et du développement. La capacité de la justice sociale, de liberté et de l'égalité permet le bien-être des femmes et des hommes. Il faut aborder les enjeux de cette capacité qui tient compte des caractéristiques individuelles des femmes et des hommes, du contexte culturel et environnemental. Ces caractéristiques permettent aux femmes et aux hommes de mettre en œuvre les ressources et les opportunités dont ils disposent pour choisir leur mode de développement et leur vie.

L'hypothèse des capacités détermine les rapports sociaux de sexe et les choix opérés par les femmes et les hommes (fonctionnements).

c. Les approches par discrimination

1. La discrimination par goût :

Les travaux adoptent souvent les caractéristiques socio-économiques analysant l'égalité dans les rapports sociaux dans l'organisation : femmes, hommes, jeunes, âgés, diplômés, ainsi que les conditions du travail (la gestion du temps, la gestion de l'espace, le transport,...). C'est dans cet esprit que ces travaux encadrent notre recherche doctorale.

D'autres approches ont tenté d'expliquer la situation de l'interaction entre la vie domestique et la vie professionnelle avec certains auteurs qui ont traité cette problématique (A. Sen, G. Becker,...) et qui peuvent nous aider dans notre travail de recherche afin de comprendre l'influence de la vie privée des femmes fonctionnaires sur leurs parcours professionnels, ainsi que les inégalités entre les carrières féminines et masculines.

De même, l'égalité dans les rapports sociaux au niveau salarial a constitué une thématique relativement importante dans les théories économiques. La problématique des salaires a pris plus d'intérêt dans ce corpus économique. La première s'est développée essentiellement autour de l'analyse des salaires par la discrimination pure de G. Becker, la deuxième par la discrimination statistique d'E. Phelps.

G. Becker a développé dans la théorie du capital humain la formation comme vecteur de changement salarial et de carrière des hommes et des femmes.

La discrimination par goût et la discrimination statistique sont ces deux corpus qui ont dominé les théories économiques de la discrimination. Selon une lecture conventionnelle de la discrimination, face à une productivité identique des travailleurs, se dresse un traitement différent.

Dans le cadre de la discrimination par goût, l'idée se focalise sur les préférences discriminatoires à l'encontre des femmes par l'employeur. Dans le cas du ministère de l'intérieur qui connaît une typologie complexe renforcée par une forte représentativité des hommes et une virilité masculine, la majorité des responsables sont des hommes qui représentent le modèle développé par G. Becker, (1957) de la discrimination par l'employeur à travers un traitement inégal entre les femmes et les hommes qui remplissent les mêmes tâches et les mêmes fonctions au sein de l'organisation, mais qui perçoivent des salaires non identiques (les primes et les rémunérations de poste).

La persistance de différence de salaire entre les femmes et les hommes s'explique par la préférence des responsables à favoriser beaucoup plus l'accès des hommes aux postes de prise de décision et de responsabilité qui leur confèrent plus de rémunérations et une augmentation de salaire. Les femmes remplissant des emplois inférieurs ne leur permettent pas d'accéder aux postes de responsabilité et in facto bénéficient des salaires inférieurs à ceux octroyés aux hommes, bien que les salaires soient fixés par les textes réglementaires. Dans ce registre, nous trouvons la discrimination par l'employeur chez D. Black, (1995), A.J. Bowlus et Z. Eckstein, (2002) et A. Rosen (2003).

Pour C. Sofer, (1990)⁹, le taux de féminisation du secteur d'activité est considéré comme une variable des comportements discriminatoires.

⁹ C. Sofer, (1990), « La répartition des emplois par sexe: capital humain ou discrimination », Économie et Prévision, n°92-93.

Par ailleurs, dans le corpus de la discrimination par goût, les préférences restent inexpliquées, et elles présentent seulement des agissements de la discrimination, car dans cette théorie, les raisons de préférence selon lesquelles l'employeur se manifeste ne sont pas expliquées.

Les inégalités des salaires renseignent sur la difficulté des femmes à s'insérer facilement dans le marché du travail. Les disparités et les écarts entre les femmes et les hommes proviennent soit de la discrimination, soit des différences individuelles (ancienneté, expériences professionnelles, capital humain).

2. La discrimination statistique

Dans les travaux d'E. Phelps, (1972) et K. Arrow, (1973), dans le cas des inégalités sexuées, deux caractéristiques peuvent être analysées : les caractéristiques de stabilité de la main d'œuvre (la mobilité et l'absentéisme) et les caractéristiques de la qualité de la main d'œuvre (la capacité d'initiative, le sens de responsabilité, la rigueur...).

Dans ce cadre de la discrimination sexuée, la stabilité globale est masculine, alors que la mobilité et l'absentéisme sont féminins.

Dans ces modèles, on distingue quatre composantes de coût de la force du travail que l'employeur minimise: les coûts salariaux, les coûts de recrutement et de formation, les coûts de rotation de la main d'œuvre, et les coûts de l'absentéisme. Dans ce cas, les salaires des femmes et des hommes sont flexibles, à productivité égale traitement égal avec un coût marginal actualisé égal des femmes et des hommes.

La qualité de la main d'œuvre (la capacité d'initiative et le sens des responsabilités) est difficile à observer et dépend du degré de la fiabilité du coût du test de compétences, qui est coûteux pour l'employeur, et de fait, il se fie simplement à la connaissance du sexe du travailleur pour repérer les compétences.

Toutefois, la préférence discriminatoire est expliquée par le goût et les croyances dans la discrimination statistique restent insuffisantes pour expliquer les raisons pour lesquelles les agents différencient, ce qui nous renvoie à la différenciation par les caractéristiques inobservables, et pour expliquer les croyances erronées.

3. L'approche par capital humain

Fondé sur les travaux d'A. Smith, le capital humain a été développé dans les théories de T. Schultz (1961) et de G. Becker, (1964). Considéré comme investissement individuel, le capital humain permet d'accroître la productivité individuelle (J. Mincer, 1962), qui se traduit par l'augmentation de salaire.

L'expérience professionnelle permet un stock de capital humain formel et informel (la pratique et l'ancienneté). La théorie du capital humain considère l'expérience professionnelle comme une alternative volontaire aux autres processus d'apprentissages (T. Schultz, 1961), qui suppose l'anticipation de coûts d'opportunités en temps et en argent, qui implique, selon l'analyse de G. Becker, une rationalité calculatoire des agents économiques, dépendant des contraintes financières et des capacités individuelles et du statut socioéconomique.

Entre l'expérience et la formation, les femmes et les hommes ne sont pas égaux au ministère de l'intérieur, ni pour les élues des collectivités territoriales. Les femmes considérées ayant une faible expérience professionnelle et politique trouvent des difficultés d'accéder facilement aux postes de prise de décision. S'ajoutent les contraintes familiales qui sont les principaux obstacles pour la majorité des femmes pour bénéficier de la formation et par conséquent cela affecte leur compétence et leur motivation. A l'opposé, les hommes sont les plus formés et ayant plus d'expérience, ils ont plus de capacités et de liberté de droit et de facilités d'accès aux opportunités et aux postes de prise de décision et de responsabilité.

La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes est tributaire de cette problématique de l'interaction entre la vie domestique et la vie professionnelle. Certains indicateurs économiques, comme l'éducation et la formation demeurent discutables, car souvent ils sont analysés dans le cadre d'alignement de la situation des femmes sur celle des hommes pour soutenir l'égalité dans les rapports sociaux de sexe, mais en contrepartie, ils demeurent impuissants quant à la question de la division sexuelle du travail qui est le fondement même des inégalités des rapports sociaux de sexe. Dans ce sens, les femmes assument à côté de leur vie privée, un rôle social alors

que les hommes sont libres des tâches domestiques, ce qui a des prolongements dans la vie professionnelle.

Dans la théorie du capital humain, G. Becker (1961) propose une formation spécifique et une formation générale. Au ministère de l'intérieur, la formation n'est pas un droit, et elle n'est pas obligatoire. Elle ne permet pas le changement de statut des fonctionnaires, elle ne favorise pas des promotions et elle n'octroie pas des rémunérations.

C'est pour cette raison que les femmes ne se soucient pas beaucoup de leur formation, bien au contraire, les formations constituent pour elles un travail de plus et une contrainte pour leurs charges familiales. Cependant, dans les textes réglementaires en cours de validation gouvernementale, les formations et l'égalité entre les sexes peuvent devenir des préalables pour postuler à l'accès aux postes de prise de décision.

Les formations générales, portant sur le renforcement des compétences et l'amélioration des capacités des élues locales et des fonctionnaires, constituent l'objectif du ministère de l'intérieur. Par conséquent, la question qui se pose dans ce cadre : Est ce que la formation des élues des collectivités territoriales constitue un coût d'investissement gagnant ou perdu pour la tutelle (ministère de l'intérieur) ?

Pour chaque élection communale, les collectivités territoriales connaissent un renouvellement des élu(e)s. Les anciens élu(e)s quittent la collectivité territoriale avec leur expérience et leur stock de capital humain. Et le ministère de tutelle est obligé de former les nouveaux staffs de présidents et des conseillers des collectivités territoriales. Donc, c'est un investissement qui doit être renouvelé avec les nouveaux élus.

Pour les fonctionnaires femmes et hommes de l'administration centrale, les formations, l'ancienneté et l'expérience professionnelle constituent un stock du capital humain qui est valorisé au sein de l'organisation (G. Becker) et sur lequel le ministère doit miser, mais pour l'instant il n'est pas encore pris en compte dans les nominations aux hauts postes de responsabilité (surtout pour les femmes).

La notion de l'expérience est construite, selon la théorie du capital humain, sur la base de l'ancienneté de l'individu. Le parcours professionnel enrichit l'expérience des femmes et des hommes. Les femmes préfèrent les activités qui ne les engagent pas, qui ne nécessitent pas leur disponibilité. Pour cette raison, elles sont assignées dans des emplois subalternes, qui limitent leur liberté de choix et d'agir. Parfois, elles sont responsables et capables des choix de leur mode de travail, mais elles s'affrontent souvent à la culture, aux habitudes, au système et à l'institution qui leur imposent leur mode de travail. A l'inverse, les hommes, libres des charges familiales, sont plus disponibles.

En conséquence, nous supposons qu'une ancienneté et une expérience professionnelle (investissement) sans égalité des rapports sociaux de sexe est inutile. Les femmes sont invisibles dans ce processus. Sans promotion, sans augmentation de salaire (rémunérations et primes de responsabilité), ces stocks du capital humain restent insuffisants en milieu du travail, car sans reconnaissance au travail, et sans valorisation du travail des femmes, le capital humain est une boîte noire invisible chez la plupart des femmes (qu'elles partent ou qu'elles restent), elles ne sont pas évaluées de la même manière que les hommes.

Le résultat de la démarche est la valorisation du travail des femmes et des hommes en prenant en compte la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

Etant donné que le capital humain est basé sur un mode de fonctionnement dépendant de la stratégie générale du ministère de l'intérieur, l'objectif de notre travail de recherche est aussi de répondre à la question suivante: quelles sont les techniques de valorisation du capital humain dans ce département ?

Pour ce faire, l'analyse va se concentrer sur les différents niveaux : le management, la communication, les ressources humaines, la formation qui offrent les éléments nécessaires pour la valorisation du capital humain au ministère.

Dans un premier temps, l'analyse englobe le renforcement des compétences et des capacités des élues des collectivités territoriales et la mise en place de leurs réseautages pour le compte du développement territorial.

Dans un second temps, l'intérêt consiste à prendre en compte le capital humain dans l'organisation centrale du ministère (fonctionnaires) d'une part, et d'autre part à retenir des données relatives à la valorisation du capital humain en prenant compte les rapports sociaux de sexe, et ce afin d'assurer la contribution des femmes et des hommes dans le développement par le haut.

Ces travaux proposés pour les élues locales et le développement produisent des résultats positifs, et les approches économiques offrent pour les fonctionnaires une bonne connaissance de la situation des rapports des femmes et des hommes au sein de l'organisation et leur rôle dans le développement.

Par ailleurs, ces travaux restaient insuffisants quant à la question des rapports femmes-hommes dans la vie domestique, les personnes à mobilité réduite et pour les handicapées.

La première étape documentaire était basée sur notre expérience professionnelle au sein du ministère, bénéficiant de notre participation aux différentes conférences, séminaires et sessions de formation liées au genre et de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe, soit au sein du ministère, soit dans le cadre du partenariat avec certains départements ministériels (MMSP, MSPH), ou avec des organismes internationaux (ACDI/GLM, USAID/PGL, GIZ, PNUD, FNUAP), qui nous ont facilité le contact, l'observation et les entretiens directs avec les personnes ressources et les experts dans le domaine du genre et de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe. Cette étape nous a permis de guider nos questionnaires et d'orienter notre interprétation de certains résultats.

11. Panorama des problèmes

La rédaction de cette thèse a rencontré des difficultés et des obstacles divers, notamment :

a. Les difficultés générales

La première difficulté portait sur le manque de littérature et de documents sur la situation de l'égalité entre les sexes au ministère de l'intérieur, ce qui peut être expliqué par le manque des actions dédiées à l'égalité entre les hommes et les femmes.

De même, la difficulté d'accès aux données et des statistiques officielles a été considérable. L'aspect confidentiel imprégné presque la majorité des documents, soit par habitude ou soit par méfiance d'usage, ce qui ne permet pas une liberté d'utilisation. L'officieux l'emporte sur l'officiel, non seulement du fait de la bureaucratie, mais également des mentalités qui l'enracinent et imposent des protocoles dépassés.

De même, le manque d'ouvrages sur le genre et l'égalité entre les sexes dans l'administration publique marocaine constitue un autre handicap pour la recherche.

Aussi, faut-il rappeler la rareté générale des enquêtes portant sur les inégalités entre les sexes qui ne permet pas d'établir une comparaison entre la situation actuelle et la précédente.

Une faible présence des analyses sexuées et de l'égalité constitue une véritable difficulté pour notre recherche au sein du ministère de l'intérieur.

b. Les difficultés organisationnelles

A cause des difficultés hiérarchiques, organisationnelles et parfois bureaucratiques pour obtenir des données officielles, l'information a été recueillie par le biais d'observation, d'entretiens directs et d'entrevues avec les responsables, les fonctionnaires cadres et agents de l'administration, ainsi que des élus des collectivités territoriales. Ces enquêtes n'ont généralement pu être effectuées que d'une façon officieuse.

c. Les difficultés managériales

Nous nous sommes heurtée à des réticences des interviewé-es quant à la question de l'égalité femmes/hommes au ministère de l'Intérieur, des hésitations pour répondre, car les cadres, particulièrement les agents d'autorité, sont tenus par le secret professionnel, par l'obéissance et par la pesanteur de la hiérarchie et ils ne pouvaient s'exprimer sur cette thématique.

Le caractère d'obéissance et la soumission aux directives de l'organisation publique les empêchaient de s'exprimer librement et avec une grande franchise.

De même, la spécificité du ministère n'autorisait pas des confessions et des positions qui peuvent engager indirectement l'entité.

d. Les difficultés culturelles

Nous avons été confrontée à la résistance au changement. Les habitudes et les coutumes condamnent les comportements vis-à-vis des femmes, qui les confinent aux rôles sociaux traditionnels.

Les hommes étaient réticents à l'idée des questionnaires et des entretiens sur la problématique des rapports sociaux de sexe. Nous étions jugée comme provocateur de changement des comportements des femmes, et à l'origine des conflits qui peuvent s'installer dans les rapports sociaux classiques, entretenus longtemps entre les femmes et les hommes. Car, ce genre de thématique permet une prise de conscience des rôles, de la situation des femmes, la prise en compte des inégalités entre les sexes qui pourraient déclencher, in facto, plus de réclamations de celles-ci pour un traitement égal dans la promotion, les primes, les rémunérations, les formations, la gestion, la décision et la responsabilité...

En absence des valeurs et de comportements égalitaires, il était difficile de convaincre les hommes et les femmes sur l'importance de la question de l'intégration de l'égalité des sexes à tous les niveaux de l'administration centrale du ministère, ce qui a affecté le recueil des données. Les questionnaires ne remplissaient pas leurs rôles, ils étaient relégués à la marginalisation et à l'oubli.

Il a fallu insister, et même parfois, lire les questionnaires pour certains *résistants*, afin qu'ils puissent répondre automatiquement et avoir l'information instantanément, car leurs avis qu'ils soient négatifs ou pessimistes, sont significatifs pour nous et nous intéressent beaucoup plus. Ils nous renseignent d'une façon ou d'une autre sur le système de valeurs de l'organisation ministérielle.

Si cette étape a pris beaucoup de temps et d'efforts, elle nous a permis de comprendre, la culture et les habitudes, au début de notre recherche, et de saisir cette difficulté de taille, qui le serait pour tout le processus de la recherche. Ces sont les aspects les plus indomptables qu'il faut gérer avec prudence et patience, car c'est à travers eux que se maintient tout l'échiquier.

e. Les difficultés personnelles

En tant que fonctionnaire au ministère, tiraillée entre le fait que nous sommes tenue par le secret professionnel, par l'obéissance, ce travail a constitué pour la recherche une difficulté énorme, mais qui, en même temps, l'a enrichie. Car la difficulté s'est traduite au cours de notre travail par des moments d'hésitation, de rébellion, de patriotisme, de militantisme, de femme passive, pessimiste, de position, de fonctionnaire femme comme acteur de changement, et de chercheuse.

Consciente de cette difficulté, la responsabilité était lourde, car en l'absence d'informations officielles et de documents autorisés, les informations recueillies constituent pour nous un document du travail. Cela a demandé beaucoup d'effort, d'attention et du temps, ainsi que des corrections de séquences et de révision des vocables qui peuvent entraîner des confusions, des mauvaises compréhensions, ou engager le département, lui-même.

Nous étions responsable de nos idées et non des interprétations qui pourraient accompagner la lecture du document. C'est pour cela que nous tenons à plusieurs reprises de répéter nos idées différemment pour véhiculer le bien-fondé de notre raisonnement.

Nous étions tiraillée tout au long de notre travail entre notre fonction et notre recherche. Sous cette liberté conditionnée, nous sommes retombée parfois dans la redondance et la répétition, mais qui a pu retracer l'exemple de la situation d'une femme : fonctionnaire, épouse, mère, sœur, citoyenne et chercheur.

PARTIE I : RAPPORTS SEXUES DE GENRE ET DEVELOPPEMENT

Introduction de la première partie

L'intégration de l'approche des rapports sociaux de sexe dans les recherches est devenue une approche qui réconcilie toutes les disciplines des sciences sociales et humaines. Penser les questions hommes- femmes en termes de rapports sociaux de sexe constitue une nouvelle approche d'analyse.

Le passage à cette nouvelle approche dans le développement met le focus sur les rapports sociaux et les inégalités de pouvoir et de décision dans son analyse.

Pour E. Hoffmann « aborder le développement sous l'angle du genre, c'est admettre que les rapports sociaux de sexe sont déterminants dans tout processus social et donc dans le développement de toute société. C'est reconnaître que les identités sexuelles sont très souvent à l'origine de besoins et d'intérêts spécifiques des femmes et des hommes et c'est agir en tenant compte de cette réalité dans toute initiative visant à soutenir le développement »¹⁰.

Les approches du développement actuelles prennent en considération la participation des femmes comme acteur et bénéficiaire. Cette importance accordée aux femmes ne vise pas à favoriser un groupe social déterminé, bien au contraire elle tend à avoir une approche globale du développement et des rapports sociaux de sexe qui déterminent les rôles, les responsabilités, le pouvoir et les conditions de chaque groupe social.

La première partie présente un corpus théorique dans lequel s'inscrit notre travail doctoral, ainsi que le fondement de notre analyse. Cette partie se focalise globalement sur la recherche dans le débat théorique qui consiste à voir dans quelle mesure l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est prise en considération par les approches de développement.

Pour ce faire, il convient à la fois de situer les approches économiques actuelles dans les pays développés, de les présenter et d'en expliquer l'utilité en s'appropriant les théories des capacités, du capital humain, de la discrimination (chapitre 1).

¹⁰ E. Hoffman, (octobre 2006), « les relations femmes /hommes/ comme enjeu de développement », in la revue Economie & Humanisme. N° 378.

L'objectif est donc de présenter le croisement des différents aspects des approches du genre et du développement et de montrer la complémentarité des recherches des différentes théories économiques. L'approche du genre et développement, l'empowerment et le mainstreaming (chapitre 2) rendent compte des rapports sociaux de sexe.

A partir des réflexions des acteurs économiques du Nord et les apports menés par les chercheurs du Sud, le développement propose une nouvelle lecture sexuée et une meilleure prise en compte des femmes. Les disparités des réflexions entre le Nord et le Sud ont donné des inégalités de pratiques développées sur les inégalités de rapports sociaux de sexe dans les différents pays.

Le premier chapitre traite la question du genre et les rapports sociaux de sexe à partir des théories de certains auteurs économiques (A. Sen, J. S. Mill, G. Becker, S. W. Polachek, J. Mincer, ...).

Le second chapitre porte sur les approches du développement du genre dans les pays du Sud (femme et développement, genre et développement, mainstreaming, empowerment...).

Ce chapitre présente les approches de développement dans les pays du Sud qui ont conduit à la prise en compte de la place des femmes en tant qu'acteur et bénéficiaire du développement.

La revue de la littérature, les travaux analytiques, les expériences et les exemples recueillis ont constitué la matière première de cette partie.

Chapitre 1 : les approches actuelles du développement et la prise en compte des rapports sexués par les économistes

Introduction du premier chapitre

L'approche genre et développement constitue un nouveau cadre d'analyse du changement social que produit le développement.

L'objectif dans ce chapitre est double. Dans un premier temps, notre travail de recherche essaie de puiser dans les théories économiques pour situer le concept (section 1). Entre le genre, le sexe, les rapports sociaux... notre travail traite la question de l'usage, de l'intégration et de la substance des concepts liés au genre.

Dans un second temps, puisque notre recherche appliquée porte sur la discrimination vis-à-vis des élues des collectivités territoriales et les fonctionnaires du ministère de l'intérieur, nous avons voulu interroger les ségrégations des rapports sociaux de sexe en milieu professionnel et les inégalités des salaires entre les femmes et les hommes (section 2).

La discrimination pure et la discrimination statistique constituent deux approches importantes qui ont dominé les théories économiques et sur lesquelles porte notre travail.

La plupart des approches économiques ont centré leurs travaux sur les inégalités entre les hommes et les femmes et surtout sur les inégalités de salaires entre ces groupes sociaux.

De nombreuses études économétriques ont abordé la question de cet écart de salaire entre les femmes et les hommes affecté par des comportements discriminatoires.

Plusieurs politiques ont été entreprises pour faire face à ces discriminations dans les pays du Nord, mais elles n'ont pas suffi à mettre un terme aux comportements discriminatoires.

La thématique des rapports sociaux de sexe développée au niveau salarial est relativement importante dans les théories économiques. La première développée autour de l'analyse des salaires par la discrimination pure par G. Becker (la discrimination par goût), la deuxième est traitée par la discrimination statistique par E. Phelps. La troisième, la théorie du capital humain qui a développé la formation

comme vecteur du changement salarial et de carrière des hommes et des femmes avec G. Becker.

Les discriminations portent principalement sur le salaire, les rémunérations, l'accès aux postes de prise de décision, la concentration des femmes dans certains secteurs et emplois, la vie domestique et l'exclusion des femmes. La problématique se fonde essentiellement sur la division sexuelle du travail.

Le salaire mesure la productivité qui est déterminée par un ensemble de variables du capital humain (expérience professionnelle, capacités, formation,...).

Le troisième objectif traite l'approche par les capacités qui met en exergue le bien-être de l'individu et sa liberté (section 3). Elle offre un cadre pour évaluer les situations individuelles en prenant en considération toutes les différentes situations (individuelles, sociales, environnementales). Elle permet de repenser le bien-être et peut constituer un nouveau modèle de développement.

Parler des rapports sociaux de sexe, c'est parler d'égalité, d'inégalité, de la discrimination et de pouvoir.

Section 1 : Genre et rapports sociaux de sexes : un enjeu de développement

L'approche du genre dans la réalité sociétale informe sur le mode de vie des groupes sociaux, en fonction des rapports de pouvoir, de la participation des femmes et des hommes, ainsi que des inégalités entre eux et leurs relations avec le développement.

Une parfaite compréhension du genre, des rapports sociaux de sexe et de développement nécessite d'abord une définition du concept genre, ensuite, il faut percevoir les analyses du concept genre dans un processus de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et enfin se consacrer à son évolution, comme une nouvelle approche d'analyse des relations sociales entre les femmes et les hommes.

L'émergence du concept comme approche offre une nouvelle grille de lecture du développement. Avec les nouvelles mutations économiques et sociales, l'analyse du genre et des rapports sociaux de sexe permet de cerner la division du travail entre les femmes et les hommes, de comprendre et d'instaurer une nouvelle lecture des relations entre les hommes et les femmes.

Est-ce que le genre est le résultat d'un processus et non d'une thématique traitée à part? Est ce que le genre est le résultat de rapports sociaux complexes, une catégorie sans cesse objectivement et subjectivement " travaillée " ?¹¹

I- Que signifie le genre ?

Si le mot genre apparaît en 1972 comme concept avec A. Oakley dans « Sexe, gender and society » qui sépare pour la première fois sexe et genre, il est traduit au début dans les études féministes en sociologie en France par le concept des « relations sociales des sexes » qui devient après « les rapports sociaux de sexe ».

¹¹C. Guionnet et E. Neeu, (2009), « Féminins/Masculins : Sociologie du Genre », 2^{ème} édition entièrement refondue, Edit, Armand Colin, p.9.

Le concept du genre permet d'interroger les relations sociales entre les femmes et les hommes. Les différences sexuelles ne constituent pas les inégalités entre les hommes et les femmes.

Le genre est un concept qui est employé pour décrire les différences sociales, culturelles et historiques. Les différences biologiques entre les hommes et les femmes ne changent pas, mais les caractéristiques, les rôles et les responsabilités attribuées diffèrent selon les sociétés et les cultures.

Dans les pays du Nord, ces caractéristiques attribuées ne sont pas perçues comme dans les pays du Sud. Les rapports sociaux sont inégaux, les hommes ont des rôles et des responsabilités plus avantageux que les femmes qui restent confinées aux rôles traditionnels dans la sphère privée. Dans les sociétés occidentales, les rapports sociaux de sexe sont influencés principalement par des facteurs économiques et par les mouvements des femmes. Dans les PVD, les rapports sociaux de sexe sont influencés fondamentalement par les facteurs : économique, social, religieux et politique (national et international), ainsi que les mouvements des femmes du Sud et l'influence de la pensée occidentale.

Pour comprendre le concept genre, la sociologie offre un éventail riche sur cette thématique. Pour A. Revillard et L. De Verdalle¹², l'usage du mot genre « abusif » ne correspond pas à un « besoin linguistique ». La portée heuristique du concept, « dont il faut reconnaître que l'usage et les définitions ne font pas l'unanimité, même au sein de la communauté des sciences sociales. Au vu de la pluralité des usages du terme, nous ne prétendons pas ici donner une définition à vocation hégémonique, ou même qui en reflèterait tous les usages courants (...). Il s'agit plutôt de souligner les principales dimensions du concept qui en font, selon nous, un concept heuristique pour l'ensemble des sciences sociales »¹³.

¹² Professeurs de sociologie du genre en Suisse.

¹³A. Revillard et L. De Verdalle, (2006), « Dynamiques du Genre », numéro de terrains & travaux (introduction).N° 10. pp3-17. Article disponible à l'adresse : <http://www.cairn.info/revue-terrains-et-travaux-2006-1-page-3.htm>.

Pour le dictionnaire Le Petit Robert, le genre en grammaire est la catégorie exprimant parfois l'appartenance au sexe masculin, au sexe féminin ou aux choses (neutre). On trouve cette ambivalence entre le masculin et le féminin. En histoire naturelle, le mot est employé pour désigner une catégorie supérieure à l'espèce¹⁴. Il désigne aussi le genre littéraire. Le genre diffère d'une langue à l'autre et semble lié à des enjeux disciplinaires, culturels et selon les pays.

D'un autre côté, la Commission Générale Française de Terminologie et de Néologisme a fourni en 2006 une mise au point concernant le vocable genre en soulignant que « l'utilisation croissante du mot "genre" dans les médias et même les documents administratifs, lorsqu'il est question de l'égalité entre les hommes et les femmes, appelle une mise au point sur le plan terminologique. On constate en effet, notamment dans les ouvrages et articles de sociologie, un usage abusif du mot "genre", emprunté à l'anglais "gender" [...]. En français, le mot sexe et ses dérivés sexiste et sexuel s'avèrent parfaitement adaptés dans la plupart des cas pour exprimer la différence entre hommes et femmes, y compris dans sa dimension culturelle, avec les implications économiques, sociales et politiques que cela suppose. La substitution au "genre" au sexe ne répond donc pas à un besoin linguistique et l'extension de sens du mot "genre" ne se justifie pas en français. Dans cette acception particulière, des expressions utilisant les mots "genre" et a fortiori l'adjectif "genré", ou encore le terme "sexospécificité", sont à déconseiller»¹⁵.

La notion de genre est un « vocable ancien et polysémique a été l'objet d'une conceptualisation qui a mis en exergue son caractère arbitraire et le fait qu'il relève essentiellement d'une construction sociale et psychologique, susceptible d'être remise en cause. Le concept de genre a, ainsi, été projeté au centre d'une double perspective de revendication et de production de connaissances scientifiques. Il cristallise aujourd'hui, au plan épistémologique, un corpus de publications diverses visant à appréhender les contours, les dimensions, les effets subséquents et les déterminants de

¹⁴ Dictionnaire le Petit Robert.

¹⁵ Journal Officiel n° 169 du 22 juillet 2005, Commission Générale de Terminologie et de Néologie, « Recommandation sur les équivalents français du mot "Gender". Recommandation ». p. 12 000.

la structure inégalitaire de la société. Dans l'ensemble, cette production scientifique tend aussi à fournir des éléments de stratégies et des actions de correction, traduisant ainsi la visée originelle de transformation de la société (pour la rendre plus juste et plus égalitaire) inhérente à ses conditions d'émergence»¹⁶.

II- Genre et sexe :

Le sexe est biologique, il se réfère aux caractéristiques sexuelles, et il permet de faire la différence entre femelle ou mâle, alors que le genre se réfère aux rôles socialement construits des femmes et des hommes. Il est déterminé par les rôles, les tâches, les fonctions assignées aux femmes et aux hommes dans la société.

Sexe	Genre
Concept biologique	Concept sociologique
universel	Fixé par la société et appris par les individus; la société attribue des valeurs et des comportements aux personnes selon leur sexe biologique
Invariable, interchangeable	Variable d'une société à l'autre selon l'âge, la classe, la religion, l'ethnie, l'économie, etc.
Différence qui ne peut pas être modifiée par des actions de développement	Différence qui peut changer par la volonté des hommes et des femmes et par l'éducation

(Source : SNV, Guide de formation des formateurs en Guerre et Développement, Kigali, le 8 mars 1999, p. 27.)

¹⁶M. Touré, «La recherche sur le genre en Afrique : quelques aspects épistémologiques, théoriques et culturels » (introduction). Article disponible sur le site : http://www.codesria.org/IMG/pdf/6-Marema_Toure.pdf.

Bien que le concept soit fortement utilisé et médiatiquement véhiculé, certains continuent à poser la question sur le sens du genre.

Encadré 1 : Dis-moi, « *Le genre, ça veut dire quoi ?* »

[...] J'ai lu que pour certains le genre était un concept ; pour d'autres, un appareillage, une approche, une base, un catalyseur, une composante, une catégorie d'analyse, une condition, une dimension, un domaine, un enjeu, une épistémologie, une idéologie, un langage, un mécanisme, une notion, un outil analytique, un paradigme, une perspective, une problématique, une question, un révélateur, un rôle, un système, une thématique, une variable, un vecteur de valeur...

J'ai lu qu'il fallait penser le genre ; accepter les prémisses d'une influence de l'appartenance du genre sur la vision du monde ; que le genre devait être analysé, compris, exploré, exploité, intégré, théorisé ; qu'il fallait chausser les lunettes du genre ; avoir une attention spécifique au genre ; promouvoir les questions relatives au genre ; transmettre les études genre...

J'ai lu que le genre oblige à repenser les catégories et schémas d'analyse ; que les rapports de genre traversent tous les domaines ; que les problématiques de genre se succèdent, se chevauchent, se croisent et s'affrontent ; que le genre avait des vertus heuristiques ; que les représentations de genre participent à la création des réalités sociales et économiques ; que le droit de penser le genre s'était affirmé ; que nul n'est censé ignorer le genre...

J'ai lu que l'on se posait de nombreuses questions sur le genre : La recherche peut-elle faire l'économie du genre ? Comment corrélér le sexe au genre ? Quel genre pour l'égalité ? Le genre a-t-il un impact sur les politiques ? Quels sont les effets du genre ? Quels recoupements peut-on faire entre le sexe et le genre ? Quel avenir pour le genre ? Faut-il parler d'identité de sexe, d'identité sexuée ou d'identité de genre ? Peut-on penser la science sans conscience de genre ? Genre ou sexe, à qui ceci profite ? ...

Marie-Victoire Louise, Article, mai 2008

(Source : L. M. Victoire (mai 2008), « *Dis-moi, « Le Genre, ça veut dire quoi ?* », in www.genderaction.org)

D'une façon générale, le genre est un concept dynamique et changeant, variant selon les cultures, les groupes sociaux, l'espace et le temps. Il aide à comprendre les mécanismes qui définissent des rapports de conflits et de coopération pouvant intervenir dans une organisation sociale, et d'analyser des instruments pour l'amélioration des conditions des femmes pour plus d'égalité.

Les différentes lectures ont conduit à constater que le genre a trois dimensions importantes :

1. Une dimension sociologique :

La question du genre à travers la dimension sociologique se focalise essentiellement sur les réflexions de certains penseurs et auteurs qui ont pu considérer que les femmes ont été pensées avant le XVIII^{ème} siècle de même nature que les hommes (Laqueur, 1990)¹⁷. Ce dernier dans son livre *La fabrique du sexe, Essai sur le corps et le genre en Occident*, selon sa théorie des deux sexes, a montré que les femmes ont été pensées comme les hommes mais simplement moins parfaites. Et même ; « (...) or de même que l'espèce humaine est la plus parfaite de tous les animaux, au sein de l'humanité, l'homme est plus parfait que la femme, et la raison de sa perfection est son excès de chaleur, car la chaleur est l'instrument de la nature », selon Galien-médecin grec du II^{ème} siècle après J.C.

¹⁷« Ce livre remarquable situé dans le sillage de Michel Foucault et de son *Histoire de la sexualité* montre comment s'est effectuée à partir du XVIII^e siècle, avec l'essor de la biologie et de la médecine, une "sexualisation" du genre qui était jusque-là pensée en termes d'identité ontologique et culturelle beaucoup plus que physique... Le genre désormais se fait sexe, comme le Verbe se fait chair. On assiste alors à la biologisation et à la sexualisation du genre et à la différence des sexes. Les implications théoriques et politiques de cette mutation sont considérables. D'un côté, elle porte en germe de nouvelles manières de perception de soi et notamment la psychanalyse (l'opposition phallus/utérus, la définition de la féminité en termes de manque, de creux, la "petite différence" fondant le grand différend). D'un autre, elle apporte une base, un fondement naturaliste à la théorie des sphères – le public et le privé – identifiées aux deux sexes, théorie par laquelle penseurs et politiques tentent d'organiser rationnellement la société du XIX^e siècle. Cette naturalisation des femmes, rivées à leur corps, à leur fonction reproductrice maternelle et ménagère, et exclues de la citoyenneté politique au nom de cette identité même, confère une assise biologique au discours parallèle et conjoint de l'unité sociale ». Colloque, (1990), Paris, « La place des femmes. Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales ». Michelle Perrot, « Introduction » Éditions La Découverte. p. 92.

Quand l'idée du sexe faible continue à persister durant le XVIII^{ème} siècle, une autre se présentait ; celle d'un sexe "opposé", dans le *Deuxième sexe* de Simone De Beauvoir ; car pour l'auteur : « on ne naît pas femme, on le devient »¹⁸. Pour l'auteur, la condition des femmes est définie en fait par la société et la culture.

Les prémisses de réflexions sur les sexes opposés et les inégalités des sexes prennent au XIX^{ème} siècle par les courants socialistes et marxistes un autre aspect, et la question des femmes devient sociale, dans sa conception, ses enjeux et devient à l'origine du concept de rapports sociaux de sexe, car pour K. Marx, les femmes constituent un groupe social, et une classe de sexe, car selon lui, la femme est le prolétaire de l'homme, et les rapports de l'homme et de la femme marquent le degré du développement social.

Ceci a influencé la sociologie, après K. Marx, basée sur l'analyse des rapports de pouvoir entre les deux sexes qui émane directement de l'idée de domination d'un groupe de sexe sur l'autre. Ce modèle marxiste trouve écho avec les réflexions féministes des années soixante-dix en Occident et le concept du genre se développe. Les rapports entre sexes sont le produit d'une construction sociale et le concept du genre est alors considéré comme un sexe social (T. Laqueur, 1992)¹⁹, il complète sans s'opposer à celui du sexe (biologique), l'inné et le naturel. Il est acquis et construit par des référentiels que ce soit religieux, culturel, éducatif, familial, ou autres... et diffère selon le temps et l'espace. Il n'est « jamais fixe, mais continuellement constitué et reconstitué »²⁰.

C'est pour cela qu'il s'agit d'une déconstruction sociale. Car celle-ci renvoie aux attitudes, aux statuts différenciés selon le sexe et la répartition inégale des ressources entre hommes et femmes.

¹⁸ S. De Beauvoir, (1949), « Le Deuxième sexe ». Paris, Gallimard.

¹⁹ T. Laqueur, (1992), « La Fabrique du sexe : essai sur le corps et le genre en Occident », Paris, Gallimard.

²⁰ E. N. Glenn, (1999). « The social construction and institutionalization of gender and race: an integrative framework ». In FERREE MM LORBER J et HESS BB. Ed. *Revisioning gender*, Thousand Oaks, Sage, pp. 3-43, p.5.

De son côté Scott souligne l'importance de révéler la construction sociale du genre à travers sa déconstruction : « cela implique un rejet de la nature figée et permanente de l'opposition binaire, ainsi qu'une véritable historisation et déconstruction des termes de la différence sexuelle. (...) inverser et déplacer sa construction hiérarchique, plutôt que de l'accepter comme vraie, évidente ou dans la nature des choses »²¹.

La notion de genre essaie de s'inscrire dans une logique qui veut bannir et ignorer l'aspect naturel et biologique de l'individu pour se consacrer aux rôles des hommes et des femmes dans l'organisation sociale ; car le principe de différenciation sociale des sexes cache souvent son nom derrière celui des différences naturelles²².

Si le sexe semble bien utile pour comprendre le genre, le genre quant à lui paraît plus pertinent constituant un outil pour repenser le sexe comme construit social, car pour C. Delphy²³: « si le genre n'existait pas, ce qu'on appelle le sexe serait dénué de signification, et ne serait pas perçu comme important : ce ne serait qu'une différence physique parmi d'autres ».

Le genre permet à l'individu qui est un être social influencé dans ses comportements et ses pensées par des structures, de faire l'articulation qu'il existe entre ce qui est d'ordre naturel, biologique et inné (le sexe) et de ce qui est d'ordre culturel (le genre), mais sans les penser de manière séparée.

Il présente la condition et l'identité des femmes comme résultat d'une construction sociale et culturelle dans un contexte donné, et propose une relecture sexuée des événements et phénomènes historiques et sociaux qui contribue à leur explication en s'interrogeant sur : la nation, la citoyenneté, la protection sociale, le travail...

²¹ J. Scott, (1986), cité in Okin 2000.

²² N. C. Mathieu, (2002), « Les transgressions du sexe et du genre à la lumière de données ethnographiques », in HURTIG MC KAIL M, ROUCH H (dir.) (2002), « Sexe et genre, de la hiérarchie entre les sexes ». CNRS Editions, Paris, 286 p. (1ère éd., 1991). p .69.

²³ C. Delphy, « L'Ennemi principal, I. L'Économie politique du patriarcat, II. Penser le genre, Nouvelle questions féministes », Syllepse, Paris, 1998 et 2001 (Réédité en 2009 par Syllepse, ISBN 2849501980, et ISBN 2907993887)

2. *Une dimension symbolique :*

La construction sociale renvoie à des valeurs et notions liées socialement au masculin et au féminin. Le genre est une construction qui structure l'organisation sociale. Le genre « féminin et masculin n'entretient plus qu'un lointain rapport avec la définition prosaïque du sexe biologique. Le sexe n'est plus une variable biologique, c'est une propriété symbolique ; ce n'est plus un principe de différenciation physiologique, c'est un principe d'organisation sociale. Un des objets des études en termes de genre est de fournir des éléments d'analyse de la manière dont cette définition fonctionnelle et idéologique des sexes, qui imprègne toutes les dimensions de la vie sociale, affecte les activités déployées par les hommes et les femmes »²⁴.

Pour sa part S.M. Okin (2000 : p, 246) souligne que « le genre fait référence à l'institutionnalisation sociale des différences sexuelles : il s'agit d'un concept utilisé par celles et ceux qui considèrent comme socialement construites non seulement l'inégalité sexuelle, mais également la différenciation entre les sexes »²⁵.

L'intérêt est de signaler l'ancrage idéologique des rapports de genre et ses conséquences matérielles pour les hommes et les femmes. En effet, les rapports de genre soutenus et perpétués par des institutions et des organisations auront sans faute des conséquences concrètes et matérielles pour les individus.

Le genre est un élément constitutif des rapports sociaux qui implique quatre éléments :

- ✓ *des symboles culturellement disponibles évoquant des représentations symboliques ;*
- ✓ *des concepts normatifs mettant en avant des interprétations de sens des symboles. Ces concepts exprimés dans des doctrines religieuses, éducatives scientifiques, politiques ou juridiques et prenant la forme typique d'une opposition binaire, qui affirme de manière catégorique et sans équivoque le*

24 F. Héritier, (1996), « Masculin/féminin. La pensée de la différence ». Paris, Odile Jacob. p. 329.

25 S. M. Okin (2000), « Le genre, le public et le privé » in Ballmer-CAO Thanh-Huyen, V. Mottier et L. SGIER (textes rassemblés par), *Genre et politique : Débats et perspectives*, Gallimard, Paris, pp. 345-396.

sens du masculin et du féminin. L'histoire ultérieure écrite comme si ces positions normatives étaient le produit d'un consensus social plutôt que d'un conflit.

- ✓ *il est nécessaire d'observer les institutions et l'organisation sociale qui soutiennent ces rapports de genre ;*
- ✓ *aspect du genre ; c'est l'identité subjective.*

3. Une dimension relationnelle :

Elle est construite sur la différence entre les sexes, le genre est le rapport social. C'est un rapport de pouvoir où il y a le plus souvent dans les sociétés matriarcales une supériorité sociale masculine des valeurs, des notions et des philosophies associées au masculin sur celles associées au féminin. Ces rapports de pouvoir permettent une prise de conscience des résistances.

Le genre pour J. Scott (2000)²⁶, est un élément constitutif des rapports sociaux fondés sur des différences perçues et une façon signifiant des rapports de pouvoir. Or, « Il existe d'une part un rapport de pouvoir inégalitaire entre hommes et femmes, et une supériorité sociale des significations et valeurs associées au masculin sur celles associées au féminin »²⁷.

Le genre est un acte par le moyen duquel le pouvoir est articulé : « établis comme un ensemble objectif de références, les concepts de genre structurent la perception et l'organisation concrète et symbolique de toute vie sociale. Dans la mesure où ces références établissent des distributions de pouvoir (un contrôle ou un accès différentiel aux ressources matérielles et symboliques), le genre devient impliqué dans la conception et la construction du pouvoir lui-même ». (J. Scott, 2000 : 56- 58).

²⁶J. Scott, (2000), « Genre, une catégorie utile d'analyse historique », dans J. Bisilliat et Verschuur C. (dir.), « *Le Genre, un outil nécessaire* ». N°1. Paris, L'Harmattan, p. 41-69.

²⁷A. Revillard et L. Deverdalle, (2006), « Dynamiques du Genre », numéro de terrains & travaux (introduction). N° 10. p 5.

La domination et le pouvoir se retrouvent plus évoqués dans les relations entre les sexes, pour P. Bourdieu, il a parlé de la domination masculine est symbolique, malgré des lois égalitaires dans son livre, *La domination masculine*²⁸ en 1998.

P. Bourdieu a démontré l'ancrage de la domination masculine dans la société *emplie de permanences misogynes d'autant plus puissantes qu'elles semblent naturelles grâce à un travail de reproduction des schèmes de représentation et de déshistoricisation*. Tout en soulignant : « *la préséance universellement reconnue aux hommes s'affirme dans l'objectivité des structures sociales et des activités productives et reproductives, fondées sur une division sexuelle du travail de production et de reproduction biologique et sociale qui confère à l'homme la meilleure part, et aussi dans les schèmes immanents à tous les habitus : façonnés par des conditions semblables, donc objectivement accordés, ils fonctionnent comme matrices de perceptions, des pensées et des actions de tous les membres de la société, transcendants historiques qui, étant universellement partagés, s'imposent à chaque agent comme transcendants. En conséquence, la représentation androcentrique de la reproduction biologique et de la reproduction sociale se trouve investie de l'objectivité d'un sens commun, entendu comme consensus pratique, doxique, sur le sens des pratiques. Et les femmes elles-mêmes appliquent à toute réalité et, en particulier, aux relations de pouvoir dans lesquelles elles sont prises, des schèmes de pensée qui sont le produit de l'incorporation de ces relations de pouvoir et qui s'expriment dans les oppositions fondatrices de l'ordre symbolique* »²⁹.

La domination masculine se diffuse à travers la socialisation, et s'impose à chaque individu qui va la véhiculer, hommes comme femmes. Comme une loi naturelle au niveau du travail collectif de socialisation continu et d'une somatisation des rapports sociaux de domination, contribue à reproduire la domination masculine : si même les dominés perçoivent la domination comme allant de soi, ils ne peuvent se révolter contre elle et la domination masculine peut ainsi perdurer facilement.

28 P. Bourdieu, (1998), « La domination masculine ». Paris, Seuil.

29 Idem.

Les représentations du féminin et du masculin, les rapports de sexe doivent donc être tributaires de cette domination masculine.

« La perspective de genre s'est donc imposée d'elle-même, car elle offre des outils d'analyse qui permettent de dévoiler l'ambivalence des rapports sociaux entre les femmes et les hommes. Elle pose le problème des rapports sociaux qui président aux relations non seulement à l'intérieur de la famille mais aussi à l'extérieur. Elle éclaire sur la nécessité de lier la sphère privée et la sphère publique »³⁰.

Nous pouvons dire que « le mot genre peut donc être employé - et il l'est, incontestablement - pour justifier, légitimer l'absence de tout rapport de domination, de tout système de domination, de toute pensée de la domination, de toute domination. Et donc de tout pouvoir »³¹.

La complexité des rapports entre les femmes et les hommes a contribué à la richesse des recherches et a animé le monde moderne avec des paradigmes nouveaux qui dévoilent des aspects nouveaux de ces rapports, les dénudent, les analysent et leur redonnent des lectures différentes et diverses. Du sexe biologique au sexe social, à la construction sociale, des approches sont développées et des réflexions se mettent à jour en secouant les normes classiques et la nature.

Dans toutes ses dimensions, le genre s'est forgé une place dans la littérature et le langage. Il anime en permanence les différents débats et constitue une matière riche d'analyse et de réflexion. Le genre est dynamique, il active les recherches dans tous les domaines de la vie des hommes et des femmes.

30M. Benradi, (2006), « Genre et Gouvernance, Analyse des comportements politiques des hommes et des femmes au Maroc », Centre national de documentation du Maroc, « développement économique et social ».

31L. M. Victoire, (mai 2008), « Dis-moi, « Le Genre, ça veut dire quoi ? », in www.genderaction.org

L'approche genre reste une démarche pour la promotion de l'égalité et la prise en compte des rapports sociaux de sexe.

Le genre, comme le souligne R. Martinoia, (2011) « est sans doute un outil pour penser l'égalité- quoiqu'il ait été initialement conçu pour comprendre l'inégalité- entre les sexes mais il n'est pas en lui-même l'égalité », et in facto, il faut éviter de « confondre un outil d'analyse et ce à quoi il peut servir ».

III- Les rapports sociaux de sexe :

Les rapports sociaux entre les femmes et les hommes, connus comme concept de relations de pouvoir dans la société, ont conduit à identifier des identités du genre qu'il faudrait prendre en considération et agir sur elles pour transformer ces relations. C'est pourquoi, la transformation et la modification de ces rapports rencontre de la résistance (culturelle et traditionnelle), et l'égalité s'avère une question très difficile.

« Penser et agir « genré » ne veut pas seulement dire de ne pas oublier les femmes, mais il s'agit d'amener plus d'équilibre et d'équité entre les sexes, sans pour autant aller vers une assimilation des sexes. Le but de l'approche genre n'est pas que les femmes « deviennent » des hommes et vice versa. En revanche, l'approche cherche à favoriser, pour les femmes et les hommes, la liberté de choisir sa vie, individuellement et collectivement, y compris en remettant en cause les rôles et prérogatives traditionnellement confiés à son propre sexe, et à l'autre. Ceci suppose de favoriser une « ouverture » chez les femmes et les hommes qui permet de mieux se comprendre et mieux comprendre l'autre, afin de pouvoir négocier des rapports plus équilibrés et équitables. Cela invite à penser le développement des sociétés de manière plus humaine, plus globale, plus holistique, en tenant compte des aspirations et des contraintes de Toutes les personnes qui les composent ». E. Hoffman³².

Les mutations économiques ont une influence sur les transformations des relations sociales entre les femmes et les hommes, qui ont un impact sur le changement des rôles des femmes dans la participation, la prise de décision, l'accès et le contrôle des

³²E. Hoffman (octobre 2006), « Les relations femmes /hommes/ comme enjeu de développement », la revue Economie & Humanisme N° 378, p. 15.

ressources. C'est dans ce sens que le développement vise à donner plus de chances et d'opportunités aux femmes, et non pas les rendre égales aux hommes.

Le genre est défini par la société, par conséquent les rapports entre les hommes et les femmes peuvent être changés, étant donné que les pratiques et les comportements changent plus vite que les valeurs. Chaque individu, femme ou homme, remplit trois rôles dans la société, selon C. Moser:

- **Le rôle productif** : le travail exécuté et rémunéré (valeur d'échange ou la production de subsistance ou domestique, valeur d'usage ou valeur d'échange potentielle).

N. Kaber (2000, p.159) souligne que ces rôles ont pour intérêt de mettre en exergue la « multiplicité des pressions exercées sur le temps des femmes dans les familles pauvres du Tiers Monde ».

Or, les femmes dans les PVD, connaissent une extension de leurs rôles productifs, assurant pour la consommation collective, la gestion et le maintien des ressources pénibles ou peu abondantes telles que l'eau, les soins de santé, l'enseignement, travail informel. C'est un travail volontaire mais non payé.

- **Le rôle reproductif** : la responsabilité de mettre au monde et d'élever les enfants ainsi que le soin et l'entretien de la force de travail (mari et enfants en âge actif) et de la future force de travail (bébés et enfants).

- **Le rôle communautaire** : c'est le rôle dans la société en tant que citoyen qui est assumé par l'Etat, les pouvoirs publics, les groupements, lequel octroie plus d'amélioration de statut et de pouvoir aux hommes.

La répartition de ces trois rôles entre hommes et femmes varie selon le temps et l'espace, la culture et le milieu socio-économique.

Face à la pauvreté, à l'analphabétisme et à la soumission, les femmes africaines ont des rôles (exemple en Afrique Subsaharienne) qui s'interpénètrent et les tâches sont

liées. Ces rôles donnent une multiplicité des activités (à côté des travaux ménagers (cuisine, ménage, collecte d'eau, s'occuper des enfants et des personnes âgées et des personnes à mobilité réduite...), les femmes s'occupent de la terre bien qu'elles n'en soient pas propriétaires (la propriété est masculine), elles aident les hommes dans les champs (la moisson, la récolte..) et parfois elles participent à la commercialisation des produits récoltés. Cela implique chez certains pays du Nord une vision irréaliste qui véhicule que les femmes africaines sont fortes et infatigables. Par rapports aux hommes, les femmes s'impliquent réellement dans les projets de développement. Mais la prise en compte du rôle masculin reste indispensable pour la promotion du rôle des femmes.

Or, la plupart des projets de développement visent les femmes en tant que groupe social défavorisé, au lieu d'en faire de véritables actrices. Ils les confinent beaucoup plus aux rôles sociaux traditionnels prédéfinis par la société (par exemple des projets de tapisserie, broderie, décortiquer les fruits de l'arganier³³, faire le couscous traditionnel à la main, la confection des petits objets traditionnels, ...), alors que les actions du développement constituent des occasions pour les femmes pour accéder aux ressources et aux opportunités qui leur permettent de bénéficier des fruits du développement.

Au Maroc, dans les communes rurales de Chaouen, par exemple, et à l'instar de la majorité des autres communes rurales nationales, les femmes s'occupent de la maison, des enfants, de l'élevage (des chèvres, des lapins, des volailles qu'elles commercialisent dans les souks hebdomadaires locaux). Elles cherchent le bois dans les forêts avoisinantes pendant l'hiver (il est à signaler que ces actes portent atteinte à l'environnement, ce qui a poussé la société civile à tirer le système d'alarme pour la préservation de la flore et la faune pour l'équilibre environnemental tout en cherchant à aider les femmes autrement). Les femmes sont les premières à se lever tôt et les dernières à dormir. Faisant partie du quotidien et des habitudes, ces activités qui se

³³Casser les noix pour extraire l'amendons (le noyau). Pour obtenir un litre d'argan, il faut concasser 60 kilos de fruits d'arganier. Cette opération est très délicate et difficile et en contre partie la femme n'est rémunérée que de 20 dirhams (2euros) la journée pour ces travaux qui nuisent à sa santé. Elle reste assise par terre et accroupie toute la journée, en utilisant deux pierres comme outil pour casser les coques de l'arganier.

sont multipliées ces dernières années sont presque invisibles et elles ne sont pas comptabilisées dans la comptabilité nationale.

Les femmes tout en souhaitant accroître leur apport dans la famille, s'endossent plus de nouvelles responsabilités et elles investissent beaucoup plus au dépend de leur santé et de leur temps libre.

La division du travail nous permet de comprendre le travail accompli par groupe social afin de tenir compte de la spécificité de chaque groupe social, pour bénéficier du développement. Leur accès aux ressources, les possibilités et les bénéfices des groupes sociaux de sexe rendent compte aussi des inégalités et de la discrimination. L'accès des femmes au développement et aux bénéfices est hypothéqué non seulement par l'accès aux moyens, mais aussi par les contraintes sociales, culturelles et traditionnelles.

Dans les pays maghrébins, les stéréotypes liés au genre et aux rapports sociaux de sexes sont pertinents. Les femmes sont confinées aux rôles traditionnels. La conciliation entre les rôles productif, reproductif et communautaire est difficile.

La recherche sur l'égalité dans les rapports sociaux de sexe présente d'emblée déjà une véritable problématique qui constitue autour d'elle un paradigme à part entière, et c'est ainsi que les recherches sur le genre se sont montrées particulièrement riches au cours de ces dernières décennies. La problématique des rapports sociaux de sexe développe une approche structurelle et donc transversale des différents domaines de la société. La division sexuelle du travail forme avec les autres rapports sociaux des combinaisons propres à chaque domaine spécifique.

Ces processus de socialisation saisis dans les situations d'interaction donnent aux recherches sur le genre une concentration sur les processus instables de construction sociale de la différence des sexes, sur les modes d'expression et d'élaboration du masculin et du féminin dans des contextes sociaux donnés (identités socio-sexuées) et sur la fluctuation des frontières du genre. Car, le genre prend son sens, comme le rappellent S. Louargant et L. Bensahel « *dans la mesure où elle répond à un principe*

universel d'organisation sociale. Elle dépend également de lieux où les différents rôles des femmes et des hommes s'exercent. Depuis, les années 1950 et la réalisation des commissions femmes et travail de l'ONU, les politiques de développement se sont axées sur les femmes et leur capacités à générer de « l'utilité » sociale. Or, les effets pervers ont conduit les expertes à revoir ces prérogatives dès les années 1980 et ont soumis le concept de genre à la conférence de Pékin en 1995. Deux principes ont été élaborés et s'appliquent actuellement en vue d'une amélioration des relations entre les hommes et les femmes. Appliqués de manière opérationnelle par les agents, les acteurs, ces modes de pensée sont des facilitateurs de déconstruction du « masculin-neutre ». En d'autres termes, ils révèlent les disparités, mais au-delà ils relatent des processus et des mécanismes constitutifs de la prédominance d'un modèle sexué masculin »³⁴.

IV- Le genre et le développement

Depuis toujours, le développement a été considéré comme *un objectif neutre qui servirait aussi bien les hommes que les femmes, les jeunes que les vieux*³⁵. Mesuré généralement à travers le PIB (produit intérieur brut), considérant comme seule richesse l'économie marchande, en marginalisant la contribution non monétaire, surtout celle des femmes, l'échange monétaire a écarté les finalités de développement, l'égalité sociale, le genre, les rapports sociaux de sexe et le bien-être. Par ailleurs, avec l'intégration de l'approche genre, le développement est perçu autrement, en favorisant une société humaine avec des valeurs d'égalité, du genre et des rapports sociaux de sexe qui met l'humain au centre de ses préoccupations.

L'approche genre et le développement constituent un nouveau cadre d'analyse du changement social que produit le développement. Le genre constitue un outil de lecture transversale du développement.

³⁴S. Louargant et L. Bensahel, (23 mars 2008), « *Une approche de la notion de ressources territorialisées par la problématique de genre* ». Publié dans « *La ressource territoriale* », GUMUCHIAN – PECQUEUR. Ed. 2007. pp.191-208. p. 2.

³⁵ S. Charlier et H. Ryckmans, (2003), « *les femmes dans la mondialisation* », Forum Mondial des alternatives, p. 12. Disponible sur le site : http://www.ired.org/modules/infodoc/cache/files/french/doc_f1217.pdf

En 1970, E. Boserup³⁶ a identifié la richesse des activités des femmes, ainsi que leur rôle et l'importance de leur travail dans la production alimentaire avec des technologies traditionnelles agricoles. La non prise en compte du rôle productif des femmes a démontré les échecs des programmes de développement.

Les rapports et les échanges Nord- Sud (colonialisme, force des mouvements des femmes, les politiques nationales et internationales, les coopérations, ...) ont enrichi d'une façon ou d'une autre les approches de développement et ils ont développé le corpus méthodologique participatif.

Pour H. Ryckmans « l'expansion de la notion de genre et développement et son opérationnalisation sont donc le fruit d'échanges originaux entre le Sud et le Nord, d'allers- retours fréquents entre le terrain et la théorie, entre la pratique et les concepts... les analyses genre et développement ont de ce fait permis de développer un corpus méthodologique participatif et enraciné dans le vécu quotidien, qui allie diagnostic et intervention sociale »³⁷.

Le genre et le développement sont un paradigme qui est utilisé pour présenter les relations sociales entre les femmes et les hommes par rapport au développement (objet du deuxième chapitre). Ces relations risquent d'assujettir les femmes, mais dans ce nouveau cadre, elles doivent être prises en compte pour promouvoir le développement. Fondé sur l'inégalité entre les femmes et les hommes et les rôles assignés à chacun, le travail des femmes est désavantagé par rapport aux hommes, leurs besoins et leurs intérêts ne sont pas pris en considération. Ce qui met les femmes et les hommes à des niveaux différents du développement.

³⁶ E. Boserup, (1970), « Woman's Role in Economic Development ». London and New York. Trad., Marache M. C., (2001), « La Femme face au développement économique », coll. Sociologie d'aujourd'hui, Puf.

³⁷ Forum Mondial des Alternatives (2003), Article, Charlier S. et Ryckmans H., « Les femmes dans la mondialisation ». Disponible sur le site : http://www.ired.org/modules/infodoc/cache/files/french/doc_f1217.pdf

Cette limitation au bien-être détermine l'inégalité des rapports sociaux de sexe et marque un déséquilibre entre les groupes sociaux dans l'accès au capital humain (l'éducation, la santé, la formation, ...). L'inégalité dans l'allocation des ressources selon le sexe, l'accès à l'éducation et aux emplois affectent essentiellement les femmes et limitent leur participation, et ils restreignent leur accès aux activités génératrices de revenus.

La participation des femmes au développement leur permet d'acquérir des capacités et des compétences.

Par ailleurs, malgré l'intégration de l'approche genre et des rapports sociaux de sexe dans le développement, le travail des femmes reste invisible. Il existe des résistances socioculturelles. Les femmes continuent encore à être confinées aux rôles sociaux traditionnels imposés par la société et par la culture et elles continuent à rencontrer des obstacles pour accéder à l'éducation, à la santé et pour développer leurs capacités et accéder aux opportunités, aux ressources et au bien-être.

Section 2 : Le genre et les rapports sociaux de sexe en économie :

un nouveau paradigme de développement

La limitation de la recherche en économie au concept du genre informe d'une façon globale de l'absence de ce vocable dans les analyses théoriques d'économie françaises traditionnelles, cela risque de conduire les chercheurs à passer à côté des travaux importants comme ceux de J. S. Mill, de G. Becker, de S. W. Polachek, d'E. Phelps, de K. Arrow, de M. Ruegger³⁸..., qui ont consacré leurs travaux aux rapports sociaux de sexe, à l'assujettissement des femmes, au goût de la discrimination, ainsi que les théories du capital humain, les théories orthodoxe, l'hypothèse d'atrophie....

La question de genre, comme construction historique et économique des différences de sexe, est quasiment absente des approches en économie, car considérée comme une question réservée à la sociologie. Toutefois, ce constat renseigne sur la place accordée à cette question dans l'analyse théorique en économie. Par ailleurs, parler des femmes dans ces travaux est une façon d'aborder la question des rapports sociaux de sexe. Pour J. Laufer, C. Marr, M. Maruani (2003 : 11) : « en oubliant les femmes, ce n'est pas seulement de l'information que l'on perd, c'est de la connaissance que l'on déforme ».

Mais pourquoi les économistes doivent-ils s'occuper de la question du genre et des rapports sociaux de sexe ? Comment les rapports sociaux de sexe sont-ils traités par les économistes ?

L'objet de la recherche ne vise pas principalement à suivre l'historique du genre dans l'économie, mais de comprendre comment les théories ont abordé ou non les rapports sociaux en économie. L'intérêt porte sur les rapports sociaux et le développement.

Plusieurs travaux ont observé et analysé le rapport entre la différence de salaire et les rapports sociaux de sexe et ils ont cherché à analyser et à comprendre la discrimination, ses pratiques et ses causes en milieu professionnel.

³⁸M. Ruegger, (2003) « Discrimination statistique, généralisation et racisme » Carnets de bord, 6, pp. 5-11.

Malgré la présence d'une forte population active féminine depuis des années, les femmes sont les moins payées par rapport aux hommes et elles perçoivent un salaire inférieur. Est-ce que le sexe dans ce contexte détermine la position professionnelle et favorise la discrimination? Pourquoi les femmes sont-elles discriminées ?

Il convient de relever certains travaux qui ont largement contribué à la richesse des approches du genre et des rapports sociaux de sexe. Le courant orthodoxe ouvre la voie et offre des outils pour étudier les inégalités entre les sexes au niveau d'accès au marché du travail (la ségrégation) qui propose d'expliquer le traitement différencié des catégories de main-d'œuvre, et au niveau de rémunération (la discrimination).

Pour les gender studies, ils développent l'économie du genre en prenant en considération la présence des deux genres et pas une seule rationalité individuelle « neutre » dans l'analyse des comportements économiques.

Quant aux courants du modèle non standard, ils ont analysé les inégalités à travers le rôle de la demande du travail de la main d'œuvre à partir de l'idée de « l'armée de réserve » de K. Marx, dans le processus « d'appel et de rejet ».

Pour R. Silvera³⁹ la plupart des approches économiques ont centré leurs travaux sur les inégalités entre les hommes et les femmes et surtout sur les inégalités des salaires entre ces groupes sociaux, et « la moitié des inégalités inexplicables renvoie à une sorte de boîte noire : la discrimination ».

³⁹Silvera R. (2001), « Genre et économie : des rendez-vous manqués », Travail, genre et sociétés, 2001/2 N° 6, p. 123-143. DOI: 10.3917/tgs.006.0123, p. 12.

I- La discrimination :

Bien qu'au Nord l'égalité dans les rapports sociaux de sexe en Europe soit garantie par les différents textes : Traité d'Amsterdam, Traité de Rome (Article 119), Charte sociale européenne, Traité de Maastricht (protocole sociale annexe), des directives, jurisprudence de la Cour de la Justice des Communautés Européennes, il n'en demeure pas moins que plusieurs phénomènes discriminatoires envers les femmes continuent à persister, notamment en France (les femmes sont plus exposées au chômage, elles sont confrontées au plafond de verre qui limite l'accès aux postes de prise de décision), la Belgique (la discrimination à l'embauche et la discrimination salariale), l'Italie (la discrimination salariale pour les femmes) , la Bulgarie (la discrimination à l'emploi des femmes), la Pologne (la discrimination à l'embauche), la Roumanie (les femmes sont les plus touchées par la précarité)...

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes dans les pays du Sud, les situations demeurent contrastées entre les pays.

Selon J.M. Plassard, (1987), la discrimination se définit « lorsque certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés, en raison de cette particularité, indépendamment de leurs caractéristiques productives »⁴⁰.

La discrimination caractérise une action exercée par des acteurs à l'encontre d'un groupe social, en prenant en compte, non pas leur productivité mais leurs caractéristiques biologiques, raciales, religieuses, ethniques, âges...

Le traitement inégal des personnes en vertu de leur appartenance à un groupe déterminé conduit à leur marginalisation et à leur oppression. L'oppression et la discrimination habituelle des femmes par exemple déterminent leur statut et leur rôle dans la vie professionnelle et la vie domestique.

⁴⁰ J.- M. Plassard, (1987), « Discrimination sur le Marché du Travail et Information Imparfaites », Editions CNRS. France 386 pp., ISBN 2-222-04077-9.

Le faible taux de participation des femmes au travail, l'interaction entre la sphère domestique et privée, l'expérience professionnelle influencée par une carrière discontinue et interrompue ou le choix du travail à temps partiel, et même si leurs formations quasi-identiques aux hommes, les femmes choisissent des activités moins rémunératrices, tels sont les principaux facteurs caractérisant le groupe des femmes et qui ont des effets sur leurs salaires par rapport aux hommes. Les acteurs de discrimination profitent de ces caractéristiques pour rémunérer les femmes différemment des hommes (la discrimination salariale), ou restreindre leur accès aux postes de responsabilité (la discrimination à l'embauche).

Pour des travaux et des tâches identiques, il existe un traitement inégal entre les personnes. La prévention contre les femmes traduite par G. Becker (1973) par le *goût pour la discrimination* de l'employeur conduit à l'exclusion des femmes ou par l'écart de salaire par l'entreprise.

De nombreuses études économétriques ont abordé la question de cet écart de salaire entre les femmes et les hommes affectée par des comportements discriminatoires, notamment les travaux de G. Becker (1957).

Plusieurs politiques ont été entreprises pour faire face à ces discriminations dans les pays du Nord, mais elles n'ont pas suffi à mettre un terme aux comportements discriminatoires.

La thématique des rapports sociaux de sexe développée au niveau salarial est relativement importante dans les théories économiques. La première développée autour de l'analyse des salaires par la discrimination pure par G. Becker (la discrimination par goût), la deuxième est traitée par la discrimination statistique par E. Phelps (1972)⁴¹. La troisième, la théorie du capital humain, elle a développé la formation comme vecteur du changement salarial et de carrière des hommes et des femmes avec Becker.

⁴¹E. Phelps, (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, 62(4), 659-661.

Les discriminations portent principalement sur le salaire, les rémunérations, l'accès aux postes de prise de décision, la concentration des femmes dans certains secteurs et emplois, la vie domestique et l'exclusion des femmes. La problématique se fonde essentiellement sur la division sexuelle du travail.

1- Les approches par discrimination

L'objectif dans cette partie est de puiser dans les théories économiques de la discrimination pour comprendre les ségrégations des rapports sociaux de sexe en milieu professionnel et les inégalités des salaires entre les femmes et les hommes.

La discrimination pure et la discrimination statistique constituent deux approches importantes qui ont dominé les théories économiques.

a- La discrimination pure

Fondée sur la préférence (taste discrimination) initiée par G. Becker qui dissocie les objectifs individuels et les objectifs économiques, la discrimination est appelée discrimination pure. La mesure de la discrimination reste complexe quant à la question des rapports sociaux de sexe. Les différences des caractéristiques globales des femmes et des hommes sur le marché déterminent l'écart de salaire entre les groupes sociaux. Le taux de participation des femmes, le temps, et leur faible expérience professionnelle déterminent la part de l'écart par rapport aux hommes et influencent le niveau de salaire.

Pour G. Becker (1957), les individus ont un goût pour la discrimination. Il identifie trois origines possibles : les employeurs, les salariés masculins ou les consommateurs. Le modèle de favoritisme pour les hommes renforce la discrimination envers les femmes.

Malgré leurs formations identiques aux hommes, les femmes choisissent ou subissent la discrimination qui les confine à des emplois différents, ce sont des attitudes qui restreignent leur accès à des postes de responsabilité (la discrimination à l'embauche), ou des emplois moins rémunérateurs face à des tâches identiques (la discrimination salariale).

Les comportements discriminatoires s'opèrent à tous les niveaux de la vie des femmes. Les femmes subissent la discrimination au niveau professionnel. Cette discrimination se prolonge jusqu'à leur vie domestique qui se caractérise par un traitement différencié entre les femmes et les hommes. La vie professionnelle des femmes influence leur vie privée et vice versa. La différence de traitement par exemple au niveau de l'éducation des filles et des garçons peut affecter leur choix d'orientation futur. Par conséquent leurs emplois, leurs rôles futurs seront influencés ultérieurement par ces choix, d'où la répartition inégale des salaires, de statut social et de pouvoir.

Au Maroc, et en Algérie, par exemple, certains parents en monde rural obligent leurs petites filles à quitter l'école primaire pour aider leurs mères dans les travaux domestiques (cuisine, ménage, aller chercher l'eau, ...) ou pour les marier.

Plusieurs mesures ont été prises (nationales ou dans le cadre de partenariats (exemple des programmes de l'UNICEF : femme et enfant en monde rural au Maroc, un autre exemple, celui de l'initiative de la Banque Mondiale qui porte sur la contribution à la construction des écoles en milieu rural) pour encourager l'éducation de la petite fille rurale, en octroyant une pension aux parents, ou en construisant des écoles à proximité des agglomérations avec la mise en place des foyers (dar attaliba)⁴², qui assurent la proximité d'apprentissage (le logement, la nourriture, les fournitures scolaires) pour éviter la déperdition scolaire essentiellement des filles.

Dans la majorité de ces études économétriques, seule la discrimination salariale, comme facette de la discrimination, est abordée. Elles ont essayé de mesurer l'écart de salaire entre les femmes et les hommes.

Pour G. Becker (1957), la discrimination est celle qui se fait à l'encontre de la productivité qui est déterminée par les variables du capital humain (la formation, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, les capacités, ...), alors que les caractéristiques non liées à la productivité sont discriminatoires (le sexe, la religion, l'ethnie, la race, l'origine, ...). La position de G. Becker montre que la discrimination est injuste.

⁴² Foyer pour les filles rurales.

D'après la pensée de Becker, la discrimination est issue d'une préférence, dans certains choix distributifs, pour certains traits sur d'autres (génétiques/ sociaux).

De son côté, J. Rawls (2001)⁴³ condamne les discriminations qui mettent en cause l'égalité des citoyens, d'où le droit de traitement égal qui constitue pour R. Dworkin (1977)⁴⁴ le droit « d'être traité avec le même respect et la même attention que ce soit d'autre ».

Par contre, R.J. Arneson (1999)⁴⁵ privilégie le principe de la différence, « le facteur pertinent pour distinguer si une discrimination est condamnable consiste à voir si les pratiques sociales qui accordent un différent traitement aux individus produisent des résultats qui satisfont les autres, et plus fondamentalement les normes de justice ».

La position de J. Rawls et de R. Dworkin repose sur les sélections méritocratiques (l'égalité des opportunités), qui nuisent selon R. J. Arneson aux moins méritants, mais elles avantagent tous les autres.

Quant à la mise en place des politiques pour l'égalité et la lutte contre la discrimination, elle impose la non sélection entre les femmes et les hommes, la non différenciation et la non prise en compte des goûts et des intérêts, elle implique le traitement égal entre les groupes sociaux.

Dans ce cadre, le cas du ministère de l'intérieur au Maroc (les élus des collectivités territoriales et les fonctionnaires du ministère) sera présenté dans la deuxième partie. Les hommes sont les plus sélectionnés pour les fonctions de sécurité, de l'autorité et du pouvoir. Le système organisationnel favorise la virilité masculine, dans ce cas, les inégalités seraient la conséquence et la sélection serait discriminatoire, basée non seulement sur la compétence, le mérite, ..., mais sur une discrimination sexuée.

43 J. Rawls, (2001), « Justice as Fairness: A Restatement ». Cambridge-London: The Belknap Press.

44 R. Dworkin, (1977), « Prendre les droits aux sérieux » Paris : PUF (tr.fr.1995).

45 R.J. Arneson, (1999), « Against Rawlsian Equality of Opportunity » Philosophical Studies, 93 (1), pp. 77-112.

b- La discrimination statistique

A l'inverse de G. Becker, selon K. Arrow (1973) et E. Phelps, (1972), il existe d'autres formes de discrimination, notamment la discrimination statistique. L'enjeu majeur de la mesure de la discrimination réside dans les perceptions de l'employeur, lesquelles jouent un rôle dans le développement de la discrimination statistique et ses effets sur *l'intégration sociale des individus*⁴⁶. C'est une discrimination envers une minorité visible.

K. Arrow (1972b) : « le modèle de discrimination des employeurs de G. Becker prédit l'absence du phénomène qu'il était censé expliquer ».

La discrimination statistique donne une autre explication au comportement discriminatoire de l'employeur (E. Phelps 1972) se basant sur l'imperfection de l'information. Pour C. Sofer et N. Havet « c'est dans les jugements statistiques à travers lesquels les employeurs projettent sur les individus certaines caractéristiques de groupe que réside l'origine de la discrimination »⁴⁷.

Pour évaluer la productivité individuelle, l'employeur ne dispose pas d'information précise, chose qui fait les différences entre les sexes.

Dans la discrimination statistique, il existe deux courants importants, l'un initié par K. Arrow et l'autre par E. Phelps, D. J. Aigner et G.G. Cain (1977)⁴⁸.

Le premier courant étudie comment des croyances, basées ou non, sur la productivité des groupes sociaux peut affecter l'embauche et les salaires. Et le deuxième se focalise sur *les conséquences d'une discrimination fondée sur la précision des mesures de productivité*.

⁴⁶E. Wasmer, (2012), « Discriminations et ségrégation : le visible et l'invisible », France 2012/ OFCE. Disponible sur le site : <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/ebook/ebook131.pdf>

⁴⁷Havet N. et Sofer C. (2002), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », Travail, Genre et Société n°7, février, pp 83-115.

⁴⁸D. J. Aigner et G. G. Cain (1977), « Industrial and Labor Relations Review », Vol. 30, No. 2, Published by: Cornell University, School of Industrial camp; Labor Relations.

Une autre théorie appelée théorie du cantonnement (*overcrowding*) explique la ségrégation occupationnelle. L'exclusion des femmes de certains emplois est effectuée par purs préjugés des employeurs et indirectement leur salaire est diminué.

Le modèle de discrimination par les collègues du travail suppose que certains salariés masculins ont des préjugés sur leurs collègues féminins et *rechignent à travailler avec elles*, (C. Sofer, N. Havet), « les hommes demandent une prime compensatrice dans le cas où on les oblige à travailler avec des femmes »⁴⁹.

Certains modèles proposent des conclusions plus réalistes autour du postulat du travail complémentaire, dont l'objectif est la mixité de la main d'œuvre et les inégalités salariales, K. Arrow (1973), A. Marshall (1974), P.D. Welch, (1967, 1975).

En conclusion, ces théories économiques de discrimination n'arrivent pas encore à permettre des explications sur la persistance des écarts et des différences des salaires entre les femmes et les hommes.

II- Le Capital humain

Dans son ouvrage *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis* (Le Capital humain, une analyse théorique et empirique), G. Becker (1964), définit le capital humain comme « l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc. ».

Pour comprendre cela, G. Becker en 1985 propose un exemple : « supposons que les hommes et les femmes aient des caractéristiques productives identiques mais que la discrimination réduise de 10 % systématiquement le salaire des femmes. Étant donné l'avantage de la spécialisation dans le ménage, cette discrimination pure va inciter à un partage des rôles dans le ménage en défaveur des femmes. Ces dernières vont se spécialiser dans le travail domestique. En moyenne, le salaire des femmes sera donc inférieur aux hommes de beaucoup plus que 10 %. Imaginons que les femmes gagnent en moyenne 60 % du salaire moyen des hommes. Une décomposition entre effets des caractéristiques individuelles et discrimination donnerait 75 % de l'écart en effet

⁴⁹Idem.

structure et 25 % en pure discrimination. Pour autant dans cet exemple, la discrimination explique la totalité de l'écart »⁵⁰.

Dans le contexte du rendement du capital humain et l'investissement dans l'éducation comme déterminant du salaire, entre travailler et se former, G. Becker développe sa théorie du capital humain qui s'intéresse à la connaissance accumulée, *et identifie toutefois des différences dans l'intérêt qu'ont les individus à investir ou non dans leur formation*. Le renforcement et la croissance du niveau d'éducation et les connaissances ainsi que les compétences qu'elle permet de diffuser augmente la productivité qui conduit à un salaire élevé.

Le salaire mesure la productivité qui est déterminée par un ensemble de variables du capital humain (expérience professionnelle, capacités, formation,...). Dans ce sens, à productivité identique salaire égal. Or, les comportements discriminatoires mènent à une différence des salaires entre les groupes sociaux, ce qui donne à productivité égale, salaire inégal.

Pour A. Smith, le capital humain est l'ensemble des *capacités intellectuelles et professionnelles propres à assurer à l'individu des revenus dans le futur et une certaine productivité*.

Selon G. Becker, il distingue le capital humain à travers *les activités qui influencent les revenus monétaires futurs et qui sont désignées par l'expression d'investissement en capital humain*.

Son approche du capital humain est définie comme un stock de connaissances, de ressources productives, de savoir-faire qui seront développés par des investissements (l'éducation, la formation professionnelle que Becker rend comme un investissement normal). C'est un choix personnel de l'individu de prendre soin de son capital.

⁵⁰G. Becker, (1985), « Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor », Journal of Labor Economics, vol.3.

Il distingue deux sortes de formation, la formation générale (general human capital) et la formation spécifique (firm-specific capital).

La formation générale (fournie par l'Etat ou l'individu) *acquise dans le système éducatif, augmente la productivité de l'agent dans toute entreprise puisqu'elle reste attachée au travailleur qui peut la faire valoir sur l'ensemble du marché du travail* (G. Becker), et que l'entreprise ne tient pas à financer, renforce les compétences de l'individu.

La formation spécifique (formation professionnelle) *augmente à l'inverse la productivité du travailleur dans l'entreprise qui l'a formé mais peu ou pas en dehors de celle-ci* et que l'entreprise a intérêt à financer, (G. Becker).

Cependant, cela reste un avantage beaucoup plus pour les hommes que pour les femmes. Les employeurs font profiter les hommes des formations professionnelles, car ils ont plus d'expériences et ils sont plus disponibles, d'où leur revenu est plus élevé que celui des femmes.

Si certaines femmes choisissent des emplois moins qualifiants (S.W. Polachek, 1981) et moins rémunérants, d'autres ayant un capital humain identique à celui des hommes, perçoivent des salaires et des rémunérations inférieurs par rapport à ceux des hommes. En l'absence du caractère collectif du processus de stock et d'accumulation d'expérience, mais dont l'éducation constitue un bien collectif, l'individu prend soin de son *capital* et de son intérêt personnel au sein de l'entreprise.

Pour D. Moussel et C. Obin « le capital humain peut être défini comme la somme des savoirs (savoir faire et savoir être) et des connaissances que l'individu collecte tout au long de sa vie. Dès lors que cet individu devient le salarié d'une entreprise, il en devient un actif »⁵¹.

⁵¹D. Moussel, et C. Oubin, (2007), « Richesses du capital humain : Quels défis pour les entreprises », Projet collectif Tribune Sciences Po de l'économie de l'immatériel.

A l'inverse de la théorie du capital humain, pour C. Colin, (1999)⁵², l'écart entre les hommes et les femmes est important en s'appuyant beaucoup plus sur les rendements différenciés des diplômes valorisés dans l'entreprise et non pas sur le stock du capital humain.

Le fondement des théories du capital humain et du signal, dont les contributions sont développées essentiellement avec J. Mincer (1958, 1962), T. Schultz (1960, 1961) et G. Becker (1962, 1964) trouve leur explication dans les compétences individuelles qui durent le long de la vie. Ce qui nécessite plus de temps et d'investissement.

D'autres théories ont été développées comme extension du capital humain, l'hypothèse de filtrage (screening), de K. Arrow (1973) et celle de signal (signaling), développée par M. Spence (1973 et 1974) propose que le niveau de l'éducation permette aux employeurs d'identifier les individus.

J. Mincer (1975) propose *de régresser le logarithme du salaire sur l'éducation et sur un ensemble de variables qui ont un impact sur la détermination des salaires. Le coefficient associé à la variable mesurant l'éducation est alors interprété comme le taux de rendement privé de l'éducation.*

Pour sa part, l'hypothèse d'atrophie complète cette analyse, l'individu ou la femme peut choisir d'une part, un investissement minimal puisque ce dernier sera interrompu au cours de sa carrière professionnelle, et d'autre part, un emploi moins qualifiant et moins rémunérateur, pour lequel cette discontinuité dans l'activité n'affecte pas beaucoup le salaire.

Par ailleurs, la spécialisation des femmes et des hommes dans l'une des sphères domestique ou professionnelle détermine le statut et le rôle de chacun dans chaque sphère.

⁵² C. Colin (1999), « Carrières et salaires : une comparaison hommes / femmes », in Majnoni D'intignano Béatrice, « Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques », Conseil d'analyse économique, La Documentation Française.

G. Becker et J. Mincer « vont investir la famille comme une entreprise, en considérant le ménage comme unité de décision et de consommation centrale. Ils appliquent alors un modèle de spécialisation des rôles entre tâches domestiques et professionnelles : la spécialisation ou la préférence des uns (les hommes) est liée à leur plus forte productivité sur le marché du travail, tandis que les autres (les femmes) valorisent leur spécialisation domestique. Le modèle initial repose sur le rôle central du père de famille, « le dictateur altruiste » qui recherche l'optimisation maximale de l'ensemble du ménage. Plus récemment, des travaux de modélisations économiques portant sur la prise de décision dans la famille remettent en partie en cause ce principe du modèle unitaire du ménage et visent à analyser la division du travail des conjoints, la répartition des revenus et de la pauvreté. Le ménage apparaît alors comme un lieu de partage du pouvoir, de négociation ou de conflit, auquel on applique des modèles de jeux coopératifs ou non coopératifs au sein des couples. La position des femmes (en termes de capital humain, de revenu indépendant) jouera sur leur pouvoir au sein du couple (part du revenu qui lui sera réservée) et finalement sur leur décision de rester en couple ou de divorcer... (C. Sofer, 1999)⁵³ »⁵⁴.

L'interaction de la sphère domestique et de la sphère productive joue « un rôle important dans la discrimination sexuelle par ses effets sur les choix des femmes elles-mêmes et sur les comportements des employeurs »⁵⁵.

En final, le capital humain touche à la stratégie générale de l'entreprise et sa valorisation peut être abordée à travers les différentes disciplines : les ressources humaines, le management, la communication...

Les services porteurs de la gestion et de la valorisation du capital humain, par exemple au sein de l'organisation du ministère de l'intérieur, sont les ressources humaines et le management dont les modes de fonctionnement dépendent des orientations et des politiques générales du département.

⁵³ C. Sofer (1999), « Modélisation économique de la prise de décision dans la famille » in « Egalité entre femmes et hommes : aspects économique », sous la direction de B. Majnoni d'Intignano, Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, Paris.

⁵⁴R. Silvera (2001), « Genre et économie : des rendez-vous manqués », Travail, genre et sociétés, 2001/2 N° 6, p. 123-143. DOI : 10.3917/tgs.006.0123, p. 126.

⁵⁵Revue de l'OFCE 90, (2004), Yves de Curraize, Réjane Hugounenq, « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination ».

Section 3: De l' « Approche par les capacités » au développement humain vers une société plus juste

Face à la crise mondiale, les mutations rapides et les perpétuels changements, le monde connaît des inégalités politiques économiques et sociales qui, d'après M. Nussbaum⁵⁶ empêchent les femmes et les hommes d'exercer leurs capacités humaines fondamentales. Les inégalités socioéconomiques non seulement mettent les femmes en situation d'inégalité, mais les privent des opportunités et de l'accès aux ressources. L'assujettissement de celles-ci s'amplifie davantage avec les inégalités dans les rapports sociaux de sexe.

En fait, ces mutations se sont traduites par l'émergence de nouveaux acteurs pour l'amélioration des conditions de vie des individus, et par des nouvelles approches de développement.

Aujourd'hui, les réclamations hissées, par exemple dans les manifestations et les révolutions qu'a connu le monde arabe, ont partagé globalement le même souci qui se résume à la justice sociale qui « exige que tous les êtres humains, quelque soient leur sexe ou leur sexualité, leur race, leur classe ou leur religion, puissent développer ces capacités essentielles de fonctionnement, s'ils en font le choix»⁵⁷.

Pour atteindre cette justice sociale, les hommes et les femmes doivent choisir leur bien-être à travers le développement de leurs capacités et les opportunités disposées dans un contexte donné. Ils sont responsables de leur choix et de leur bien-être.

⁵⁶ « Voici comment je conçois mon rôle : à moi de développer les dimensions philosophiques de cette approche, tandis qu'Amartya Sen se concentre sur ses aspects économiques ». Source : <http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2007-1-page-5.htm>

⁵⁷ Op. cit.

I- L'approche par capacité

Le changement opéré dernièrement par les citoyens dans le monde en voie de développement et celui du tiers monde a enregistré en lui-même un glissement d'une révolution politique classique vers une révolution économique réelle et logique. Elle met en focus le bien-être de l'individu et sa liberté, une condition sine qua none de la justice sociale. Si la finalité du développement est la justice sociale, celle-ci se caractérise par deux piliers qui l'encadrent : l'égalité et la liberté. Mais l'égalité par rapport à quoi ? Égalité avec qui ? Liberté de quoi ? Liberté pourquoi ?

Pour J. S. Mill (1869:95) « l'état normal de la société c'est l'égalité ».

La justice dans le sens de l'équité signifie un système social juste pour tous, avec l'égalité de liberté, de chances et de différence. Elle permet un cadre de satisfaction du bien-être, or, selon J. Rawls, ce n'est pas une simple satisfaction utilitariste, mais elle insère une notion essentielle celle des libertés que chacun possède et peut faire valoir dans le temps et dans l'espace pour choisir la vie dont il aspire.

Comme le rappelle M. Nussbaum, « à une époque de mondialisation rapide, où ce sont des intérêts non moraux qui nous rapprochent par-delà les frontières nationales, il est particulièrement urgent que nous réfléchissions davantage aux normes morales qui peuvent aussi, plus pertinemment, nous unir et poser des contraintes aux choix des nations, qui privilégient l'utilité [...]. Nous devons nous demander ce que la politique doit chercher à accomplir pour chaque citoyen particulier avant de pouvoir réfléchir fructueusement aux changements économiques. Nous devons nous demander quelles contraintes il faut imposer à la croissance économique, ce que l'économie est censée faire pour les gens et ce à quoi tous les citoyens ont droit en vertu de leur humanité [...]. Dans de nombreux débats sur le développement international, ce qui touche à la justice pour les femmes a été exagérément passé sous silence ; c'est donc par un juste retour des choses qu'elles sont au centre d'un projet visant à bâtir des principes politiques pour tous » (*Women and Human Development*, p. 32-33).

Pour M. Nussbaum, « mon propos est donc d'attirer l'attention sur la nécessité, pour toute société qui se respecte, d'amener chaque individu au-dessus d'un seuil assez élevé pour toute une série de possibilités humaines essentielles. En outre, les possibilités qui comptent dans la vie n'ont pas toutes à voir avec l'argent : cette démarche s'appelle « Approche par le développement humain » parce que nous insistons sur le fait que l'argent n'est pas tout dans une vie humaine. Nous soulignons aussi l'importance de la santé, de l'éducation, de l'intégrité physique, de la liberté d'expression, de l'accès aux processus politiques et de beaucoup d'autres choses. Notre but est de faire en sorte que les agences de développement occidentales traitent les gens des pays en voie de développement comme des êtres humains à part entière ».

Dans la perspective de la justice sociale, l'approche des capacités offre un cadre pour évaluer les situations individuelles en prenant en considérant toutes les différentes situations (individuelles, sociales, environnementales), qui permet, pour N. Farvaque (2008)⁵⁸, de se situer « entre l'égalité des chances et l'égalité de résultat ».

Les utilités des individus sont évaluées selon la liberté de choix entre les différents modes de vie auxquels ils peuvent tenir. C'est la capacité et la capacité de faire, d'être et d'agir. La combinaison de ces modes de fonctionnement détermine la liberté des individus. Pour A. Sen, « la capacité d'une personne reflète les combinaisons alternatives de fonctionnements que cette personne peut réaliser, et parmi lesquelles elle peut en choisir quelques-unes »

⁵⁸ N. Farvaque, (2008), « Education, formation, insertion : les apports de l'approche par les capacités de Sen », in Dupriez, Oriane, Verhoeven (eds.), « De l'école au marché du travail, l'égalité des chances en question », Bruxelles, PIE Peter Lang.

Dans ce registre, la nouvelle approche par les capacités d'A. Sen permet de repenser le bien-être et peut constituer un nouveau modèle de développement. Comment ?

Pour L. Reboud (2006)⁵⁹, « Sen propose en effet un cadre pour penser et évaluer certaines questions normatives en mettant en avant les informations nécessaires à de tels jugements. Cette base informationnelle permet de surcroît d'identifier les contraintes sociales qui influencent et restreignent le *bien-être* d'une personne mais aussi l'exercice d'évaluation de son *bien-être* ».

Le cadre que propose Sen suppose une base de données d'information susceptible d'aider non seulement à extrapoler des jugements et permettre de connaître les contraintes sociales qui entravent le bien-être de l'individu mais d'évaluer ce bien-être.

Selon J.L. Dubois « cette approche dite « approche par les capacités » permet de dépasser une économie basée sur la seule gestion de ressources, biens et services consommés notamment, pour penser une économie qui met l'accent sur les potentialités et les fonctionnements des personnes afin de les rendre plus capables de faire les choix de vie qu'ils souhaitent, pour eux-mêmes et avec les autres. Cela correspond à l'ajout dans l'analyse économique d'une réflexion sur les comportements, parallèlement à celle habituelle sur le niveau et les conditions de vie »⁶⁰.

L'approche de capabilités vise la justice fondée sur une base locale et démocratique faisant appel à la raison publique selon un contexte particulier. Elle intègre tous les concepts fondamentaux : liberté, fonctionnements, capabilités, agencité.

Dans cette approche, l'agent est acteur, il choisit les opportunités et les ressources qui lui permettent de choisir son bien-être et sa capacité de donner du sens et de la valeur à son choix.

⁵⁹ V. Reboud, (2006), « Liberté de choix, préférences et capabilité ». Thèse de doctorat en sciences économiques générales. Université de Caen.

⁶⁰J. L. Dubois, (25 janvier 2012) : « Capabilité et inégalité », IRD, UMI Résiliences, Bruxelles.

Entre l'égalité et la liberté, l'économie sociale glisse vers l'économie solidaire tout en étant différente. Dans ce registre de liberté, de l'égalité, de la responsabilité, de l'équité et de la solidarité, le développement humain durable est la finalité.

L'élargissement de l'approche de capabilité conduit alors au développement humain durable qui vise à « accroître équitablement l'ensemble des choix (capabilités) des personnes ou groupes de personnes responsables et dignes, elles-mêmes et les générations qui suivent (durabilité), permettant un agir et vivre ensemble (agencéité), pour des finalités de vie souhaitées et partagées »⁶¹.

Le bien-être constitue le focus de cette approche qu'A. Sen (1992) ⁶² définit : « le bien-être d'une personne comme la qualité de son existence » et ajoute qu'« une vie est faite d'un ensemble de fonctionnements, liés entre eux, composés d'états et d'action ».

Le bien-être est « le résultat d'une gestion équilibrée de biens et de services matériels, consommés, ou accumulés sous forme de capital. La définition a été élargie par l'introduction récente des relations que l'individu entretient avec son environnement social, à travers notamment la prise en compte du capital social et de l'altruisme. Pour parvenir à un certain niveau de bien-être, il faut prendre des décisions concernant l'allocation des ressources disponibles face aux nombreuses contraintes techniques et aux comportements sociaux. Comme on raisonne essentiellement sur des biens et des services, on peut rechercher les manières d'allouer de façon efficiente ces moyens limités à des finalités qui ont été auparavant évaluées, le plus souvent en termes monétaires. Et, dans ce contexte, la démarche économique consiste à gérer de manière optimale les ressources disponibles en décidant où les affecter pour atteindre le plus rapidement possible une finalité donnée, comme celle d'accroître le bien-être»⁶³.

61 Op. Cit.

62 Cité par Reboud (2006).

63 Article de J. L. Dubois, « *Promouvoir le bien-être de manière équitable au moyen de la coresponsabilité* », repris et publié par le Conseil de l'Europe dans la série de publications *Tendances de la Cohésion Sociale*. N°20 *Le bien-être de tous - Concepts et outils pour la cohésion sociale* (2009) sous le titre « Comprendre le bien-être pour l'assurer de manière équitable ». p. 4.

Le bien-être est le résultat d'un équilibre de gestion, au sens de Pareto, cette situation d'équilibre peut être considérée comme optimale, dans la mesure où la satisfaction d'un agent peut s'accroître sans diminuer celle d'un autre.

De son côté, la théorie néo-classique de J. Rawls qui distingue entre les biens premiers naturels (la santé, les talents) et les biens premiers sociaux (les libertés, les droits fondamentaux, les positions sociales, le respect de soi), amène A. Sen à prendre du recul par rapport à cette théorie et de prendre conscience de la théorie welfariste du bien- être, tout en considérant que le bien- être utilitariste reste renfermer dans la satisfaction de l'intérêt personnel.

Notre hypothèse est complexe dans le contexte des pays du tiers monde, où la qualité de vie est entravée par l'absence des éléments de base et par un déséquilibre de gestion des biens et des services (la santé, l'éducation) qui conditionnent la réalisation du bien-être. Si les biens premiers naturels ou sociaux ne sont pas favorisés, les critères de base de choix pour l'individu sont irrationnels.

Dans ce contexte, pouvons- nous parler de choix ou d'une fatalité dont l'individu doit assumer les causes et les conséquences ? L'individu possède- -il, dans ce cas la liberté de choisir les opportunités et la vie qu'il peut mener ?

L'ensemble des fonctionnements d'un individu, d'après Sen, qui reflètent ses caractéristiques à travers ce qu'il fait et ce qu'il est, ne peuvent amener l'individu à réaliser la qualité de sa vie qu'à travers la valorisation de ses potentialités et à avoir accès à des opportunités économiques et sociales. Les caractéristiques personnelles de l'individu (physique, mentale, sexuelle) et les opportunités sociales, que Sen résume comme *fonction d'utilisation* sont les moyens de transformation. En l'absence d'accès aux ressources et aux opportunités économiques et sociales, les transformations restent plus difficiles pour les femmes et les hommes qui ne pourront pas avoir la possibilité de choisir la qualité de leur vie, exemple de la plupart des PVD.

Pour M. Nussbaum « la liste des capacités, qui comprend la vie, la santé et l'intégrité physiques, les émotions et le contrôle sur son environnement (politique et matériel), se présente sous forme de droits humains, droits qui constituent la fondation morale de l'élaboration des principes politiques qui peuvent être traduits (par la suite) en garanties constitutionnelles. Cette liste de capacités est de toute évidence traversée par la question de l'inégalité de genre. Car les très grandes inégalités socio-économiques qui placent les femmes en situation d'inégalité et de dépendance vis-à-vis des hommes presque partout dans le monde actuel, loin de masquer leurs potentialités (comme l'a signalé J. S. MILL), déforment et diminuent les aspirations et les désirs qu'elles nourrissent pour elles-mêmes. Habituees tout au long de leur vie à un statut inférieur, marqué de surcroît au coin d'un destin hérité, les femmes « adaptent » leurs préférences et leurs désirs pour qu'ils concordent avec le peu qu'elles peuvent espérer, posséder ou réaliser. Et c'est évidemment une base très insuffisante pour exercer librement sa raison pratique dans la définition de sa propre vie ! »⁶⁴.

Les femmes adaptent leurs capacités et leurs fonctionnements à leur situation d'inégalité socio-économique qui diminue et limite leur liberté de choix de leur vie.

II- L'approche des capacités et les rapports sociaux de sexe : Vers un changement des rapports sociaux de sexes

L'étude des rapports sociaux de sexe permet d'examiner le rôle et le statut des femmes et des hommes dans la liberté de choix de leurs capacités et de leurs fonctionnements ainsi que leur impact sur la vie de chacun. Cette approche permet de mesurer le bien-être de l'homme et de la femme et d'identifier la manière d'agir et de faire pour améliorer ce bien être.

Pour A. Sen (1987) « les femmes nous intéressent plus particulièrement car elles constituent le groupe qui se trouve le plus lésé face à l'accès à certaines capacités indispensables à leur bien-être et à leur bon développement ».

⁶⁴ Ibidem.

La liberté des femmes et des hommes de choisir une vie dont ils souhaitent, est bien la même, mais le choix peut être déterminant, car les inégalités des capacités et des opportunités ne sont pas les mêmes pour les groupes sociaux. Des variables biologiques et sociales déterminent la liberté des hommes et des femmes qui varient selon l'espace et le temps. Ayant les mêmes capacités et possédant la liberté de choisir, les femmes n'arrivent pas à avoir le même choix que les hommes de faire, d'être et d'agir comme elles le souhaitent.

Les pays du Sud offre l'exemple des inégalités du bien-être et de limitation de liberté de choisir les capacités de fonctionnement. Le problème des inégalités, par exemple dans certains pays d'Afrique, à différents niveaux (social, sexué, spatial, économique,...), touche essentiellement les inégalités d'accès aux ressources, aux biens, aux services de base, aux opportunités, aux capacités, aux modes de fonctionnement de faire, d'être et d'agir.

Dans ce contexte, l'évaluation de la justice sociale s'avère difficile, car la liberté et l'égalité, comme caractéristiques de celle-ci sont inégales et confisquées parfois par « la résignation » et la « fatalité ». Le choix personnel qui est le centre de la décision de l'individu, comme le stipule A. Sen, dans sa théorie des capacités, est passif dans ce contexte face à la pauvreté, aux conflits, aux guerres, aux pandémies...

L'objectif est donc de garantir un minimum d'accès aux services et aux biens pour assurer l'accès au bien-être, et faire profiter aux femmes les capacités de fonctionnement. Rendre les femmes capables de choisir les fonctionnements pour assurer leur bien-être et la vie qu'elles souhaitent mener par la lutte contre les inégalités de capacités. Dans ce sens, le développement par la liberté permettrait de repenser la justice sociale.

En conséquence, les objectifs de justice, d'égalité, d'équité et de liberté, poursuivis par les politiques publiques doivent prendre en considération cette approche de capacités qui met au centre le choix de l'individu de son bien-être.

Cette économie du bien-être est une approche économique qui permet d'évaluer les situations sociales et de mesurer les décisions publiques entreprises par les Etats.

Face à la résistance des inégalités entre les hommes et les femmes, A. Sen propose un double processus : d'une part un processus politique, à travers « l'action politique des femmes » elles-mêmes, pour faire reconnaître leurs discriminations et porter leurs revendications ; et d'autre part un processus économique, de « l'action économique des femmes », qui passe à travers leur participation croissante « à l'emploi rémunéré et au travail à l'extérieur du foyer ».

La garantie de négociation des femmes au sein du ménage passe selon Sen par le biais de leur participation économique et leurs accès à des emplois rémunérés leur donnent la liberté de choix de leur vie.

En somme, l'extension des « capacités » des femmes et la promotion de l'emploi permettent selon A. Sen de lutter contre la pauvreté des femmes et des familles.

Conclusion du premier chapitre

Les mutations économiques ont une influence sur les transformations des relations entre les femmes et les hommes, qui ont des impacts sur le changement des rôles des femmes dans la participation, la prise de décision, l'accès et le contrôle des ressources. C'est dans ce sens que le développement vise à donner plus de chances et d'opportunités aux femmes, et non pas à les rendre égales aux hommes.

La diversité des approches économiques a pour finalité commune la prise en compte des rapports sociaux de sexe.

Les rapports et les échanges entre le Nord et le Sud ont enrichi d'une façon ou d'une autre les approches de développement et ils ont développé le corpus méthodologique participatif.

Partant du principe que le travail des femmes est désavantagé par rapport aux hommes, leurs besoins et leurs intérêts ne sont pas pris en considération, ce qui met les femmes et les hommes à des niveaux différents du développement, l'approche des capacités selon A. Sen se fonde sur la liberté des choix des fonctionnements comme vecteur de changement pour les femmes et pour les hommes pour être, faire et agir. Les femmes et les hommes choisissent les opportunités et les capacités pour mener la vie dont aspire et souhaite chacun.

Dans cette approche, l'agent est acteur, il choisit les opportunités et les ressources qui lui permettent de choisir son bien-être et sa capacité de donner du sens et de la valeur à son choix. Si les ressources sont une nécessité pour le bien-être des femmes et des hommes, elles constituent un « élément de la richesse ou de la puissance d'une nation »⁶⁵.

L'ensemble des fonctionnements d'un individu, d'après A. Sen, qui reflètent ses caractéristiques à travers ce qu'il fait et ce qu'il est, ne peuvent amener l'individu à réaliser la qualité de sa vie qu'à travers la valorisation de ses potentialités et à avoir accès à des opportunités économiques et sociales.

⁶⁵ A. Silem, J.M. Albertini., (2010), « Lexique d'économie », 11^{ème} édition, Dalloz, Sirey. p. 729.

L'objectif est donc de garantir un minimum d'accès aux services et biens pour assurer l'accès au bien-être, et faire profiter aux femmes les capacités de fonctionnement.

Rendre les femmes capables de choisir les fonctionnements pour assurer leur bien-être et la vie qu'elles souhaitent mener par la lutte contre les inégalités de capacités est la finalité de cette approche. Dans ce sens, le développement par la liberté permettrait de repenser la justice sociale.

Cette économie du bien-être est une approche économique qui permet d'évaluer les situations sociales et de mesurer les décisions publiques entreprises par les Etats.

Cependant, cette approche présente des limites car elle reste complexe dans les PVD où la qualité de vie est condamnée par l'absence des éléments de base et par un déséquilibre de gestion des biens et des services (santé, éducation) qui conditionnent la réalisation du bien-être. Si les biens premiers naturels ou sociaux ne sont pas favorisés, les critères de base de choix pour l'individu sont presque difficiles.

Pour G. Becker, face à des travaux et tâches identiques, s'expose un traitement inégal entre les personnes. La prévention contre les femmes traduite par Becker par le *goût pour la discrimination* de l'employeur conduit à l'exclusion des femmes ou par l'écart de salaire par l'entreprise.

La thématique des rapports sociaux de sexe développée au niveau salarial est relativement importante dans les théories économiques. La première développée autour de l'analyse des salaires par la discrimination pure par G. Becker (la discrimination par goût), la deuxième est traitée par la discrimination statistique par E. Phelps. La troisième, la théorie du capital humain qui a développé la formation comme vecteur du changement salarial et de carrière des hommes et des femmes avec G Becker.

Dans le contexte du rendement du capital humain et l'investissement dans l'éducation comme déterminant du salaire, entre travailler et se former, G. Becker développe sa théorie du capital humain qui s'intéresse à la connaissance accumulée.

Le renforcement et la croissance du niveau d'éducation et les connaissances ainsi que les compétences qu'elle permet de diffuser augmentent la productivité qui conduit à un salaire élevé.

Cependant, cela reste un avantage beaucoup plus pour les hommes que pour les femmes. Les employeurs font profiter les hommes des formations professionnelles, par conséquent leur revenu est plus élevé que celui des femmes.

L'objectif dans ce chapitre était de puiser dans les théories économiques des capacités qui s'offrent aux femmes et aux hommes, la discrimination pour comprendre les ségrégations des rapports sociaux de sexe en milieu professionnel et les inégalités des salaires entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, la plupart des approches économiques ont centré leurs travaux sur les inégalités entre les hommes et les femmes, notamment sur les inégalités des salaires entre les groupes sociaux, mais en contre partie plusieurs inégalités restaient inexplicées et elles passaient sous le titre de la discrimination d'une façon globale et exhaustive.

Chapitre 2 : les approches du genre dans les pays du Sud

Introduction du deuxième chapitre

Les développements théoriques de l'économie permettent de mieux comprendre le développement dans les PVD. Les approches de développement ont conduit à la prise en compte de la place des femmes en tant qu'acteur et bénéficiaire du développement.

Plusieurs approches ont caractérisé les politiques envers les femmes et ont évolué durant les dernières décennies, notamment avec la diversité des conférences internationales qui ont été consacrées à attirer l'attention sur la situation des femmes dans le monde, en l'occurrence dans les pays du Sud.

De l'intégration des femmes au développement, au genre et développement, à l'empowerment, le mainstreaming (section 1) qui proposent des alternatives et des solutions pour prendre en considération les besoins et les spécificités des femmes et des hommes dans les politiques du développement, car, le rôle des femmes dans l'économie nationale permet un meilleur développement et une croissance économique importante.

Le droit international protège les droits des femmes et des hommes (section 2) et la galaxie mondiale et onusienne conditionne le développement par la prise en compte des rôles des femmes (section 3), notamment dans les pays du Sud où la question des inégalités des rapports sociaux de sexe est visible (section 4). Les recherches des rapports sociaux de sexe en Afrique varient selon le temps et l'espace, suivant les contextes et la culture de chaque pays.

Section 1 : L'économie du bien-être et le développement humain

Les changements socioéconomiques ont conduit à une transformation des méthodes et des techniques de repenser le développement, qui s'est accompagné par un recours aux différents outils et approches pour considérer le développement actuel. Plusieurs économistes œuvrent dans le sens d'analyser, d'expliquer et de théoriser certaines approches pour « une société heureuse » dont le capital humain apparaît comme nécessaire, mais non suffisant pour le développement.

Encadré 2 : Les Objectifs du Millénaire pour le développement

Objectif 3 : Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Objectif 4 : Réduire la mortalité des enfants de moins de 5 ans

Objectif 5 : Améliorer la santé maternelle

Objectif 6 : Combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies

Objectif 7 : Assurer un environnement durable

Objectif 8 : Mettre en place un partenariat mondial pour le développement

Pour F. Perroux, (1961, 1991 : 191)⁶⁶, le développement peut se définir comme « la combinaison des changements mentaux et sociaux qui rendent une population apte à faire croître cumulativement et durablement son produit réel global ».

Repenser le développement autrement se traduit par la réflexion morale du développement et de la croissance économique basées sur l'individu.

Comme nous l'avons présenté principalement avec l'approche des capacités dans les séquences précédentes, le choix des capacités et des opportunités est le fondement du bien-être qui est devenu in facto un indicateur de développement humain.

⁶⁶ F. Perroux, (1991), « L'économie du XXe siècle (1961) », Nelle édition augmentée, Grenoble, PUG.

Depuis les années 90, le développement n'est plus perçu et pensé de la même manière. Le premier rapport de développement humain, rédigé par Mahbubul-Haq, économiste du développement s'appuyant sur les travaux d'A. Sen., décrivait le « développement humain comme un processus d'augmentation des choix des individus », et son objectif doit être le bien-être humain, et basé sur les individus comme richesse du pays. Le rapport reprend également les processus politique et économique d'A. Sen à travers l'extension des choix offerts aux individus et la participation active à la définition des choix qui rend les individus à la fois agents et bénéficiaires du développement.

Le développement humain a introduit un nouvel indice pour mesurer le développement en faisant la synthèse des indicateurs de l'espérance de vie, de niveau d'étude et de revenu.

Fondé sur les travaux de Sen, le PNUD a créé en 1990 l'indice de développement humain (IDH) comme indicateur reposant sur trois composantes : la durée de vie, le niveau de scolarité et le niveau de vie. L'IDH est caractérisé par la situation des choix et des opportunités des individus (du bien être, de l'éducation, de l'espérance de vie) dont l'éducation constitue une variable indispensable au développement.

Depuis 1995, un autre indice est développé ; c'est l'indice sexospécifique du développement humain (ISDH) qui permet de mesurer les différences de situations entre les femmes et les hommes à travers l'évaluation de trois éléments de l'IDH (la durée de vie, le niveau de l'éducation et le niveau de vie), tout en « pénalisant » le degré des inégalités entre les femmes et les hommes concernant les variables en question. L'objectif est d'évaluer les situations pour corriger les inégalités et les disparités entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'ISDH se fonde sur le PIB et ne prend pas en compte les dimensions non marchandes, ainsi que les différences entre le monde urbain et rural. Les disparités de revenu entre les individus ne peuvent pas forcément justifier l'écart du développement entre eux. Cependant, la visibilité des femmes dans le développement a permis à la dimension du genre de devenir donc aujourd'hui un indicateur du développement humain.

Dans ce registre, l'indicateur sexospécifique de développement (ISDH) humain et l'indice de développement et des inégalités entre les sexes principalement dans les pays du Sud, en l'occurrence en Afrique constitue une évaluation sexuée du développement.

Les développements théoriques de l'économie permettent de mieux comprendre le développement dans les PVD.

Le PNUD a classé le Maroc en 130^{ème} place sur 182 pays en 2011, loin derrière la Tunisie et l'Algérie. Si les efforts consentis en matière de développement humain au Maroc, ne sont pas perceptibles dans le classement, c'est par ce que le PNUD a introduit dans son rapport de 2010 des nouveaux critères de calcul : l'indice de développement humain ajusté aux inégalités, l'indice d'inégalité de genre et l'indice de pauvreté multidimensionnelle.

I- les rapports sociaux de sexe : un nouveau paradigme de développement

Repenser les rapports avec l'autre pour les pays émergents s'accompagne de l'amélioration des conditions de vie et du rôle des femmes dans ces sociétés, dans lesquelles elles jouent un rôle important dans le développement économique, social, politique et culturel.

L'émergence d'une approche de développement appliquée surtout dans les PVD a évolué beaucoup plus dans le volet économique que social. Elle a traduit d'une façon générale le rôle des femmes comme actrices et bénéficiaires du développement.

Depuis 1975, plusieurs approches ont caractérisé les politiques et les approches envers les femmes ; le bien être, l'égalité, l'anti pauvreté, l'efficacité, l'accès au pouvoir... Le tableau suivant résume cette évolution :

Tableau 1 : L'évolution des approches de développement⁶⁷

Théorie/ Approche	Modernisation 1950-1960	Bien-être 1960-1970	Besoins essentiels 1970-1980	Efficacité 1980-1990	Lutte contre la pauvreté 1990-1999
Origine	Issue de la pensée évolutionniste qui postule que l'évolution des sociétés passe par différents stades. Par conséquent, les pays en voie de développement doivent suivre, en accéléré, « l'évolution économique » des pays occidentaux.	Les résultats des programmes de modernisation sont mitigés mais on poursuit sur la même lancée. La distribution de la richesse est inégale et une partie de la population, la plus défavorisée, s'est même appauvrie.	On prend de plus en plus conscience que les modèles d'économie « moderne » contribuent à la croissance des inégalités.	Malgré le succès de l'intégration de certains pays en développement dans l'économie mondiale. On constate la détérioration de la croissance économique dans les autres pays en développement, mais aussi des pays dits "développés".	Les programmes de développement ont eu un impact limité dans la réduction de la pauvreté et l'amélioration des conditions de vie des populations vulnérables. Apparition du concept de développement humain.
Objectifs	Intégrer l'économie des pays en voie de développement à l'économie mondiale.	Croissance économique.- Redistribution des richesses. - Amélioration des services publics.	Susciter la participation des populations défavorisées au développement économique en renforçant leur productivité.	On poursuit l'objectif de la croissance économique et de l'intégration à l'économie mondiale des pays en développement mais on cherche à rationaliser les dépenses de l'État et donc de réduire les programmes sociaux.	Assurer un développement viable et équitable en assurant la participation des populations concernées. Préoccupation grandissante par rapport à la protection de l'environnement.
Moyens	- Injection massive de capitaux. - Projets industriels à grande échelle. - Restructuration de l'agriculture.	- Programmes d'amélioration de la santé. - Accès à l'éducation.	- Programmes d'amélioration de la santé. - Accès à l'éducation - Grandes campagnes de planning familial	- Programmes d'ajustements structurels	- Renforcement des capacités des populations à se prendre en charge et à initier leur propre développement - Préserver et mettre en valeur les ressources naturelles.
Besoins et rôles des femmes	- Rôle économique des femmes occulté. - Les grands projets de restructuration de l'économie contribuent à appauvrir les femmes. - D'emblée, on croit que le développement économique profitera à tous, y	- Renforcement du rôle de reproduction (domestique et éducation des enfants) des femmes. - Les femmes ont un rôle de bénéficiaires.	- Apparition de l'approche IFD qui contribue à attirer l'attention des opérateurs de développement sur les besoins des femmes. - On ajoute un volet « femmes » aux projets qui visent surtout à améliorer leur performance dans leur rôle de	- Les deux premières décennies du développement se sont caractérisées pour les femmes par l'invisibilité de leur contribution économique, l'accroissement de leur charge de travail et l'augmentation de la pauvreté. - Reconnaissance du rôle économique des	- Malgré les politiques IFD, la situation des femmes ne s'est pas améliorée - Apparition de l'approche genre et développement qui vise à transformer les rapports femmes-hommes pour assurer un développement équitable et durable en répondant aux besoins pratiques et

⁶⁷ Document, (juin 2002), « l'approche Genre et développement », B. Leduc et M. Boukhari Rabat.

	compris les femmes.		reproduction	femmes	besoins stratégiques des femmes et des hommes.
--	---------------------	--	--------------	--------	--

Les approches de développement ont connu une évolution depuis les dernières décennies. La modernisation stipule l'intégration des PVD dans l'économie mondiale qui profitera aux femmes. L'approche du bien-être vise la redistribution des richesses et des opportunités par l'amélioration des services (la santé, l'éducation) et dont les femmes sont bénéficiaires. L'approche des besoins essentiels, avec la prise de conscience des inégalités dans l'économie moderne a suscité la participation des populations défavorisées au développement et en améliorant les services de base (santé, éducation). Ces démarches ont conduit à l'apparition de l'approche de l'intégration des femmes dans le développement qui prend en compte les besoins des femmes.

Dans la théorie de l'efficacité, la croissance économique et l'intégration des PVD s'accompagne de la rationalisation des dépenses et de la réduction des programmes sociaux par le plan d'ajustement structurel (PAS). Malgré la reconnaissance du travail des femmes, leur contribution reste invisible dans le développement qui s'accompagne par la croissance de leur charge du travail et par l'augmentation de la pauvreté.

La théorie du développement humain, quant à elle, vise un développement équitable, humain et durable en répondant aux besoins pratiques et intérêts stratégiques des femmes et des hommes.

Pour comprendre cette évolution, nous présentons les importantes approches qui ont marqué le développement:

1- Femmes et développement

Durant les dernières décennies, depuis 1975, les conférences internationales ont été consacrées à attirer l'attention sur les femmes, ignorées des agences de développement à l'époque et à recommander des mécanismes et des instruments pour réformer les relations traditionnellement construites entre les sexes. De la conférence de Mexico en 1975, de Copenhague en 1980, de Nairobi en 1985 et de Pékin en 1995, de la session spéciale de l'Assemblée générale, intitulée «Pékin + 5», de « Pékin + 10 » en 2005 et

le sommet de l'ONU, l'intégration transversale de la perspective du genre est devenue une condition pour atteindre les objectifs millénaires de développement.

« Cette constance de la préoccupation onusienne depuis 1975 se caractérise aussi par l'évolution de l'approche de la question féminine par l'organisation internationale, à mesure que s'est affiné le regard porté sur les mécanismes de la domination sexuelle et que se sont multipliées les études sur le sujet. D'une certaine façon, la conférence de Pékin, qui a réuni en 1995 plus de trente mille femmes dans la capitale chinoise, a clos deux décennies d'implication du système des Nations unies en faveur de «l'intégration des femmes au développement» pour ouvrir un nouveau cycle de la réflexion et de l'action internationales, davantage axé sur la problématique du genre, c'est-à-dire sur l'ensemble des retombées économiques, sociales et culturelles de la division sexuelle de la reproduction et de la production. Dans ce domaine, les Nations unies se sont fait l'écho des profondes évolutions conceptuelles qu'a connu la «féminologie» durant les dernières décennies du XXe siècle, et ont été très influencées par les discours et les actions des mouvements féministes qui ont connu un remarquable développement planétaire au cours de ces décennies »⁶⁸.

Dans les théories de développement, plusieurs approches, entre 1990 et 2000, ont été initiées pour la femme et le développement, comme les « Femmes et développement » et « Femme dans le développement », et « Genre et développement ».

L'approche femme et développement est une approche qui cherche à intégrer les femmes dans le processus de développement, à travers l'accès des femmes aux nouvelles technologies et à l'éducation. Plusieurs programmes et actions de développement intègrent le rôle des femmes et les considèrent comme des individus à part entière avec leurs besoins et leur identité. Les conférences de Mexico (1975), de Copenhague (1980), et de Nairobi, (1985) ont permis de souligner des recommandations pour rabaisser les obstacles à l'égalité des sexes et à la participation des femmes au développement.

⁶⁸ Op. Cit.

Cependant, cette approche a enregistré des lacunes dans son application et son fondement, en négligeant les rapports hommes / femmes, ne cherchant pas à les modifier et ne prenant pas en compte ni les différences, ni la vie privée des femmes. En se basant sur l'hypothèse que le changement des rapports sociaux de sexes s'opèrera automatiquement lorsque les femmes deviendront des partenaires économiques de développement à part entière.

2- Genre et développement

Consciente des critiques émanant des approches précédentes, l'approche « genre et développement » a pu montrer que le problème ne réside pas dans les femmes en elles-mêmes, mais dans les inégalités d'accès aux ressources. Cette évolution du chercheur a conduit au développement de la réflexion à l'égard de la femme en tant que bénéficiaire et actrice en même temps, et il a mis l'accent sur l'importance de la femme comme agent de changement.

L'approche du genre et développement a mis l'accent sur les besoins pratiques des femmes et les intérêts stratégiques de celles-ci. Cela a constitué une nouvelle approche et une véritable émergence d'un nouveau paradigme de développement. Elle vise à changer les relations sociales pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes en octroyant plus de pouvoir aux femmes sans minimiser pour autant celui des hommes. Malheureusement, cette approche est souvent réservée à la recherche et non à l'intervention.

En 2001, tenant compte du rôle des institutions sociales et les pratiques culturelles (lois, normes, traditions et codes de conduite) et leurs influences, dans les pays émergents, dans la discrimination durable à l'encontre des femmes, la Banque Mondiale a lancé une étude sur l'égalité des sexes qui a recommandé l'urgence de réformer les institutions afin d'instaurer l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes.

Les femmes constituent le groupe social qui est mondialement le plus touché par les inégalités et par la discrimination. Des inégalités touchent la plupart des femmes dans les différents pays du monde, mais beaucoup plus les femmes des PVD. C'est dans ce sens que les différentes approches de développement sont la plupart dédiées aux PVD et les pays émergents où les inégalités dans les rapports sociaux de sexe sont notables.

Cette approche se caractérise par « une stratégie qui vise à permettre l'intégration des préoccupations de programmes et projets de développement. Une approche qui cherche à promouvoir l'égalité entre les sexes par l'*empowerment* des femmes et des hommes dans la population et dans les activités de développement. Une approche qui prône des valeurs d'égalité dans tous les domaines où les écarts entre les hommes et les femmes sont grands, notamment dans la division du travail ; l'accès aux services et aux ressources ; le contrôle des ressources et des bénéfices ; le pouvoir décisionnel. Une approche qui ne se concentre pas uniquement sur les femmes ou sur les hommes, mais plutôt sur la transformation des rapports entre les genres dans un sens plus égalitaire. Une approche qui ne tente pas de marginaliser les hommes mais d'élargir la participation des femmes à tous les niveaux. Une approche qui ne vise pas à transformer les femmes en hommes, mais bien à s'assurer que l'accès aux ressources ne relève pas de l'appartenance à un sexe »⁶⁹.

Tableau 2: IFD et GED

INTEGRATION DES FEMMES AU DEVELOPPEMENT (IFD)	GENRE ET DEVELOPPEMENT (GED)
1. l'approche	
Une approche qui considère les femmes comme étant un problème	Une approche du développement
2. le centre d'intérêt	
Les femmes	Les rapports femmes - hommes
3. le problème	
L'exclusion des femmes (qui représentent la moitié des ressources potentielles de production) du processus de développement.	Les relations inégales de pouvoir (riches et pauvres, femmes et hommes) qui empêchent un développement équitable ainsi que la pleine

⁶⁹Thèse de doctorat, F. Boufenik, (2010), « L'intégration du genre dans l'approche de l'économie informelle : Le cas de la production domestique en Algérie ». Université de Tlemcen, p. 224.

	participation des femmes.
4. l'objectif	
Un développement plus efficient, plus efficace.	Un développement équitable et durable, où les femmes et les hommes prennent les décisions.
5. la solution	
Intégrer les femmes au processus de développement existant.	Accroître le pouvoir des plus démunis et des femmes. Transformer les relations non égalitaires.
6. les stratégies	
Projets pour femmes. Volets femmes. Projets intégrés. Accroître la productivité des femmes. Accroître le revenu des femmes d'effectuer les tâches traditionnellement liées à leur rôle.	Identifier/considérer les besoins pratiques déterminés par les femmes et les hommes en vue d'améliorer leur condition. Traiter en même temps des intérêts stratégiques des femmes. Faire face aux intérêts stratégiques des pauvres par un développement axé sur les gens.

(Source : Un autre genre de développement. Un guide pratique sur les rapports femmes-hommes dans le développement, CCCI/Match/Acopi, Québec, 1991).

Si les approches des femmes ont essayé de donner des pouvoirs aux femmes pour changer les rapports sociaux inégaux entre les hommes et les femmes, mais qui ont été critiquées par leur considération de l'homme comme adversaire, l'approche « genre et développement » a été fondée sur une analyse des constructions sociales de sexes dans le développement. Son principe de base est l'analyse de ces constructions et l'intégration de l'autre sexe dans les luttes contre les inégalités.

II- Mainstreaming ou l'Approche intégrée du genre

Traduite en français, l'approche intégrée du genre est une approche qui tente de changer la domination masculine, en se focalisant sur l'égalité entre les sexes (égalité de traitement, égalité des chances, action positive, discrimination positive, etc.) et suppose des politiques qui respectent et prennent en compte la différence.

Pour un changement structurel, il a fallu mettre en place une stratégie globale et transversale, celle de mainstreaming afin d'évaluer les actions et les politiques et leurs répercussions sur les femmes et les hommes tout en tenant compte des spécificités et des besoins des femmes et des hommes qui sont différents des uns et des autres. Cela suppose à transformer la société (institutions, politiques, programmes, acteurs) pour s'adapter à ces besoins spécifiques à chaque groupe social au même niveau d'égalité.

III- L'empowerment

Depuis les années 60⁷⁰, c'est avec le mouvement afro-américain que le concept d'empowerment est lié à la prise de pouvoir, où les femmes mettent l'accent sur l'estime de soi, la confiance en soi et la capacité de choisir les orientations dans la vie, c'est à dire la capacité des femmes à se prendre en charge de manière individuelle. L'empowerment pour le renforcement du rôle de la femme comme le stipule la Déclaration de Pékin dans son paragraphe 13 est « le renforcement du pouvoir des femmes et leur pleine participation dans des conditions d'égalité dans toutes les sphères de la société, incluant la participation aux processus de décision et l'accès au pouvoir, sont fondamentaux pour l'obtention de l'égalité, du développement et de la paix ». L'empowerment qui est une composante basée sur l'approche genre et intégrée dans les programmes de développement est pour Dagenais et Piché (1994) «un processus par lequel, au moyen de leurs luttes contre l'oppression, les actrices et les acteurs sociaux augmentent individuellement et collectivement leur pouvoir, c'est-à-dire leur autonomie et leur contrôle sur leur propre vie et dans la société». Il permet :

⁷⁰Selon J. Falquet, (2003 : 63), « on peut trouver les premières références à l'*empowerment* dans le radicalisme noir nord-américain des années 1960 et dans le travail communautaire de "conscientisation" inspiré notamment par Paulo Freire au Brésil puis dans de nombreux pays du Sud ».

- un accès et contrôle des ressources ;
- un accès à une formation spécialisée ;
- un accès aux positions d'autorité et de prise de position ;
- un accès aux groupes d'intérêt et aux réseaux ;
- une sensibilisation aux aspects liés au genre dans la société ;
- une conscience et une estime de soi.

Dans l'approche d'empowerment, pour N. Kabeer, (1992-1994), il est insuffisant de s'intéresser uniquement à l'aspect quantitatif (nombre de femmes occupant des postes de responsabilité ou ayant un mandat politique), mais de remettre en cause les politiques de développement et les rôles des acteurs hommes et femmes. Cela conduit à une nouvelle façon de repenser le développement.

Pour C. Moser (1989), l'empowerment est « la capacité des femmes à accroître leur propre autonomie et leur force interne. Cela est identifié comme le droit de faire des choix dans la vie et d'influencer la direction des changements via la capacité d'acquérir le contrôle sur les ressources matérielles et non matérielles »⁷¹.

L'acquisition du pouvoir au niveau individuel ou collectif, tel qu'il est considéré par l'empowerment, de développer la capacité de faire le choix, initié par Sen A. (2000), a été reprise par N. Kabeer, et élargie à la notion de capacité des personnes de disposer des choses et de faire des choix.

Cela suppose qu'au niveau individuel avoir des choix et des opportunités pour réaliser ses projets, son bien-être et avoir une meilleure qualité de vie. Et au niveau collectif, le renforcement de la justice sociale par la garantie des structures et des mécanismes qui assurent les mêmes chances aux hommes et aux femmes pour réaliser leurs projets de vie.

⁷¹C. Moser, (1989), « Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs, World Development», Vol. 17, No. 2.

Ce qui soulève un éventail de pouvoirs : le « pouvoir sur », le « pouvoir de », le « pouvoir avec », et le « pouvoir intérieur » qui sont les quatre niveaux de pouvoir de l'empowerment. Il s'inscrit dans une approche systémique de l'organisation sociale, négociant le changement social qui reconnaît la place et le rôle des femmes et des hommes dans la société.

Cette approche va nous permettre d'élaborer une grille d'analyse qui reprend les différentes dimensions et perceptions d'empowerment des femmes élues dans les collectivités territoriales ainsi que dans l'administration centrale du ministère de l'intérieur.

Ce concept d'empowerment est utilisé beaucoup plus comme un indicateur pour mesurer le progrès et l'efficacité pour les agences de développement, d'une part et d'autre part, il constitue un critère de transformations des conditions de vie des femmes pour les militants.

Mais, l'empowerment se fait à deux niveaux, l'un par rapport à la capacité de changement personnel de chacun, hommes ou femmes et l'autre par rapport au changement politique et social.

IV- La construction sociale des sexes

Est ce que les différences biologiques prennent une importance sociale ? Comment ?

De nombreuses recherches ont démontré que les stéréotypes de sexes, c'est-à-dire les traits et l'ensemble d'attributs qui caractérisent les membres d'un groupe de sexe, « donnent forme et contenu à nos perceptions, normalisent nos jugements, nos évaluations, nos interprétations, nos attentes relatives aux hommes et aux femmes, guident nos comportements, modifient nos rapports à autrui et génèrent un monde à leur image »⁷².

⁷²Mémoire de Master1/P. M. Ouoba, p.18.

Le processus est complexe, car les rapports sociaux de sexe qu'il faut analyser et repenser, se transforment, se déconstruisent et se construisent, Les rapports sociaux de sexe sont donc une nouvelle donne épistémologique remettant en cause certaines méthodologies de recherche.

Le survol de ces approches n'est pas une fin en soi, mais leur présentation est nécessaire pour comprendre les rapports sociaux de sexe et développement.

« Cette rétrospective historique, si rapide soit-elle, permet néanmoins de faire quelques constats : l'énorme déploiement de mécanismes, structures, conventions, résolutions, stratégies n'a pas suffi pour que les femmes, partenaires de facto du développement deviennent des partenaires de jure. Les évidences quant à la participation économique et sociale des femmes ont beau être flagrantes, criantes, ces évidences continuent à se heurter à une surdité culturelle et politique obstinée. Malgré tout, les femmes sont sorties de l'invisibilité où elles étaient confinées, un savoir s'est constitué et les discours politiques des hommes se sont affinés, celui des femmes s'est renforcé, de telle sorte que le discours sur le développement est peu à peu contraint à inclure les femmes dans ses énoncés. Le mouvement est désormais irréversible même s'il est loin de suivre une progression linéaire »⁷³.

Avant de traiter la question des rapports sociaux dans les pays du Sud (section 4), la galaxie internationale présente une initiation exhaustive de la femme dans le droit international (section 2) et la femme dans la galaxie mondiale et onusienne (section 3).

⁷³J. Bisilliat et C. Verschuur S/ Direction, « *le Genre : un outil nécessaire* », AFED (Paris) RFI (Genève), in Cahiers Genre et développement n 1, p 22.

Section 2 : Les femmes dans le Droit international

« Saisir la condition de la femme est une entreprise délicate. La réalité est hétérogène dans le temps et l'espace... »⁷⁴.

Placer le cursus sur l'égalité dans les rapports sociaux et le développement interpelle d'abord à poser les préalables de l'égalité entre les femmes et les hommes, de présenter la place des femmes dans le droit international et les conventions internationales, mais aussi d'exposer la vision de la galaxie onusienne quant à la question de l'égalité entre les sexes.

Il semble que la situation des femmes présente des similitudes à l'échelon mondial, la condition socio-économique des femmes révèle que celles-ci représentent la moitié de la population du globe. Cependant, les conditions des femmes sont spécifiques et changent selon le temps et l'espace.

Il est évident que les femmes partagent la condition inégalitaire la plus universellement répandue. Les hommes et les femmes se caractérisent par la constante inégalité des situations réelles, mais aussi par la dépendance de la seconde à l'égard du premier. Mais, les droits de l'homme sont pour les deux sexes au pied d'égalité, « le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous sans distinction de sexe »⁷⁵.

Cependant, la situation des femmes a suscité beaucoup plus d'intérêt particulier pour l'aligner à celle de l'homme, par un arsenal juridique, fructueux et riche, susceptible de lui garantir le droit, le respect et la reconnaissance.

⁷⁴ A. Moulay Rchid, (Mai 1981), « La condition de la Femme au Maroc », thèse de doctorat, Université Mohamed V, Faculté des Sciences économiques, juridiques et sociales, Agdal, Rabat, Maroc, p. 12.

⁷⁵ Charte des Droits de l'Homme, Article 1.

I- le Droit international

La scène internationale foisonne d'une pléthore des procédures à l'égard des femmes par le biais de déclarations universelles, des textes internationaux ou de conventions.

1- Les Déclarations

Elles n'ont pas en principe de force obligatoire, mais, elles sont adoptées sous formes de résolutions qui ne diminuent aucunement leur valeur juridique. Elles sont destinées à donner une expression formelle et solennelle à certains principes généraux, à propos desquelles existe un consensus substantiel. « Les droits de la femme sont les droits universels de l'Homme » : Droits à la vie, à l'égalité, à la dignité et à la liberté sont des droits de l'Homme. Ils ne sont pas seulement affirmés dans la Charte des Nations Unies de 1944, mais aussi dans la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 qui a connu un destin particulier, elle se proclame un idéal commun à atteindre par les peuples et toutes les nations. La déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes⁷⁶ est plus focalisée sur la non discrimination basée sur les sexes.

Il est évident que les droits de l'homme et de la femme sont théoriquement les mêmes et égaux dans le monde entier. Ce droit est universel aussi bien pour la chinoise que pour la française, l'américaine, la marocaine que la malienne,..., mais dans son application dans la réalité, il diffère d'un pays à un autre.

2- Les Textes internationaux

Ils sont adoptés par l'ONU, instance spécialisée, qui légitime les conventions mondiales, citons la conférence sur les Droits de l'homme à Téhéran en 1968, de Mexico en 1975 sur l'égalité des femmes et leur contribution au développement et à la paix. Encore 30 principes directeurs concernant les droits et les responsabilités des individus, adoptent un plan d'action mondiale de 219 paragraphes. Ce plan dont la réalisation s'étendait sur 10 ans (1976/1985), représente une sorte de guide et d'instrument de référence à l'action en faveur des femmes. Mais il faut rappeler que ni

⁷⁶ Déclaration universelle sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 17 novembre 1967.

les déclarations, ni les résolutions adoptées ne créent des obligations juridiques à l'égard des Etats ; elles traduisent manifestement dans une large mesure la volonté de la communauté internationale, ce qui reste de simples objectifs. Mais le seul moyen de lier les Etats semble être la convention.

3- Les Conventions

C'est « une norme impérative du droit international général... reconnue par la communauté internationale des Etats dans son ensemble en tant que norme à laquelle aucune dérogation n'est permise, et ne peut être modifiée, que par une nouvelle norme du droit international général ayant le même caractère »⁷⁷. Pour donner une portée juridique plus grande à la reconnaissance des droits de l'homme, le droit international les a insérés dans les textes conventionnels. Les Etats, donc parties, sont liés par les conventions auxquelles ils ont librement consenti. Nul ne peut sanctionner le non respect à ces obligations de la convention.

Ainsi, les pactes internationaux relatifs aux Droits de l'homme ont mis 10 ans pour réunir le nombre de ratification nécessaire à leur entrée en vigueur (1966 à 1976).

Plusieurs conventions existent, comme la Convention sur l'élimination de toutes sortes de discriminations à l'égard de la femme (CEDAW), qui oblige les gouvernements à agir contre des pratiques discriminatoires ; la Convention internationale des droits civils et politiques ; la Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels (1966) ; et la Convention de Genève sur la protection des réfugiés (1951) et ses protocoles additionnels (1967). La Conférence internationale sur la population et le développement en 1994 et la 4^{ème} Conférence mondiale de la femme à Beijing en 1995 ont aussi fixé des objectifs spécifiques pour la promotion des droits de la femme et l'égalité des sexes.

⁷⁷ Article 53.

C'est d'abord l'Europe qui a adopté la convention de Rome sur les droits de l'Homme en 1950, pour la clarté sociale en 1969 alors que l'Afrique ne s'est préoccupé des droits de l'homme que depuis 1981, date à laquelle a été adoptée la charte africaine des droits de l'homme et des peuples, mais sans pour autant enregistrer des transformations dans ce sens.

Bien que la substance des conférences et des conventions internationales soit riche, les droits et les libertés des femmes continuent à être violés, notamment dans les pays du Sud.

II- les femmes dans l'histoire internationale

Depuis des années, la femme a suscité l'intérêt de la scène internationale. Nous exposons certaines dates clés dans l'Histoire des femmes présentées dans le tableau suivant :

Tableau 3 : Dates clés dans l'histoire des femmes⁷⁸.

1948	Article 2 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme sur la non discrimination sexuelle
1975	- Année internationale de la Femme - Conférence de Mexico
1979	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes
1980	Conférence de Copenhague
1982	- Création d'une cellule Femmes et Développement à la Commission européenne - Création d'un groupe d'experts femmes dans le cadre du CAD de l'OCDE
1985	- Conférence internationale de Nairobi - Création de l'UNIFEM
1992	- Conférence sur l'environnement et le développement, Rio
1993	- Conférence sur les Droits de l'Homme, Vienne
1994	- Conférence sur la population et le développement, Le Caire

⁷⁸ Rapport PNUD (1995), « *Le Développement Humain* ».

1995	- Sommet mondial sur le développement social, Copenhague - Conférence mondiale sur les femmes, Pékin
2000	- les Objectifs du Millénaire
2005	- Pékin +10 - Revue des Objectifs du Millénaire
2006	- les objectifs d'Istanbul
2010	- Crise économique mondiale
2011	- « Le Printemps Arabe »

Les femmes sont alignées par le droit international qui constitue l'arsenal de base pour préserver et protéger leurs droits humains. Mais pour cela, il faut des garde-fous qui veillent au respect de ces droits et conditionnent par la même occasion la nomenclature de sa légitimité universelle.

Pour ce faire, les différentes organisations mondiales et les organismes internationaux se mobilisent pour cet objectif, ayant pour focus l'application et la concrétisation de ce droit international.

Section 3 : Les rapports sociaux de sexe dans la Galaxie Mondiale et Onusienne

A travers un staff mondialement reconnu, les organismes internationaux comme les Nations Unies, la Banque Mondiale, l'UNESCO, l'UNICEF..., ont pris en charge l'aide à l'application du droit de l'Homme et au maintien de l'équilibre économique et social des pays, en l'occurrence dans les pays émergents, surtout que dans le cadre de réunions internationales, les engagements internationaux pris ont permis à la communauté internationale de définir un certain nombre d'indicateurs de développement.

Les gouvernements se sont engagés donc à favoriser l'égalité entre les sexes en éliminant les disparités dans l'accès à l'éducation, en renforçant les capacités des femmes et leur accès au poste de pouvoir...

Dés lors, les institutions internationales ne ménagent aucun effort pour élaborer des politiques, des recommandations et des mesures contrecarrant les inégalités entre les sexes hommes/femmes, lesquelles constituent une entrave à l'exercice des droits humains et au développement durable, vu leurs répercussions économiques, sociales et environnementales.

L'approche du genre et des rapports sociaux de sexe constituent un outil qui contribue à la poursuite des objectifs de la gouvernance démocratique à travers le renforcement des capacités et des droits, qui sont au cœur de l'approche actuelle des politiques de développement.

L'intérêt porté à l'égard des rapports sociaux de sexe s'est intensifié plus particulièrement en 2000. La communauté internationale s'est engagée sur les Objectifs du Millénaire pour le développement, dont plusieurs concernent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'intérêt porté à cette question d'égalité entre les sexes hommes/femmes a interpellé les différents organismes internationaux. Nous évoquons les plus pertinents en l'occurrence :

I- Le genre et l'égalité dans les rapports sociaux de sexe dans la galaxie onusienne

- Les NATIONS UNIES

Depuis 1946, une commission de la condition de la femme a été créée dans l'enceinte des Nations Unies (NU) composée de représentants de 45 Etats membres élus pour quatre ans. Différentes initiatives ont été prises depuis 1975 par les NU, le lancement de la Décennie des NU pour la femme (1975-1985) et en organisant tous les cinq ans des conférences mondiales adoptant des plans d'action pour l'amélioration des conditions de la femme économiques, sociales et politiques. En 1976, les fonds de développement des Nations Unies (UNIFEM) et une inter-agence sur l'égalité de genre (*Womenwatch*) ont été créés, des conventions internationales ont été tenues pour cette cause. Sans oublier, la Conférence des Nations unies "Pékin +10" en 2005 et la revue des Objectifs du Millénaire lors du Sommet des chefs d'Etat.

En 1979, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) constitue un accord international de taille sur les droits fondamentaux des femmes que la Commission des NU pour la condition des femmes a élaboré et qui définit la discrimination à l'égard des femmes dans l'Article 1 comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quelque soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils ou dans tout autre domaine ».

Et depuis, un intérêt de taille a été accordé à la question de l'égalité dans les rapports sociaux. Il a été recommandé dans le rapport du PNUD à travers ses principaux objectifs⁷⁹ de prendre en considération l'égalité entre les sexes, énoncés comme suit :

⁷⁹ Rapport PNUD (2006), « *Les Objectifs du Millénaire pour le Développement* ».

- **Objectif 2** : assurer l'éducation primaire pour tous. D'ici à 2015, donner à tous les enfants, garçons et filles, partout dans le monde, les moyens d'achever un cycle complet d'études primaires ;

- **Objectif 3** : promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Eliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaires et secondaire d'ici à 2005 si possible, et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015 au plus tard ;

- **Objectif 5** : améliorer la santé maternelle. Réduire de trois quarts, entre 1990 et 2015, le taux de mortalité maternelle.

Cependant, la formulation des indicateurs quantitatifs ne garantit aucunement une réduction des inégalités entre les sexes homme/femme. Dans tous les pays, la présence de femme est de plus en plus ressentie au Nord comme au Sud, mais cette présence n'est pas synonyme d'égalité des chances dans l'emploi, et elle ne garantit pas une égalité des salaires ou l'accès égal aux postes de prise de décision. Quoiqu'il en soit, les pays s'engagent à ce processus et s'alignent à ces clauses.

La déclaration du Sommet des chefs d'Etat et de Gouvernement aux Nations unies (septembre 2005) stipule, au paragraphe 59 : « Nous constatons que la généralisation d'une perspective antisexiste est un bon moyen de promouvoir l'égalité des sexes. Nous nous engageons donc à promouvoir activement cette démarche dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes politiques, économiques et sociaux, ainsi qu'à renforcer les capacités du système des Nations unies dans ce domaine»⁸⁰.

Depuis l'adoption en 1996 des conclusions sur l'intégration de la perspective du genre (gender mainstreaming), suite à la Conférence de Pékin, les NU intègrent systématiquement le genre dans leur fonctionnement et leurs procédures d'action.

Conscientes que les répercussions économiques, sociales et environnementales des inégalités des sexes dans les PVD constituent des véritables obstacles à l'exercice des Droits de l'Homme, les institutions internationales de coopération ont intégré le genre et les rapports sociaux de sexe dans leur agenda d'appui au développement.

⁸⁰Extraits du Sommet Mondial de l'ONU de septembre 2005.

II- L'égalité dans les rapports sociaux de sexe et les organismes internationaux

D'une façon exhaustive, nous pouvons résumer les différentes interventions des organismes étrangers en matière d'égalité entre les sexes dans le tableau suivant :

Tableau 4 : Les organismes internationaux et l'égalité entre les sexes

Organismes internationaux	Les propositions en matière d'égalité
PNUD	Il propose une estimation annuelle pour un grand nombre de pays sur le développement humain surtout sur l'inégalité entre les sexes en termes d'accès aux ressources recensées dans l'indice du développement humain (ISDH), mais aussi en termes d'accès à des positions révélatrices du degré de participation à la dimension décisionnelle et politique de la vie sociale (IPF).
UNESCO, FAO	Ils ont adopté des stratégies « genre et développement » pour 2002-2007 et élaboré des outils pratiques. Ainsi, le programme FAO d'action socio-économique participatif selon le genre (ASEG) fournit de nombreux outils de formation (cycle de projet, micro-finance, irrigation, urgence...) ⁸¹ . Ce programme est plus focalisé sur la formation pour inculquer la culture du genre/développement surtout en milieu rural.
UNICEF	Il développe des programmes intégrés de soins du jeune enfant et d'accès à l'eau qui tiennent compte des sexo-spécificités ⁸² .
OIT	Elle a créée une <i>unité de coordination des questions de genre</i> au sein de son centre international de formation, qui étudie notamment l'égalité F/H dans le monde du travail et la relation entre le genre, la pauvreté et l'emploi ⁸³ .
OIF	- L'OIF ⁸⁴ a adopté une déclaration " <i>Femmes, pouvoir et développement</i> ", lors de la <i>Conférence des femmes de la francophonie (Luxembourg-2000)</i> . Elle a également intégré l'égalité entre femmes et hommes dans le Cadre stratégique décennal 2005-2014, adopté lors du dixième Sommet de la Francophonie, en novembre 2004, à Burkina Faso. - Dans sa contribution à l'examen mondial de la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Pékin en février 2005, elle s'est engagée à adopter une stratégie qui allie la mise en œuvre simultanée de programmes spécifiques pour l'autonomisation des femmes et une intégration transversale, mesurable et chiffrable dans l'ensemble de ses activités de coopération. Un de ses objectifs est de favoriser la création et la diffusion francophone d'outils sur le genre. Dans ce cadre, elle a notamment élaboré et publié un manuel explicitant les principaux concepts liés au

⁸¹ www.fao.org

⁸² www.unicef.org

⁸³ www.oit.org

⁸⁴ <http://cifdi.francophonie.org/genre/index.htm>. http://www.francophonie.org/doc/txt-reference/decl_luxembourg_2000pdf

	genre et au développement.
OCDE	En 1981, de son côté l'OCDE a créé le réseau Gender net. En 1995, le Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE a fonctionné comme levier intégrant l'approche genre en adoptant une déclaration " <i>Egalité entre les hommes et les femmes : vers un développement centré sur la personne</i> " qui en 1998 s'est concrétisée dans les " <i>lignes directrices du CAD pour l'égalité entre les hommes et les femmes et le renforcement du pouvoir des femmes dans le cadre de la coopération pour le développement</i> " ⁸⁵ . De même, une base de données ⁸⁶ égalité homme-femme, Institutions et Développement (EID) constitue instrument nouveau pour les chercheurs et responsables politiques qui leur permet de connaître et d'analyser les obstacles à la participation des femmes au développement économique.
UE	L'UE fait de l'égalité femme / homme un de ses principes Conformément à la Résolution du 20 décembre 1995, le règlement du 22 décembre 1998 préconise que " <i>les questions d'égalité des sexes soient intégrées dans la coordination entre la Commission et les Etats membres en matière de coopération au développement</i> ". L'Union européenne prévoit des critères en matière d'attribution de fonds et a élaboré un manuel d'intégration du genre dans les actions. Sur un plan global, le Traité d'Amsterdam (1999) stipule que l'égalité est intégrée dans toutes les actions de l'Union.
BM	Elle propose une stratégie portant sur trois volets : - réformer des institutions pour établir des opportunités et des droits égaux- favoriser un développement incitant à une participation plus grande et un partage plus équitable des ressources, prendre des mesures pour faire face aux inégalités dans les domaines des ressources et de l'influence politique. Les droits, les ressources, et la participation constituent pour la BM ⁸⁷ des sources majeures d'inégalités entre les sexes dans le monde.

(Conception : K. TIBARI)

L'intégration transversale du genre est devenue un volet des politiques d'aide au développement pour la majorité des organisations de coopération internationale. Des stratégies, des guides méthodologiques et des formations ont contribué à ce chantier pour l'ancrage du genre et de l'égalité des sexes.

⁸⁵ http://www.oecd.org/departement/0.2688,fr_2649_34541_1_1_1_1_1_1.00.htm

⁸⁶ http://www.oecd.org/document/40/0,3746,fr_2649_33935_39362536_1_1_1_1_1_1,00&&en-USS_01DBC.html,
« Cette base couvre 161 pays et comprend 60 indicateurs pour mesurer la discrimination envers les femmes. La base a été construite à partir de différentes sources et combine, d'une manière systématique et cohérente, les données empiriques actuelles existant sur le statut socio-économique des femmes.

Son caractère innovateur tient à la prise en compte des variables institutionnelles qui vont des comportements des ménages aux normes sociales. Les informations sur les pratiques culturelles et traditionnelles qui ont une incidence sur la participation des femmes au développement sont codifiées afin de mesurer le niveau de discrimination. Une telle synthèse des variables liées au genre et l'accent particulier mis sur les institutions sociales rendent la base EID unique, en fournissant une boîte à outils pour des recherches analytiques et en permettant une adaptation au cas par cas aux questions particulières ou aux problèmes politiques. »

⁸⁷ Rapport Banque mondiale 2001.

Globalement les réflexions en matière de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et du genre sont riches et les références deviennent de plus en plus importantes, notamment les rapports et les bilans.

Mais, il faut noter que la délimitation de la question des rapports sociaux de sexe et du genre connaissent certains flottements dans ces rapports de consultants, car elle présente « un enjeu » lexical entre les concepts du genre, les rapports sociaux de sexe, l'égalité entre les sexes, la parité, l'équité, la discrimination, la diversité, la différenciation apparaissant dans les textes, et les rapports des institutions nationales et internationales.

Cette dynamique liée à la question de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est encore en phase de flux, n'étant pas encore claire dans un contexte en phase de construction et de déconstruction.

Par ailleurs, trois grands points communs se retrouvent partout :

- ✓ l'objectif de l'égalité entre les sexes ;
- ✓ l'analyse des problèmes en termes de perspective de genre ;
- ✓ l'intégration de la question de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au centre des politiques et du débat social, qui reste un processus politique autant que technique.

Section 4 : l'Afrique et les rapports sociaux de sexe : Evolution d'un combat pour l'égalité entre les sexes

« L'Afrique de demain ne ressemblera donc pas à l'Occident d'aujourd'hui ; c'est bien plutôt l'Occident de demain qui ressemblera à l'Afrique d'aujourd'hui. », J. Attali⁸⁸.

Le combat de l'Afrique est un combat qui existe toujours, afin d'assurer la survie. Aujourd'hui, les pays africains sont conduits vers d'autres luttes, la nécessité d'intégrer les femmes dans le développement. Le travail des femmes et leur participation au développement étaient un fait ordinaire et habituel dans le contexte africain depuis toujours. C'était un devoir et une fatalité pour elles.

Elles participent dans les combats et les luttes quotidiennes de la vie en paix ou en guerre. La lutte se résumait à la lutte contre la pauvreté, l'analphabétisme, les maladies, le SIDA, la marginalisation, l'exclusion, l'injustice sociale, etc. Aujourd'hui, le défi porte sur l'amélioration de la condition des femmes car « améliorer la situation des femmes pauvres, c'est améliorer la situation de l'ensemble des familles et de la société »⁸⁹.

I- Les femmes et l'égalité dans les rapports sociaux en Afrique

Englouties dans leurs devoirs et leurs obligations, les femmes africaines sont restées longtemps habituées à leurs situations, confinées à des rôles, bien que multiples et importants dans l'organisation sociale africaine, mais ils restent effacés. Timides et réservées, elles sont demeurées réticentes et effrayées pour relater leurs oppressions et leurs vécus violés. Heureusement que les slogans et les maximes d'émancipation et d'égalité revendiquées par les femmes occidentales commencent à trouver un écho parmi les femmes africaines.

⁸⁸ J. Attali, (2006), « Une brève histoire de l'avenir » Edit, Fayard.

⁸⁹ J. Bisilliat, (1992), « Relation de genre et développement : femmes et sociétés », Paris : Ed. De l'Orstom, 326 p.

Depuis que le concept d'Intégration des Femmes au Développement (IFD) ⁹⁰ qui a conduit en 1977 à la naissance à Dakar, d'une Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement (AFARD), la femme a enfin trouvé un canal pour sa marche de lutte à travers le nouveau paradigme du genre, et elle a pu développer des atouts comme actrice et bénéficiaire au même degré que l'homme.

Malheureusement, la réalité est bien plus amère et contradictoire dans le contexte africain : des femmes qui luttent pour vivre, d'autres pour survivre et d'autres pour s'épanouir : entre les besoins spécifiques et les besoins stratégiques, il existe un grand fossé, exemple dans les pays du Maghreb, une fracture économique et sociale entre le monde rural et le monde urbain est pertinente. La majorité des femmes rurales connaissent beaucoup plus de difficultés à accéder aux richesses, aux opportunités et aux services de base (la santé, l'éducation, le bien-être). Les petites filles sont privées de scolarisation, les femmes sont condamnées à des accouchements à risque dans les dispensaires, situés parfois loin de certaines communes rurales, notamment celles reculées dans les montagnes (les hôpitaux sont implantés dans les villes, face à la pauvreté et au faible revenu des familles rurales, les femmes s'orientent vers des accouchements à domicile qui constituent un véritable danger pour la femme et pour l'enfant).

Dans ce contraste, les débats s'intensifient et les voix montent pour étaler les problèmes et les difficultés politiques, socioéconomiques et culturelles des femmes sur la scène internationale, sachant que le débat le plus osé du siècle pour les africaines portait sur l'Excision qui avait fait rage à Copenhague en 1984.

Ce concept douloureux, portant atteinte et douleur à la femme a été enfin dévoilé. C'est dans ce sens que la Sénégalaise Awa Thiam brise le tabou et raconte dans *Parole de négresse*⁹¹ sa propre mutilation génitale.

⁹⁰Voir première section du premier chapitre, Partie II.

⁹¹ Parole de Nègresse de la Sénégalaise Awa Thiam est une autobiographie, ou l'écrivain raconte sa propre expérience avec tous ses maux et souffrances.

Depuis 1985 à Nairobi, les concepts liés au genre et sexospécificité sont empruntés et utilisés en Afrique pour briser le silence, et rompre avec le passé pour pouvoir se réconcilier avec le présent.

La conférence de Beijing en Chine, en 1995, a constitué ainsi une occasion pour les femmes africaines de faire de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe l'une de leurs préoccupations majeures de la nouvelle ère.

Or, le patriarcat africain résiste aux changements dans le paysage des Etats africains, qui se montrent incapables de relancer le développement, de redonner l'espoir aux femmes, de redorer leurs rôles et leurs images pour les générations futures.

Nul ne peut nier donc, que les inégalités des rapports sociaux de sexe constituent une entrave à l'exercice des droits humains et au développement durable en Afrique. La politique de l'égalité est un élément essentiel pour atteindre l'objectif politique des droits humains, de gouvernance, de renforcement des capacités, et accroître l'efficacité de l'aide et éviter les échecs, car « il n'y a aucun doute que toute société qui n'inclut pas la participation complète des femmes est perdante »⁹².

Mais dans le paysage africain, il faut souligner, que si la pauvreté en Afrique est à l'origine de la discrimination et des inégalités, elle a aidé à dévoiler la marginalisation des femmes et elle a contribué d'une façon implicite à l'enrichissement du champ lexical contemporain, "c'est à cause de l'Afrique qu'à l'heure actuelle, on utilise le terme de féminisation de la pauvreté dans la communauté internationale", d'après la sociologue sénégalaise Marie-Angélique Savané dans un entretien⁹³.

Mais encore faut-il rappeler que les systèmes de gouvernance du genre sont basés sur la participation réelle et équitable, comme fondement de la légitimité dans tous les systèmes démocratiques, la transparence, la responsabilité, l'efficacité et l'efficience, la réceptivité face aux besoins de tous les acteurs, la suprématie de la loi et l'équité en terme de l'égalité, chose que la plupart des pays africains essaient de sceller et dire que

⁹² K. Annan, ex SG des NU, 5 juin 2002

⁹³ Magazine, L'Autre Afrique octobre 1999n°100.

la participation des femmes n'a pas été prise comme une priorité dans leurs agendas, bien que leurs gouvernements soient engagés, à travers divers accords internationaux.

La participation au développement doit impliquer les femmes dans les processus de gouvernance, qui représentent un élément focal du chapitre 24 de l'Agenda 21⁹⁴, où les gouvernements sont appelés à :

- ✓ *accroître la proportion de femmes impliquées dans les structures de prise de décision concernant le développement durable ;*
- ✓ *consolider les institutions gouvernementales pour qu'elles parviennent à inclure systématiquement la perspective genre dans l'élaboration des politiques gouvernementales ;*
- ✓ *renforcer les capacités des organisations non-gouvernementales ;*
- ✓ *renforcer les approches sensibles au genre dans la recherche, la collecte des données et leur diffusion, l'analphabétisme, la pauvreté, mais aussi la charge des enfants, le problème d'accès aux moyens de transport, où les horaires de travail, limitant un engagement civique total des femmes ; et ce même dans les pays industrialisés ;*
- ✓ *aborder les barrières structurelles entravant la participation et la représentativité des femmes sera un élément clé en faveur de l'égalité des sexes;*
- ✓ *instaurer les systèmes de quotas constituent le plus souvent une des stratégies les plus réussies pour arriver à une représentativité conséquente des femmes ;*
- ✓ *encourager les processus des parties prenantes multiples.*

⁹⁴Agenda 21, (chapitre 24).

D'une façon générale, l'accès au processus démocratique participatif au système d'éducation équitable et de qualité, aux ressources, et à la prise de décision, constitue un axe stratégique convoité de toutes les femmes du monde.

Evoquer l'égalité et les rapports sociaux de sexe dans le contexte africain est une incitation à l'approche participative qui inclut tous les acteurs et les groupes sociaux au développement, en l'occurrence les femmes qui sont les plus concernées et les plus touchées. Dans ce sens, les rôles sociaux des femmes et des hommes doivent changer. Leur participation équitable est une condition préalable à la réussite de la gouvernance et de la démocratisation, qui fait profiter aux hommes comme aux femmes, de la même manière, de leur bénéfice. L'amélioration de la situation sociale et économique des femmes doit être considérée comme indispensable pour la réalisation du progrès économique et humain envisagé à long terme.

La femme africaine est au centre des préoccupations tant au niveau national qu'international. Leur histoire riche, remplie d'événements, de combats et de luttes pour la reconnaissance et la valorisation a fini par émerger et les voix des femmes commencent à se faire entendre.

II- L'Afrique du Nord : l'expérience d'intégration d'égalité des rapports sociaux de sexe

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est une opération très diverse dans les pays d'Afrique du Nord en termes de naissance, d'années d'existence, de ressources,..., mais sa présence est bien visible au niveau national et international. Elle est perçue comme un mouvement effervescent de société dynamique et changeante. Les dispositifs de la promotion d'égalité sont de plus en plus institutionnalisés à travers des instances gouvernementales, et ils se renforcent de jour en jour.

L'intégration de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe dans les pays d'Afrique du Nord a constitué un processus long dont les mécanismes de la promotion de l'égalité ont connu un parcours commun surtout dans leur parcours dans le temps.

Fatalité commune et histoire partagée par les périodes post coloniales, le colonialisme et l'indépendance ont influencé la situation des femmes dans ces pays nord africains et les ont obligés à participer aux mouvements de lutte, de combat et de résistance.

A côté des hommes, les femmes ont pris en main la charge de responsabilité de leurs pays et enregistré leurs noms dans les pages de l'histoire, comme Malika Fassi Fihri qui était l'unique femme marocaine parmi les signataires du manifeste de l'indépendance en 1944.

En Afrique du Nord, la lutte a continué pour la promotion des femmes et de l'égalité entre les sexes. Bien que les mécanismes de promotion des femmes diffèrent d'un pays à l'autre, l'objectif est le même ; c'est l'émergence de l'égalité entre les sexes.

Les pays nord africains ont ratifié les conventions internationales qui luttent contre toutes les formes de discrimination faites à l'encontre des femmes et celles qui interpellent la participation active et réelle des femmes, ainsi que la prise en considération de leurs points de vue à tous les niveaux de la prise de décision, comme l'appuie la conférence de Beijing.

Les Etats de ces pays ont pris conscience vis-à-vis du rôle des femmes et ils ont pris différentes mesures pour l'intégration des rapports sociaux dans les plans nationaux notamment ceux de développement.

Dans l'ensemble, les pays nord africains, bien qu'ils aient pris du retard, ont initié par étape les mécanismes de promotion des femmes dans les instances institutionnelles et nous pouvons avancer qu'ils ont connu presque la même évolution.

Nous pouvons remarquer, à travers la création des instances gouvernementales dédiées aux femmes pour ces pays la même procédure, un benchmarking entre eux, qui a commencé presque dans la même période des années 90, mais à des vitesses différentes, enregistrant un peu de retard pour certains qui se sont manifestés

timidement avec l'intégration de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe (exemple de la Mauritanie et de la Lybie), mais avancés pour les autres ; comme la Tunisie et le Maroc. Toutefois, imposée par les bailleurs de fonds, l'égalité dans les rapports sociaux de sexe étant une condition sine qua non de prêt, les pays se sont vus dans la contrainte de l'adopter et de l'intégrer dans leurs politiques publiques.

- **La Tunisie :**

Depuis 1992, la Tunisie a connu la création d'un secrétariat d'Etat auprès du premier Ministre dédié à la femme et la famille, passé en 1993 au Ministère délégué auprès du premier Ministre pour s'élever au rang du Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille (MAFF) en 1999 qui est assisté par :

1- le Conseil National "femme et famille" est un organe consultatif (1992) qui a été renforcé en 1997 par trois instances :

- ✓ La commission de suivi de l'image de femmes dans les médias.
- ✓ La commission de promotion de l'égalité des chances entre les sexes et du suivi de l'application des lois.
- ✓ La commission de préparation des échéances nationales et internationales relatives à la femme et à la famille.

2- le Centre de Recherche, d'Etudes, de Documentation et d'Information (CREDIF, 1992) : organe consultatif.

3- la Commission Nationale "femme et développement" (1991), organe de planification.

La participation du MAFF au Conseil Ministériel lui confère l'adoption par le gouvernement de ses programmes.

De même, le CREDIF ne cesse de déployer les efforts pour la femme et la famille et mène des études et des enquêtes nationales sur les différentes caractéristiques afférentes aux femmes (le divorce et son impact sur le couple, la gestion budgétaire familiale...). Il a créé en 1996 un observatoire de la condition des femmes en mettant

en place des bases de données statistiques et une réflexion permanente sur la pertinence des indicateurs susceptibles de rendre compte de l'évolution de la condition de la femme. Un réseau d'information sur la femme (RIF) a été mis en place par le Centre.

L'année 2001 a enregistré la création de la Commission Nationale pour les femmes rurales pour la définition des stratégies et des plans pour la promotion des femmes rurales et aussi pour assurer la coordination entre les différents acteurs et intervenants.

La Tunisie, à l'instar des autres pays nord africains, profite du partenariat (FNUAP/PNUD) pour intégrer la formation à l'approche genre et programmer des cycles de formation internationale « Genre, population et développement » au profit des cadres africains et arabes.

Le mécanisme de promotion d'égalité au Maroc est une expérience quasi similaire à celle tunisienne.

Le Maroc :

Le Maroc à côté de la Tunisie se veut un leader dans la région de MENA quant à la question de l'égalité des sexes.

La ratification de certaines conventions internationales exprime la volonté des pays à respecter les droits universellement reconnus. Il acquiert ainsi plus de légitimité sur la scène internationale et plus de crédibilité et d'adhésion. En s'alignant avec les pays du monde, le Maroc lance un message de partage de la charte mondiale.

Ceci ne peut se faire qu'à travers l'approbation de tout ce qui vient de l'Autre (les pays du Nord), puis l'adopter et l'adapter au climat local. Mais dans l'implantation, chaque pays avec ses spécificités, sa culture et ses traditions, ces conventions et ces déclarations internationales transposées n'ont pas la même application partout dans le monde, surtout dans les pays du Sud.

Les conventions élaborées dans un climat différent, s'affrontent dans leur application à des réactions résistantes et rebutantes vis-à-vis de tout ce qui vient de l'Autre. C'est la résistance au changement qui se déclenche, selon les différences culturelles, historiques, sociales, politiques et économiques propres à chaque pays.

Vers la fin de l'année 2009, le Maroc lève toutes les réserves et adhère pleinement aux clauses de la CEDAW. Les femmes représentent aujourd'hui plus de la moitié de la population marocaine. Longtemps cantonnées dans une position marginale, elles commencent à chercher à se positionner par rapport à leurs conditions.

Sous le symbole de l'Egalité sans réserve⁹⁵, le Maroc s'est lancé dans un chantier sans réserve de la modernité de la société, par une harmonisation des législations nationales avec les conventions internationales en la matière (les réserves émises concernent l'article 9, l'article 2, le paragraphe 2 de l'article 9, le paragraphe 4 de l'article 15, l'article 16 et l'article 29).

La question de la promotion des conditions des femmes avait toujours un intérêt particulier dans le processus de développement, mais elle a été toujours confinée à l'aspect social et humanitaire, et jamais prise comme une priorité dans les politiques et les stratégies socio-économiques, parce que les détenteurs de décision étaient des hommes qui n'acceptent pas encore la présence des femmes. C'est pour cela que les femmes ne sont pas intégrées pleinement dans les stratégies comme acteurs et agents du développement. C'est un fait qui limite leur rayonnement et leur épanouissement dans la vie publique. Cela implique que la volonté politique rencontre encore des difficultés à se traduire dans les faits.

⁹⁵La campagne pour « L'Egalité sans réserves », initiée en juin 2006 par l'Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM) et la FIDH (fédération internationale des ligues des droits de l'homme), vise à obtenir : la levée des réserves émises par les États à la CEDAW l'intégration de ses dispositions dans les législations nationales et la ratification du Protocole facultatif à la CEDAW (permettant aux victimes de porter plainte devant une instance internationale).

Si le parcours, depuis l'indépendance, a été poursuivi, et des échecs des politiques publiques pour la promotion des femmes ont été enregistrés, jusque là, les femmes sont restées confinées uniquement au rôle reproductif. Les programmes qui leur ont été dédiés, étaient axés dans leur majorité sur la planification familiale, l'alphabétisation, l'entraide sociale, les coopératives..., les femmes étaient perçues, d'ailleurs, et cela continue la plupart du temps, et considérée beaucoup plus comme mère, sœur, épouse...

Depuis 1998, le Plan de l'Intégration des Femmes au Développement (PANIFED) est annoncé, lequel sera reconduit et appuyé par le gouvernement marocain en 1999, affichant la ferme volonté d'inscrire le Maroc dans la modernité.

Cependant, le Plan d'intégration des femmes au développement va déclencher un débat National très fort autour de la place des femmes dans la société, lequel s'est traduit en mars 2000 par une marche vers Rabat menée par ceux qui soutenaient ce plan, et une autre à Casablanca à la même date menée par ceux qui s'y opposaient. Le plan comportait quelques 215 mesures pour l'habilitation complète des femmes, mais le débat s'est concentré dans sa totalité sur des points en relation avec la réforme du code du statut personnel de la famille (la Moudawana).

L'instauration du code de la famille se présente à l'époque comme un signal fort de la volonté politique de l'Etat marocain, la mise en place d'autres mécanismes ont été initiés pour lutter contre la discrimination et la marginalisation des femmes, afin de jouer pleinement leur rôle tant social, politique qu'économique dans la société.

Par ailleurs, l'ensemble des pays du nord d'Afrique a intégré dans leur agenda les objectifs de l'OMD ayant pour focus la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes surtout - Objectif 3 – ODM :

- ✓ *Cible 11 : Eliminer les disparités entre les sexes dans les enseignements primaire et secondaire d'ici à 2005 si possible et à tous les niveaux de l'enseignement en 2015 au plus tard.*
- ✓ *Cible 12 : Réduire les disparités hommes-femmes en matière d'accès à l'emploi, en matière d'égalité de salaires et en matière d'accès aux ressources : crédit, biens, terre, etc.*
- ✓ *Cible 13 : Atteindre le tiers des représentantes des femmes dans les instances dirigeantes des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire et dans toutes les instances de prise de décision.*
- ✓ *Cible 14 : Eliminer toutes les dispositions juridiques discriminatoires, lever les réserves/CEDAW et réduire de moitié la violence à l'égard des femmes.*

L'intégration de ces objectifs ne garantit pas l'intégration réelle des femmes dans le développement.

Pour le Maroc, il dispose des opportunités qui peuvent constituer les références de force pour l'émergence de l'égalité et l'ancrage de la justice sociale.

La réforme de la Moudawana est une modalité mise en place pour conjuguer la religion et les revendications féminines. L'article 19 de la nouvelle constitution de 2011 renforce les garanties de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cependant, depuis l'intégration de la nouvelle Moudawana au Maroc, le divorce a progressé et a constitué un pourcentage élevé par rapport aux années précédentes.

Si le renforcement de la base juridique et réglementaire des droits des femmes est une reconnaissance des droits de l'égalité entre les deux sexes qui protège la participation des hommes et des femmes dans le développement du pays, cette base ne garantit pas dans la réalité l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

En parallèle des mesures ont été entreprises et des initiatives ont été conduites dans la perspective de promouvoir une société démocratique équitable et juste.

Ce chantier de réformes s'est accompagné d'une progression de la représentativité des femmes dans toutes les sphères publiques. De ce fait, l'évolution de la représentativité des femmes depuis la charte communale de 2009 (quota fixé) est notable, notamment avec l'augmentation du nombre des femmes dans le parlement de 60 sièges sur 395 aux élections législatives du novembre 2011 contre 30 en 2007.

Par conséquent, malgré les efforts déployés et les initiatives entreprises, les pays africains n'arrivent pas à réussir leurs stratégies et leurs politiques de développement. Ils enregistrent des performances modestes en matière de développement humain, dans les domaines de la lutte contre l'analphabétisme, la scolarisation, la santé et le bien-être qui constituent les indicateurs de mesure de développement des pays. Les pays africains sont les derniers dans le classement du développement humain.

Le niveau de la scolarisation en Tunisie est de bien meilleur que celui du Maroc. Le système éducatif marocain est l'un des moins performants au monde et enregistre de véritables problèmes qui le classent parmi les pays en situation de guerres et de conflits.

Encadré 3 : L'Éducation au Maroc : Analyse du secteur

En 1999, une ambitieuse réforme de l'éducation, basée sur un large consensus et appuyée au plus haut niveau de l'État, a abouti à l'adoption d'une Charte nationale de l'éducation et de la formation (CNEF) articulant une nouvelle vision à l'horizon 2020. Bien que des progrès substantiels aient récemment été réalisés dans l'élargissement de l'accès à l'enseignement obligatoire, d'autres problèmes persistent ou s'aggravent. En témoignent les taux élevés de déperditions et de redoublements à tous les niveaux, les faibles niveaux des acquis des apprentissages de base, ou encore l'inadéquation entre le profil des sortants du système et les besoins du marché du travail. Ces constats semblent pointer une crise sérieuse de la qualité de l'éducation à différents niveaux. C'est en réponse à cette crise que se met en place actuellement un Programme d'Urgence pour 2009-2012.

(Source : l'Éducation au Maroc : Analyse du secteur. p. 7)

Pour la santé, c'est un service qui connaît des difficultés persistantes et permanentes portant essentiellement sur le taux élevé de la mortalité maternelle (de l'ordre de 227 pour 100 000 naissances vivantes) ; la faiblesse du nombre de médecins par habitant

bien qu'il ait une évolution de leur effectif depuis 1996, avec une concentration excessive des médecins et une mauvaise répartition au niveau national surtout dans les régions reculées ; les déséquilibres entre les milieux urbains et ruraux et entre les différentes régions ; la faiblesse du budget alloué au secteur de la santé, l'existence des phénomènes sociaux qui amplifient cette situation modeste de la santé, notamment la corruption et les prestations de service faibles, surtout dans les hôpitaux publics.

Les femmes sont les plus exposées aux problèmes très importants de santé par rapport aux hommes, chose qui est expliquée par les différents facteurs : la sexualité (les rapports sexuels non protégés, les maladies sexuellement transmissibles, les infections, le VIH/SIDA...), la procréation, l'accouchement, l'allaitement, la menstruation, la ménopause, les complications de grossesse et d'accouchement, les avortements à risque...

Comment atteindre l'égalité quand une catégorie de la population ne bénéficie pas encore de la couverture de santé et elle ne peut pas accéder aux soins de base dans certains milieux ruraux ?

Cette situation nous renseigne sur les inégalités entre les régions dans le domaine de la santé et les disparités entre l'urbain et le rural, traduisant les inégalités aux droits élémentaires, alors qu'ils sont à la base du bien-être et d'épanouissement du capital humain. Ce sont des besoins spécifiques aux femmes et aux hommes qui sont menacés.

La pauvreté, la vulnérabilité et le chômage menacent les femmes qui sont confrontées à des dépenses de santé plus que les hommes. Le coût élevé des charges de santé (médicaments, visites médicales, soins, radiologie, échographie, analyses, frais d'accouchement...) compliquent davantage la vie de santé des femmes (les filles, les adolescentes, les adultes et les âgées), ainsi que les futurs mamans, et que le rapport de l'OMS a souligné : *« les femmes sont confrontées à des dépenses de santé plus élevées que les hommes parce qu'elles font plus appel aux soins de santé ; or elles risquent davantage que les hommes d'être pauvres, au chômage ou, sinon, employées à temps partiel ou dans le secteur informel qui ne leur offre aucune protection sanitaire. C'est*

pourquoi l'un des principaux moyens d'améliorer la santé des femmes est d'éliminer les obstacles financiers aux soins de santé. Ainsi, là où les services de santé maternelle sont payants, les ménages supportent une part importante du coût des services dispensés en établissement, et les accouchements suivis de complications entraînent souvent des dépenses catastrophiques. Les données factuelles recueillies dans plusieurs pays montrent que l'instauration de la gratuité des soins de santé maternelle, en particulier des accouchements, peut à la fois stimuler la demande et accroître l'utilisation des services essentiels. L'élimination des obstacles financiers aux soins doit s'accompagner d'efforts pour veiller à ce que les services de santé soient adaptés, acceptables, de bonne qualité et répondent aux besoins des jeunes filles et des femmes»⁹⁶.

La complexité des sociétés maghrébines (le Maroc, l'Algérie, la Tunisie, la Lybie et la Mauritanie), par leur proximité de l'Europe et par l'influence de l'existence coloniale française, espagnole et italienne qui a imprégné la culture et les traditions d'une façon ou d'une autre, a donné une transformation dans ces sociétés, qui dégage l'impression de la présence de différentes interprétations de la religion, à travers l'émanation de l'image des femmes dans les sociétés et de son hétérogénéité, donnant l'image des religions différentes.

Nous assistons à l'image de la femme moderne à l'image de l'occidental, la femme traditionnelle modérée, la femme voilée et la femme musulmane à l'image de la femme orientale ou afghane. Entre modernité et tradition, les femmes musulmanes se situent dans le canal des deux pôles, à différents niveaux oscillant entre modernisme et conservatisme. *«L'Islam est d'abord ce qu'en font les musulmans. Il est aussi ce qu'ils en font à travers les siècles, dans le cadre des empires, des royaumes et des émirats qu'ils ont fondés sur une aire géographique qui va de l'Atlantique à l'Archipel indonésien. Il n'est donc pas un, mais multiple, même si des tendances*

⁹⁶Idem, p. 10

« civilisationnelles » régies par le temps long et les effets récents de la mondialisation semblent unifiés, par certains aspects, des aires par ailleurs très dissemblables »⁹⁷.

Par ailleurs, avec le printemps arabe, les femmes ont participé massivement à la révolution et à la déchéance de la dictature et de l'injustice sociale.

Après le changement politique, par exemple dans le paysage tunisien, le défi s'annonce beaucoup plus grand pour maintenir les acquis et garder le degré d'égalité des femmes et des hommes.

Au Maroc, avec la nouvelle constitution, les femmes réclament beaucoup plus de changement face à un gouvernement composé des "islamistes". Elles réclament de nouveaux acquis tout en préservant les anciens (le nouveau gouvernement connaît la présence d'une seule femme ministre, alors qu'elles étaient sept femmes ministres dans la composition du gouvernement sortant. Cela était considéré par la société marocaine, notamment par les femmes, comme une régression et un recul de leurs droits et de leurs acquis).

En Algérie, le paysage n'a pas beaucoup changé. En Lybie, les choses ne sont pas encore claires, mais elles restent prometteuses de changement. En Mauritanie, l'évolution se fait en douceur.

⁹⁷ La Revue Confluences Méditerranée. N°33, (Printemps 2000), P.J. LUIZARD, « Pouvoir religieux et pouvoir politique au Moyen-Orient, de la tradition Ottomane à la modernité réformiste ».

Conclusion du deuxième chapitre

L'évolution des méthodes et des techniques de repenser le développement n'ont pas encore réussi à transformer les relations et les rapports sociaux de sexe.

Malgré l'intégration de l'approche du genre et des rapports sociaux de sexe dans le développement, le travail des femmes reste invisible. Il existe des résistances socioculturelles. Les femmes continuent encore à être confinées aux rôles sociaux traditionnels imposés par la société et par la culture et continuent à rencontrer des obstacles pour accéder à l'éducation, à la santé et pour développer leurs capacités et accéder aux opportunités, aux ressources et au bien-être. Tout cela s'accompagne de l'augmentation de la pauvreté, de la discrimination, de la violence et de l'exclusion sociale des femmes en particulier.

La revue de la littérature a permis de situer les femmes dans le Droit international, dans le contexte des normes, des conventions et des déclarations internationales.

La galaxie mondiale et onusienne a offert un éventail des travaux et des initiatives entreprises pour la transformation des rapports sociaux de sexe surtout pour les pays du Sud, et leur rôle dans le développement,

La présentation des différentes approches de développement ont contribué à comprendre les théories économiques les plus importantes pour notre recherche doctorale et d'exposer les capacités et les alternatives pour la réalisation de l'égalité entre les groupes sociaux.

Enfin, l'expérience de l'Afrique était un passage obligatoire pour relater la situation globale de la femme africaine, notamment celle de l'Afrique du Nord. Une évolution qui diffère d'un pays à l'autre, mais dont l'objectif est le même ; la promotion de l'égalité entre les sexes.

La présentation des théories de développement et de l'échange entre le Nord et le Sud a enrichi l'expérience non seulement des pays développés, mais également des PVD.

Conclusion de la première partie

Il semble que la situation des femmes présente des similitudes à l'échelle mondiale, la condition socio-économique des femmes révèle que celles-ci représentent la moitié de la population du globe. Cependant, les conditions de femmes sont spécifiques et changent selon le temps et l'espace.

Il est évident que les femmes partagent la condition inégalitaire la plus universellement répandue. Les hommes et les femmes se caractérisent par la consistance inégalité des situations réelles, mais aussi par la dépendance de la seconde à l'égard du premier. Mais les droits de l'homme sont pour les deux sexes à pied d'égalité.

Repenser le développement autrement se traduit par la réflexion morale du développement et de la croissance économique basés sur l'individu.

Plusieurs approches importantes ont marqué le développement en proposant à rabaisser les inégalités entre les femmes et les hommes et à renforcer la participation des femmes dans le développement.

Par ailleurs, certaines de ces approches ont enregistré des lacunes dans leur application et fondement, en négligeant les rapports hommes / femmes. Elles ne cherchent pas à modifier ces rapports sociaux de sexe, ni à prendre en compte les différences, ni à traiter la vie privée des femmes. Partant de l'hypothèse que le changement des rapports sociaux de sexes s'opèreront automatiquement lorsque les femmes deviendront des partenaires économiques de développement à part entière.

Si les approches des femmes ont essayé de donner des pouvoirs aux femmes pour changer les rapports sociaux inégaux entre les hommes et les femmes, elles ont par ailleurs été critiquées par leur considération de l'homme comme adversaire. L'approche « genre et développement » a été fondée sur une analyse des constructions sociales de sexes dans le développement. Son principe de base est l'analyse de ces constructions et l'intégration de l'autre sexe dans les luttes contre les inégalités.

L'approche des capacités propose que le choix des capacités et des opportunités soient le fondement du bien-être qui est devenu in facto un indicateur de développement humain.

La promotion de l'égalité entre la femme et l'homme est une opération très diverse dans les pays d'Afrique du Nord.

PARTIE II

LES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE,

ANALYSE DE TERRAIN

Introduction de la deuxième partie

Compte- tenu de la question de la mondialisation et du développement économique qui entraînent des changements et des transformations des rapports femmes/hommes, le changement de la vie domestique, l'accès et le contrôle des ressources et des opportunités, notre travail de recherche dans cette partie vise à étudier les conditions de l'égalité des rapports de sexe à travers une approche de terrain portant sur les élues des collectivités territoriales et les fonctionnaires du ministère de l'intérieur.

Les inégalités dans les rapports sociaux de sexe, comme résultat d'une construction sociale, entraînent des conséquences économique, sociale et politique qui influencent les femmes et les hommes.

La déconstruction de ce paramètre social et culturel propose de saisir ses origines et de donner des pistes pour remédier aux conséquences afin de mettre en œuvre l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

Pour répondre aux objectifs retenus pour notre travail de thèse, nous avons réparti cette partie en deux chapitres.

Grâce à un corpus théorique scientifique, le travail de recherche tente dans cette partie de présenter les outils scientifiques du travail choisis (chapitre 3).

Le quatrième chapitre présente deux exemples qui illustrent notre réflexion sur l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et le développement.

Le premier (section 1) tente d'exposer l'expérience des élues des collectivités territoriales et leur apport au développement local (développement par le bas).

Le second exemple (section 2) essaie de présenter le rôle des fonctionnaires au niveau central du ministère de l'intérieur (le développement par le haut) dans le développement, à travers la virilité masculine dans ce département.

Dans ce chapitre, il serait l'occasion de restituer les résultats obtenus et de proposer un canevas de travail pour promouvoir l'égalité dans les rapports sociaux et mettre en œuvre le rôle des femmes et des hommes dans le développement. L'objectif dans ce chapitre est de présenter des réflexions sur les conditions favorables pour transformer

les rapports sociaux de sexe dans les collectivités territoriales pour promouvoir le développement, d'une part, et d'autre part, d'institutionnaliser l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au ministère de l'intérieur.

Chapitre 3 : Méthodologie socio-économique

Introduction du troisième chapitre

Cette partie méthodologique est indispensable pour notre travail dans la mesure où elle rend compte du cheminement scientifique de notre réflexion. Elle constitue pour nous l'occasion de présenter les conditions dans lesquelles nous avons mené notre recherche, les conditions de l'enquête, les méthodes de recherche, et les résultats obtenus.

La thématique des rapports sociaux de sexe est un sujet qui unifie toutes les disciplines des sciences. Le cadre général des rapports sociaux de sexe s'intègre dans la démarche scientifique propre aux sciences sociales qui situe l'économie aux frontières de la sociologie.

Le présent chapitre est consacré à la présentation du cadre d'analyse et de la méthodologie du travail.

Il décrit les différentes étapes de la recherche par questionnaires et interviews (section 1), ainsi que l'exposition des difficultés et des limites des outils de recherche.

La première partie du chapitre est consacrée à la méthodologie et au cadre d'analyse inspiré, non seulement des théories économiques et des textes internationaux, mais également enrichie de la recherche menée dans les collectivités territoriales et de l'administration centrale du ministère de l'intérieur marocain.

La seconde partie expose l'ensemble des résultats du questionnaire et de l'entretien.

Le choix méthodologique de la recherche empirique

Pour répondre à notre problématique de recherche, nous avons eu plusieurs choix méthodologiques que nous allons présenter et essayer de justifier.

Dans une première phase, nous allons justifier le choix du questionnaire et présenter ses limites et les contraintes rencontrées.

Dans une deuxième étape, nous présentons les raisons qui nous ont poussées à opter pour l'observation.

Et enfin dans la troisième étape, nous montrons comment l'entretien a constitué pour nous un outil de recours essentiel pour notre travail d'investigation.

I- Choix et limites méthodologiques

1- Le questionnaire

Les enquêtes ont été organisées pour interroger les acteurs sur le terrain, les élus des collectivités territoriales et les fonctionnaires de l'administration centrale du ministère de l'intérieur.

Le questionnaire est un outil d'enquête qui permet de répondre à un objectif ou un sujet précis, réalisée auprès d'une population donnée constituant un échantillon.

Pour réaliser un questionnaire, il faudrait d'abord cerner parfaitement l'objectif recherché, « pour construire un questionnaire, il faut évidemment savoir de façon précise ce que l'on cherche, s'assurer que les questions ont un sens, que tous les aspects de la question ont bien été abordés... »⁹⁸.

Si le questionnaire ne permet pas la subjectivité et l'interaction avec le chercheur, il reste difficile dans l'analyse des données recueillies, surtout pour le cas du ministère de l'intérieur.

⁹⁸R. Ghiglione, (1987), « Questionner » in A. Blanchet., R. Ghiglione, J. Massonnat, Trognon A., « Les techniques d'enquête en sciences sociales », Paris, Dunod, p.127.

Nous avons opté pour cette méthode d'investigation en l'absence des données fiables agrégées par sexe d'une part, et d'autre part, pour faire face à la situation de résistance et de blocage pour notre travail afin d'obtenir des données quantitatives. Il a fallu faire l'usage de notre expérience professionnelle pour avoir de l'information.

Dans notre recherche doctorale, notre expérience professionnelle a orienté en grande partie notre travail de recherche et elle a influencé notre choix pour les techniques de prospection (questionnaire, observation et entretien).

Par ailleurs, le questionnaire n'a pas été efficace face à la réticence et la résistance culturelle de l'organisation du ministère de l'intérieur. Nous avons opté pour l'observation et l'entretien qui nous ont permis de ponctuer notre contribution, et ils nous ont permis de découvrir à travers notre expérience une nouvelle démarche dont nous sommes actrice et chercheuse. Cette dualité a enrichi cette expérience doctorale et elle a facilité la communication, le feed-back, car nous appartenons à la même organisation, nous produisons et nous subissons les mêmes effets qu'autrui. C'est une typologie qui a construit le processus de la thèse.

Dans cette phase, nous nous sommes basés sur des questionnaires avec le personnel du ministère, toute population confondue et avec les élu(e) des collectivités territoriales pour recueillir des informations au niveau pratique de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement au niveau territorial et par le biais des fonctionnaires du ministère de l'intérieur.

a- La pertinence

- ✓ L'hétérogénéité de la population diagnostiquée : il s'agit d'une représentativité du personnel du ministère, notamment les agents d'autorité, les inspecteurs territoriaux, les forces auxiliaires, la protection civile, les cadres, ainsi que les élu(e)s territoriales.
- ✓ Le croisement des outils méthodologiques de collecte des données : les questionnaires, l'observation, les entretiens, et les entrevues.
- ✓ Les données quantitatives.

✓ La disponibilité du logiciel de traitement des données qui nous a permis d'extrapoler les résultats en temps opportun pour les analyser.

b- Le choix de l'échantillon

Le choix du Maroc se justifie d'abord par le fait que c'est un pays émergent qui oscille entre modernité et tradition. Pour le premier cas proposé des élues des collectivités territoriales, il ne constitue pas seulement une exigence démocratique et politique au Maroc mais traduit également un engagement international. Notre objectif est donc de révéler le rôle et la place de ces femmes élues dans le développement local et de déterminer les paramètres qui peuvent contribuer à promouvoir l'égalité entre les sexes.

Pour le second cas du ministère de l'intérieur, nous nous sommes intéressée à l'administration centrale, pour des raisons personnelles relatives à notre appartenance à cette organisation d'une part, et d'autre part, par ce que ce département présente la virilité masculine par excellence dans le contexte des départements ministériels marocains. Notre intérêt était alors de connaître et de comprendre notre milieu professionnel en matière de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et son rôle dans le développement, ce qui a motivé au début le choix de notre thématique de recherche doctorale.

Afin de cerner l'objectif recherché, nous avons posé un certain nombre d'hypothèses à partir desquelles, nous avons constitué un questionnaire de vingt questions au début.

Nous avons fait un pré-test de questionnaire auprès des collègues responsables, des cadres et des chargés de projets dans certaines directions du ministère.

Suite à ce testing qui a démontré la difficulté de l'usage de cet outil dans le département du ministère de l'intérieur, vue la pertinence des questions se rapportant aux rapports sociaux de sexe et la nature de l'objectif recherché, des remarques et des suggestions ont été formulées. Suite aux entretiens avec certains cadres, nous avons pu réajuster et intégrer certaines modifications, en l'occurrence linguistiques qui ont donné une nouvelle version du questionnaire. Nous avons testé cette deuxième

version auprès d'un autre focus groupe des cadres gestionnaires au sein des mêmes directions du ministère.

Les deux focus groupes n'ont pas apprécié l'idée de remplir le questionnaire via internet (outlook). Ils préféraient avoir le document sur papier et débattre oralement de leurs avis sans recours à l'écrit⁹⁹.

Nous avons tenu à avoir un échantillon de 120 fonctionnaires en respectant le principe de la parité qui est susceptible de nous fournir une lecture sexuée des réponses. Bien que notre échantillon soit restreint, il est représentatif. Sur 120 questionnaires, nous avons reçu 56, dont 20 étaient inexploitable. Nous avons dû en exclure également 12 qui ne répondaient pas aux questions posées. Les femmes formulaient des réclamations et des pétitions personnelles.

Sur les 24 questionnaires qui restent, les données recueillies ont été sexuées pour mesurer le rapport du travail des femmes et des hommes.

Dans notre investigation, le questionnaire n'a pas suffi pour nous fournir des données quantitatives, car il ne permettait pas aux femmes et aux hommes de s'exprimer librement. Il ne permettait pas de dévoiler objectivement la situation de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au sein du ministère de l'intérieur, ni d'informer sur le rôle des élues dans les collectivités territoriales.

De ce fait, le questionnaire a rapidement montré son inefficacité et son côté inopérant au sein du ministère de l'intérieur pour plusieurs raisons :

- les fonctionnaires sont tenus par l'obéissance, ils ne peuvent pas se livrer librement face à de telle thématique ;
- certains hommes rivalisant avec les femmes, ne peuvent pas voir une femme les interroger sur les relations femmes/hommes ;
- le degré de virilité masculine parfois ne permettait pas une véritable confession académique et scientifique vis-à-vis des femmes ;

⁹⁹ Se contenter de l'oral reste une façon de rester dans les généralités et n'engage pas les personnes directement.

- le manque de conviction et de sensibilisation réelle sur l'égalité dans les rapports sociaux de sexe situait l'objet du questionnaire au dernier degré des préoccupations des hommes et des femmes ;
- le questionnaire donnait l'occasion pour certaines femmes de faire leur plaidoyer et réclamations ;
- certains responsables laissant le questionnaire à côté, donnaient leurs avis sur la situation de la femme au Maroc d'aujourd'hui et d'hier ; selon eux, les femmes doivent s'estimer heureuses, « elles sont venues de loin » ;
- le recueil des réponses a pris du temps, parfois avec des non réponses et d'autres personnes qui s'abstiennent ;
- malgré l'anonymat et le respect de la confidentialité, les réticences sont omniprésentes.

Etant donné que notre travail est purement académique, nous avons tenu dans cette enquête sur le terrain à garder l'anonymat et la confidentialité des interviewés et des répondants pour garantir plus de confession et de confiance, permettant une marge de liberté d'expression, surtout que le thème de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est un thème qui ne peut être dévoilé sérieusement qu'à travers des réseaux de confiance mutuelle entre les différents intervenants.

Le résultat a conduit à un climat de défi et d'ambiance, parfois marqué par l'esprit des clans entre les hommes et les femmes.

Etre fonctionnaire et chercheuse en même temps rendait parfois le travail difficile pour nous, car la profession l'emportait parfois sur la recherche.

Les interviewés restaient prudents par rapport à leurs propos qui pouvaient les engager (malgré l'anonymat). Ils ne se livraient pas beaucoup sur la question des inégalités des rapports sociaux de sexe au sein du département par crainte que mon rapport soit soumis aux responsables hiérarchiques et en conséquence, qu'ils soient pénalisés ou marginalisés.

Notre appartenance au même système me facilitait le partage de la même charte de valeur de l'organisation, l'accès parfois aux documents, et aux contacts, mais il ne me garantissait pas le recueil de données souhaitées et il ne me permettait pas un usage libre des données recueillies. En effet, nous sommes également soumise à la confidentialité professionnelle et l'obéissance hiérarchique, ce qui nous a obligé à ignorer parfois certaines données jugées confidentielles. Cette dualité a enrichi d'une façon ou d'une autre notre travail de recherche doctorale mais a parfois été un handicap.

La remise en question du questionnaire comme technique de prospection et d'investigation des données quantitatives s'est imposée d'elle-même, car cet outil, dans ce contexte, ne permettait pas d'obtenir les renseignements souhaités sur la situation objective des rapports sociaux de sexe. Il est devenu obsolète. Il n'est pas dynamique, car il a enregistré des réponses classiques qui ne reflètent ni les convictions, ni les avis personnels de l'échantillon choisi. En contre partie, il ne nous a pas permis d'avoir une idée claire sur la réalité de la discrimination des femmes, ni d'avoir des données fiables sur les inégalités des salaires et des rémunérations, ni sur les inégalités d'accès aux postes de responsabilité et de prise de décision. De même, il ne nous renseigne pas objectivement sur les véritables contraintes des élues locales au niveau des collectivités territoriales qui freinent la participation efficace dans le développement territorial.

Toutefois, le questionnaire nous renseigne sur la culture de l'organisation, nous rend compte de la situation des hommes et des femmes réagissant face à une telle thématique. Il a fallu donc se questionner sur les raisons de cette réticence et de comprendre l'acteur et le système (M. Crozier, 1977), étant donné que l'organisation est perçue comme « le royaume des relations de pouvoir, de l'influence, du marchandage et du calcul », et comme « un construit humain qui n'a pas de sens en dehors des rapports de ses membres »¹⁰⁰.

100 M. Crozier et E. Friedberg, (1977), « L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective », Edit. Seuil, p. 50.

Face à cet état de blocage, dans une seconde étape, nous avons opté pour l'observation.

2- L'observation

Notre présence sur le terrain et dans le terrain du ministère nous a permis un certain avantage. Nous n'étions pas étrangère à l'environnement, ce qui est positif pour l'observation. Notre appartenance à la même culture et au même système, ainsi que la connaissance de la charte de valeurs de l'organisation constituait un support pour notre travail de recherche. La différence dans le lieu de travail ne se posait même pas. En l'absence de ces avantages, le recours à l'observation comme outil méthodologique pourrait être inefficace pour le recueil des données.

Selon S. Martineau « en tant qu'outil méthodologique qui exige la présence du chercheur sur le terrain parfois pour un temps prolongé ou à de multiples reprises, l'observation en situation ne saurait être une modalité de cueillette de données déconnectée du chercheur. En fait, peut-être plus que tout autres outils, elle est influencée par les caractéristiques du chercheur lui-même. Ici, le fait d'être un homme ou une femme, d'être plus ou moins jeune ou vieux, d'appartenir à un groupe ethnique reconnaissable par des traits physiques particuliers, ou encore, d'être habillé de telle ou telle façon, de se comporter selon tels codes de politesse plutôt que tels autres, d'utiliser un vocabulaire particulier, pourra faire une différence, c'est-à-dire, influencer sur la façon dont le chercheur sera perçu par les sujets observés et donc sur les attitudes et comportements qu'ils adopteront non seulement envers lui mais aussi sur ce qu'ils lui donneront à voir »¹⁰¹.

¹⁰¹ S. Martineau, (26 novembre 2004), « L'instrumentation de la collecte des données : l'observation en situation, enjeux, possibilités et limites », Actes du colloque, RECHERCHES QUALITATIVES – Hors Série – numéro 2, p, 8. disponible sur le site : http://www.recherche-qualitative.qc.ca/ISSN_revis/SMartineau%20HS2-issn.pdf

Selon L.R. Berger (2004), l'observation in situ comporte différentes phases ; l'observation flottante qui exige la disponibilité et la réceptivité, l'observation focalisée sur des lieux, des groupes, des individus et l'observation impliquée qui demande beaucoup du temps¹⁰².

Pour pallier à cette anomalie et répondre à l'objectif recherché, nous avons fait l'usage d'entretiens directs.

Si l'observation est un outil qui permet la compréhension de la complexité du social, il a constitué, en même temps, un modèle à piège avec lequel il faut prendre des précautions.

Nous avons commencé à observer et à faire des sondages à partir de nos observations. A travers des lieux et temps divers, comme le restaurant du ministère, la mosquée, la bibliothèque, les heures de travail, le transport, le parking...

Par exemple, nous notions le nombre et le statut (cadres, agents, responsables) des hommes et des femmes qui prenaient leur déjeuner en lieu de travail. Nous observions, nous écoutions et nous demandions à des collègues des informations supplémentaires sur des fonctionnaires (le statut, la direction, le service, l'ancienneté, l'âge). Au début, nous avons sélectionné les jours de la semaine, le choix portait au début sur le lundi, le mercredi et le vendredi, et puis le mardi et le jeudi. Nous avons remarqué que durant ces jours de la semaine, il y avait une inégalité notable. Le mercredi et le vendredi ont enregistré les jours marquant de la semaine car, d'après nos notes, le restaurant ne connaissait pas un grand nombre de femmes et hommes. Les entretiens avec certains femmes et hommes nous ont permis de comprendre que les enfants n'ont pas l'école l'après-midi (les écoles privées). Les femmes, en l'occurrence sont obligées de quitter le lieu de travail, profitant de leur temps de déjeuner pour récupérer leurs enfants. Le vendredi, la majorité des hommes quittent le lieu de travail pour aller faire la prière

¹⁰²L. R. Berger, (2004), « Voir, « savoir-être avec », rendre public : pour une ethnographie de la reconnaissance », Cahiers internationaux de sociologie, 2004/2 n° 117, (p. 261-283), p.266.

dans les mosquées. Ce qui explique la régression du nombre des femmes et des hommes durant ces jours de la semaine.

Ces observations nous ont renseigné sur la répartition des rôles sociaux qui sont dans la plupart des cas confinés aux femmes. Cela a révélé la problématique de l'interaction entre la vie professionnelle et la vie domestique. D'après certaines femmes, elles demandent à ce que la fonction publique leur autorise le mercredi après-midi, surtout les femmes avec des enfants en bas âge qu'il est impossible de laisser tous seuls à la maison.

Cette expérience nous a permis de faire des nuances entre les femmes célibataires (jeune/vieille), femme (mariée/ veuve/ divorcée - jeune/ âgée) avec un enfant, femme (mariée/ veuve/ divorcée- jeune/ âgée) avec deux enfants, femmes (mariée/ veuve/ divorcée- jeune/ âgée) avec des enfants en bas âge, femme (mariée/ veuve/ divorcée-jeune/ âgée) avec un enfant handicapé, femme (mariée/ veuve/ divorcée- jeune/ âgée) à charge des personnes âgées. Ces éléments influencent les choix des femmes et modifient leur implication dans le travail, elles limitent leur disponibilité et leur intérêt pour la responsabilité.

Une autre remarque non moins importante, la majorité des habitués du restaurant sont des femmes et des hommes ayant des statuts inférieurs (des secrétaires, des agents d'exécution, des techniciens, des cadres moyens) et quelques cadres supérieurs, et moins de responsables.

Pour les hauts responsables de l'administration centrale comme les walis, les gouverneurs et les directeurs sont rares les occasions où ils passent à la zone VIP qui leur est réservée, surtout lors des grandes manifestations (les colloques, les conférences, les meetings). Cette répartition entre la hiérarchie et les fonctionnaires, entre le haut et le bas définit les types des relations des rapports femmes/hommes dans l'organisation.

Pour le centre documentaire, les observations se sont effectuées selon le même raisonnement, mais elles n'ont pas dégagé de résultats significatifs. Nous avons seulement pu constater que ce sont les hommes qui profitent du fond documentaire de

la bibliothèque. Certains profitent de leur pause pour consulter des journaux et des revues sur place. Les outils à disposition du capital humain profitent beaucoup plus aux hommes qui renforcent leur apprentissage et leur formation générale.

Les données produites grâce aux observations et aux entretiens nous ont permis de dégager quatre niveaux pour l'analyse de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au niveau du ministère.

Le niveau organisationnel, la gestion de la carrière (le recrutement, la promotion, le salaire et la rémunération), la gestion du temps et de l'espace, l'interaction de la vie professionnelle et de la vie domestique, ont constitué une grille de questions de base et d'entretien. Cette démarche inductive constitue la matrice du travail de notre recherche doctorale.

Dans un autre registre, un autre paramètre de recherche est abordé, celui de la gestion du temps. Pour comprendre ce facteur et son impact sur la situation des femmes et des hommes, nous nous sommes encore une fois basée sur l'observation et le sondage. Pour les heures de sortie, nous profitons de nos jours de nos congés pour établir une liste des heures de sortie des fonctionnaires. Puisqu'il y avait trois portes de sortie, cette tâche rendait encore le travail épuisant.

Devant cette situation, le recours au questionnaire ne nous a pas permis de répondre à certaines interrogations, ni à satisfaire nos attentes, c'est pourquoi l'observation a été choisie pour produire des données susceptibles de répondre à des interrogations et des hypothèses soulevées. Il fallait *tirer les ficelles du métier* (H. S. Becker, 2002). Mais, l'observation présentait à son tour des difficultés énormes (mobilisation personnelle, consacrer plus de temps d'observation, la prise de notes et l'analyse des données, une mauvaise impression vis-à-vis des collègues et des fonctionnaires du ministère (espionnage)).

A cet égard, nous avons préféré renforcer notre travail par l'utilisation d'un autre protocole de recherche, l'entretien.

3- L'entretien

Les entretiens constituent pour notre recherche un complément aux enquêtes par questionnaire, qui peuvent apporter beaucoup plus un éclairage à la démarche.

Le recours à l'entretien permet le contact direct avec une ou plusieurs personnes pour recueillir des données sur des thèmes déterminés préalablement. Comme technique de recueil des données, A. Blanchet et A. Gotman perçoivent l'entretien comme « un parcours »¹⁰³ et considéré comme un événement de parole « speech event »¹⁰⁴ selon W. Labov et D. Fanshel.

Cette démarche donne lieu à la réalisation d'une centaine d'entretiens avec les élu(e)s des collectivités territoriales, membres de bureau et des conseillères des conseils élus ainsi que des fonctionnaires cadres et responsables du ministère de l'intérieur.

a. L'exemple des élues des collectivités territoriales :

En tant que partenaire stratégique comme le souligne D. Ulrich (1997)¹⁰⁵, les élues locales (les présidentes et les vice-présidentes destinataires des questionnaires et des entretiens) et leur rôle d'acteur de développement justifie notre choix dans un souci de pertinence des réponses.

Notre exemple d'étude formée dans sa majorité des élues territoriales appartenant presque au même statut au sein des conseils élus, constitue un groupe hétérogène composé des élues locales des communes urbaines et rurales, avec des niveaux d'étude, des âges et des situations familiales différents (mariées, célibataires, veuves, divorcées).

Notre étude a ciblé 20 élues locales ¹⁰⁶ tenant compte de leur diversité. Nous nous sommes basée dans une première étape sur des questionnaires¹⁰⁷ officiels à travers lesquels nous avons pu extrapoler les données sur leur niveau d'étude, l'âge...

¹⁰³ A. Blanchet, A. Gotman, (1992), « L'enquête et ses méthodes : L'entretien », Paris, Armand Colin, p.22.

¹⁰⁴ W. Labov, D. Fanshel, (1977), « Therapeutic Discourse ». New York, Academic Press.

¹⁰⁵ D. Ulrich, (1997), « Human resource champion », Boston: Harvard Business School Press.

¹⁰⁶ Des élues territoriales des communes urbaines et rurales de la majorité et de l'opposition.

Des données générales nous ont permis d'avoir une connaissance préalable de notre échantillon, ce qui a facilité la sélection des questions et le choix de la langue pour les interviews.

Pour le cas des élues locales, la langue arabe reste la langue officielle de la communication. L'usage de la langue arabe (classique) rendait la tâche un peu difficile pour les élues locales et pour nous. Dans la majorité de nos entretiens, nous avons opté pour le dialecte marocain pour que les élues locales s'expriment beaucoup plus à l'aise, car c'est un moyen de communication facile.

L'usage du dialecte marocain et la langue arabe classique rendaient encore notre tâche difficile, car il fallait traduire en français. Cette opération enregistrait des retards et prenait assez du temps.

Par conséquent, pour compenser les limites des questionnaires et les difficultés qu'elles peuvent engendrer (les retards des réponses, les non réponses, la difficulté de la langue, le problème de la non proximité ...), nous avons privilégié dans ce cas, des entretiens pour plus d'efficacité et avoir des réponses instantanées. Les entretiens se passaient au cours des sessions de formation et parfois lors des rencontres officieuses.

Ces entretiens nous ont permis d'avoir une idée sur le rôle des élues locales marocaines dans les collectivités territoriales et dans le développement territorial.

b. L'exemple des fonctionnaires du ministère de l'intérieur

Pour mesurer la situation de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au niveau professionnel au ministère (la gestion de la carrière, le salaire, la rémunération, la promotion, la gestion du temps et de l'espace), nous avons choisi dans la première étape le questionnaire, à travers un diagnostic et dans la deuxième phase l'observation et les entretiens.

Dans le cas des fonctionnaires du ministère de l'intérieur, les données qualitatives et les données quantitatives ont constitué une complémentarité.

¹⁰⁷ Les questionnaires ont été distribués auprès des présidentes et vice-présidentes des conseils élus lors d'une conférence au sein du ministère de l'intérieur.

Dans cette phase, nous avons mené des entretiens avec des femmes et des hommes responsables de certaines directions centrales du ministère de l'intérieur.

Ces entretiens nous ont permis aussi de voir l'empowerment et le leadership féminin au niveau territorial et central et les attitudes masculines face au leadership, en s'appuyant sur une démarche d'investigation et d'analyse de la situation actuelle de l'exercice des femmes responsables (les gestionnaires au niveau central et les élues locales au niveau territorial). Cela nous a permis de croiser les appréciations et les constats de l'existant, et de faire émerger des réflexions sur le renforcement des capacités et de la représentativité des femmes dans les postes de prise de décision et de l'empowerment.

Pour les fonctionnaires, les entretiens nous ont permis de situer la situation de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au ministère de l'intérieur.

II- Déroulement de la collecte des données

1- Les entretiens individuels

Ils ont été réalisés au sein du ministère de l'intérieur, dans mon bureau, à la bibliothèque, au restaurant, dans le parking et devant le distributeur à café et parfois dans les pauses à café des sessions de formations, des réunions, au cours des conférences ou autres manifestations. Le choix des personnes à interviewer au début était sélectif, chose qui retardait encore le travail, par la suite nous avons opté pour l'hétérogénéité, ce qui a permis la richesse des entretiens.

Il fallait revoir la prise des notes et même parfois de revoir les mêmes personnes pour valider leurs avis, qui dans la plupart des cas changent, notamment pour les fonctionnaires. Nous avons pu aussi noter que ce sont les femmes qui répondent plus aux entretiens, et l'impression dégagée renseigne que celles-ci sont beaucoup plus concernées par la situation des rapports sociaux de sexe.

Certaines élues des collectivités territoriales préféraient prendre le temps pour réfléchir à la question et répondre après. Pour d'autres, elles racontaient leurs propres

expériences. Pour certaines catégories, elles étaient impatientes et elles ne prêtaient pas assez d'intérêt aux entretiens.

Pour les fonctionnaires, certains encourageaient le travail et d'autres étaient pessimistes, ils ne croient pas encore au changement des rapports sociaux de sexe au ministère de l'intérieur, car pour certains, le ministère est un département d'hommes où la virilité masculine est enracinée.

2- L'analyse des données

Des approches empiriques par l'analyse des données d'entretiens permettent de pourvoir à ces difficultés. La méthodologie employée, notamment (mainstreaming) consiste à utiliser les entretiens semi-directifs auprès des responsables de l'administration centrale du ministère de l'intérieur, d'une part pour analyser la situation de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe (le salaire, la promotion, la gestion de carrière, le recrutement, l'interaction entre la vie domestique et la vie professionnelle) et d'étudier les ressources et les moyens pour s'accomplir dans l'organisation, ainsi que le rôle et la place des femmes et des hommes dans le développement, et d'autres part auprès des élues des collectivités territoriales pour étudier l'accès des femmes aux postes de prise de décision et de responsabilité et son impact sur le développement local.

3. Les résultats

Les conditions de collectes des données étaient difficiles, ce qui est susceptible d'affecter la fiabilité des données, et traduit une réalité complexe et compliquée au sein des collectivités territoriales et au ministère de l'intérieur. La connaissance du contexte et du terrain ne justifie pas pour autant un accès facile aux données, ni leur interprétation dans la réalité.

Lorsque les données et les informations sont disponibles, la situation de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est renseignée et cela permet de dégager certains indicateurs afin de mieux comprendre les conditions favorables pour leur mise en œuvre au service du développement.

Cette recherche se situe dans le cadre de l'économie de développement qui se réfère à des pensées libérales classiques. Analyser les rapports sociaux de sexe et le développement par les capacités, la discrimination et le capital humain est une richesse pour notre travail doctoral dans ce sens.

Si ces théories s'opposent dans leurs conceptions du développement sur l'idée de l'égalité des ressources et des opportunités entre les femmes et les hommes pour garantir leur bien-être, et proposent des approches différentes (J.S. Mill, J. Rawls, A. Sen, G. Becker, ...), elles s'unifient et s'accordent sur l'égalité des ressources et des moyens entre les femmes et les hommes et l'accès égal aux opportunités.

III- Difficultés rencontrées et limites de la recherche

Avoir des entretiens avec les élu(e)s des collectivités territoriales, notamment les présidentes et les vices- présidentes s'avère une démarche difficile, mais qui peut être animée et soutenue par notre expérience professionnelle. En parallèle de notre recherche doctorale, au sein de notre direction, nous étions responsable de l'élaboration des questionnaires pour identifier les besoins, de cette catégorie d'élues, en formation en matière de l'approche du genre. L'interaction entre notre vie professionnelle et notre vie de chercheur a enrichi notre démarche et a modifié le cheminement de certains aspects du travail. Notre participation aux sessions de formation avec les élues locales nous donnait aussi l'occasion pour nous entretenir avec certaines d'entre elles/ils, et nos entretiens étaient « lights »¹⁰⁸, car ils se composaient de deux à quatre questions ciblées et précises (en arabe) au maximum.

Pour les fonctionnaires du ministère de l'intérieur, la proximité et notre présence sur le terrain de la recherche nous ont permis un avantage pour notre recherche. Mais elle a été parfois accompagnée par des limites et des écueils.

¹⁰⁸Comme qualifiés par certains cadres du ministère.

Bien que nous soyons fonctionnaire au sein du ministère de l'intérieur, l'étude des cas de notre recherche, la collecte des données dans ce département s'est accompagnée d'une grande difficulté dont les principales raisons sont:

- la bureaucratie excessive parfois empêche l'initiative et l'innovation ;
- la crainte et l'obéissance à la hiérarchie a constitué une entrave pour les réponses ;
- la peur du changement conduit souvent les gens à adopter un comportement défensif, réticent et résistant ;
- malgré l'anonymat des questionnaires, la présence notable des non réponses ;
- le manque d'information et de la non transparence ;
- le retard des réponses aux questionnaires ;
- des réponses biaisées et inexploitable ;
- les questionnaires relatifs à l'égalité souvent ne sont pas pris véritablement au sérieux ;
- le recueil des critiques plus que de réponses ;
- le travail officieux parfois est plus avantageux que l'officiel, les gens aiment travailler sans barrières, avec des lois impersonnelles ;
- le désintéressement au sujet et à l'objet de la recherche.

Par ailleurs, ces contraintes ont constitué un avantage pour nous, car elles nous ont offert un terrain d'analyse et de recherche. Elles nous ont permis d'affronter des interrogations sur le flou qui entravent l'expression et de la communication. C'est une observation susceptible de dévoiler un autre côté sombre du comportement latent, mais présent du personnel qui se traduit par les différentes interprétations : soit que l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est un item moins important au sein du ministère, soit que les valeurs culturelles de l'organisation sont bien enracinées et très solides devant l'ampleur de cette problématique, ou tout simplement que la communication est verrouillée par crainte ou prudence !

Conclusion du troisième chapitre

La thématique des rapports sociaux de sexe et développement a nécessité un corpus théorique scientifique important en adoptant une démarche transversale pour notre travail de recherche doctorale.

Ce choix a permis de croiser les champs des approches économiques pour répondre aux questions que soulève l'égalité dans les rapports sociaux au niveau territorial et au niveau central au Maroc.

Ce chapitre a donné l'occasion de présenter la méthodologie socio-économique dans laquelle s'inscrit l'analyse de notre travail de recherche doctorale.

Ces démarches sont susceptibles de répondre aux objectifs de la thèse pour proposer des pistes de réflexion afin de promouvoir l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

Les approches des capacités, de la discrimination et du capital humain nous ont permis de repenser l'égalité dans les rapports sociaux.

Les protocoles de la recherche empirique (le questionnaire, l'observation et l'entretien) qui ont enrichi notre travail ont démontré leurs limites.

Chapitre 4 : Les rapports sexués au ministère de l'intérieur :

Cas des élues des collectivités territoriales et du capital humain de l'administration centrale

Introduction du quatrième chapitre

Avant notre recherche de doctorat, nous ne prîtions pas beaucoup d'intérêt aux rapports sociaux de sexe au sein de notre organisation, mais après une période de travail, notre attention devenait très sensible aux différentes variables et aux facteurs de différences et de différenciations, ainsi qu'aux inégalités.

Dans cette variété, nous exposerons deux exemples, celui des élues des collectivités territoriales et les fonctionnaires de l'administration centrale du ministère de l'intérieur, différents à leur manière de contribution dans le développement national marocain. Nous présentons les principaux facteurs d'évolution des rôles des femmes élues dans les collectivités territoriales et leur impact sur le développement territorial d'une part, et d'autre part la place de l'égalité dans l'administration centrale du ministère, comme entité stratégique de développement par le haut.

Les mutations et les transformations économique, sociale et politique ont modifié la situation des femmes au cours de ces dernières décennies dans les PDV. Le contexte globalisé met les collectivités territoriales face à des enjeux majeurs (développement économique, paix sociale, environnement, risques sanitaires,...) qui dépassent les frontières et que les collectivités territoriales doivent gérer en adoptant et créant des nouveaux instruments et techniques de gestion.

Les besoins et les attentes des femmes et des hommes sont identiques partout dans le monde, mais ils ont un caractère urgent dans les PVD et les Pays du Tiers Monde (la santé, l'éducation, le niveau de vie,...), tels sont les éléments fondamentaux du développement humain.

Le premier exemple se situe dans ce contexte au niveau territorial à travers l'expérience des élues des collectivités locales et le développement local (développement par le bas), (section 1).

Le second exemple expose, au niveau central, les fonctionnaires du ministère de l'intérieur marocain et leur apport dans le développement par le haut (section 2).

Section 1 : les rapports sexués dans les collectivités locales

I- Rôle des collectivités territoriales dans le développement des pays émergents face à la mondialisation

La mondialisation impose des modèles occidentaux de rationalité économique comme référentiel pour les pays du Sud, entraînant des changements économiques, sociaux et politiques dans ces pays. La mondialisation a des retombées qui « touche de manière inégale les riches et les pauvres, les hommes et les femmes. Elle accroît les inégalités entre classes sociales, entre hommes et femmes et accentue la pauvreté. La privatisation des secteurs sociaux et la dérégulation du marché du travail ont poussé des millions de personnes, au Nord comme au Sud, dans l'endettement, le chômage et la misère »¹⁰⁹. Elle remet en cause les stratégies traditionnelles de développement par le haut.

Le Nord et le Sud se trouvent, non seulement ensemble, confronté à la dynamique de la mondialisation, mais aussi face aux mêmes défis : l'adaptation aux changements et aux mutations. Face à cette ouverture économique imposée, un changement dans la conception du développement dans les pays du Sud s'est opéré. Le développement local ou le développement territorial est repensé, et nécessite des territoires plus compétitifs.

Tableau 5 : Du développement local au développement territorial

Développement local	Développement territorial
Renforcement de circuits locaux	Intégration dans marchés à diverses échelles
Identités et échanges mono scalaires	Identité et échanges multi scalaires
Mobilisation de ressources locales en réponse aux besoins locaux	Compétitivité (locale, nationale, mondiale) par la génération de ressources spécifiques
Rôle déterminant de l'Etat dans le dispositif de contractualisation	Intégration de nouveaux acteurs dans la gouvernance

(Auteurs : K. Koop, P. A. Landel, B. Pecqueur).

¹⁰⁹ S. Chartier, « Entraide et Fraternité, Action vivre ensemble » et H. Ryckmans, « Le Monde des femmes », (2003), « les femmes dans la mondialisation ». Forum Mondial des Alternatives, p. 3.

Le développement pourrait être construit à travers le choix d'une politique économique décentralisée fondée sur une approche du développement par le bas (les collectivités locales, la société civile, les ONG,...).

« Les stratégies de développement mises en œuvre par bon nombre de PVD et en Afrique en particulier ont été, dans une large mesure, conçues en terme de polarisation. Elles se basaient sur ce qu'il est convenu d'appeler le développement par le haut. Celui-ci de caractère monolithique est supposé prendre naissance en un point donné de l'espace puis s'étendre par la suite et s'appliquer à tout le reste de l'économie et de la société. A partir d'un pôle de croissance économique, le progrès est supposé se généraliser en direction de la périphérie de ce pôle. Ce mode de développement n'a pas manqué de démontrer ses limites suites aux sélections qu'il a opérées : dépendance territoriale, inégalités socio-économiques, hiérarchies urbaines, pauvreté, exode rurale... En conséquence, une autre vision du développement allait s'imposer. A cet égard le développement local est apparu comme une alternative capable d'engendrer une nouvelle dynamique spatiale. Il est considéré comme une remise en cause radicale du rôle central de l'Etat et des politiques traditionnelles de développement basées sur des approches macroéconomiques et fonctionnalistes et comme une réponse aux mutations profondes du système économique international. Face à un développement orchestré par le haut ou l'espace est passif, il propose d'introduire une logique de développement par le bas. Cette nouvelle stratégie de développement devrait faciliter l'essor des espaces peu développés, grâce à la réhabilitation du rôle central des acteurs locaux tels que les collectivités locales, les ONG, les associations professionnelles, les centres de recherche... et prêter plus attention à la dimension non exclusivement économique du progrès, de la régulation sociale et aux activités de proximité qui sont régies par un mobile de valorisation des ressources locales en vue de satisfaire les besoins essentiels de la population »¹¹⁰.

¹¹⁰Banque Mondiale, (2005), « Gouvernance et Approche Territoriale : Pour une Nouvelle Stratégie de Développement »

Les collectivités locales comme prestataires de service de proximité sont les plus touchées par les effets de la mondialisation. Dans les Pays du Tiers Mondes, la faiblesse des infrastructures, et la présence des services sociaux non satisfaisants sont de plus en plus accentués, ainsi qu'une répartition inégale entre les rapports sociaux de sexe. L'objectif attendu, comme le souligne E. Hannou « est de corriger les grandes inégalités que la nature et les logiques de l'économie ont inscrites sur le territoire»¹¹¹.

Les collectivités territoriales sont responsables du bien-être de leur population. Elles sont des catalyseurs du développement, capables de mobiliser les acteurs et les citoyens autour d'un véritable projet de société de développement, « penser globalement et agir localement ».

Par ailleurs, dans les pays du Maghreb, la décentralisation connaît des écueils et des difficultés. Elle enregistre des retards importants soulevés par les évaluations de la Banque Mondiale et par le PNUD. En Algérie, en Tunisie et au Maroc, la décentralisation est beaucoup plus administrative et politique qu'économique et sociale.

C'est dans ce sens que les organismes étrangers œuvrent et mènent des actions concrètes de développement au niveau territorial dans les PVD. « Au Nord comme au Sud, il existe en effet de nombreux obstacles juridiques ou culturels à une répartition égalitaire des droits et des devoirs entre les sexes. Face à des problèmes communs, les manières de les résoudre peuvent ainsi s'échanger et s'enrichir les unes les autres »¹¹².

¹¹¹E. Hannou, (2004), « *Les Systèmes Productifs Localisés dans l'action du Ministère de l'Aménagement du Territoire au Maroc* », in Critique économique, « *Les systèmes productifs locaux : une nouvelle logique de développement pour le Maroc ?* ». dir. HATTAB CHRISTMANN M.N° 14. p. 55.

¹¹²Op. Cit., p. 26

Au Nord comme au Sud, les femmes subissent les effets de la mondialisation qui modifient leur place dans la production et sur le marché du travail.

Encadré 4: Des inégalités qui servent de tremplin au libéralisme

Si l'oppression des femmes est antérieure à la mondialisation libérale et au système capitaliste, la mondialisation a, partout, des conséquences spécifiques sur les femmes, du fait de la situation de subordination dans laquelle elles se trouvent. Les femmes sont d'abord touchées en raison de la répartition inégalitaire des rôles dans la famille : des tâches de reproduction, d'éducation des enfants et des tâches domestiques, dont elles sont partout quasi exclusivement chargées. Au Nord comme au Sud, la mondialisation libérale se traduit par des processus de privatisation et d'ouverture à la concurrence des services publics les plus vitaux (enseignement, santé, garde d'enfants, cantines, infrastructures de transport, de distribution d'eau ou d'énergie) qui s'accompagnent d'une augmentation des tarifs, d'une dégradation de la qualité des services, voire, dans certains cas, de leur disparition — et la négociation multilatérale de l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) menace d'aggraver encore la situation. L'accès de la majorité de la population, et particulièrement des plus défavorisés, à ces services, s'en trouve donc restreint, induisant pour les femmes un lourd surcroît de travail domestique : soin et garde d'enfants, soins aux personnes âgées et aux malades, collecte de l'eau potable dans les pays pauvres, etc.

Elles sont aussi touchées en raison de leur position subordonnée dans la famille, particulièrement dans les sociétés du tiers-monde. Quand l'école ou les soins médicaux sont plus chers, les filles sont les premières à être retirées de l'école, les dernières à être soignées et vaccinées. Dans beaucoup de pays, les statistiques de la mortalité maternelle ont dramatiquement augmenté à la suite de l'application des plans d'ajustement structurel imposés par le FMI et la Banque mondiale.

Mais la mondialisation libérale modifie également la place des femmes dans la production et sur le marché du travail. Dans bien des cas, la libéralisation et l'intégration des économies dans le marché mondial ont abouti à la suppression d'activités productives exercées principalement par des femmes. Ainsi, dans les pays du tiers-monde, l'agriculture vivrière — assurée par les femmes — cède le pas à l'agriculture d'exportation, le plus souvent assurée par les hommes, au détriment de la sécurité et de l'indépendance alimentaire. Dans les pays développés, ce sont les emplois peu qualifiés et peu payés, liés aux industries traditionnelles (électroménager, textile...), qui sont supprimés ou délocalisés vers le tiers-monde, de plus en plus souvent sans autre nécessité qu'une pure convenance boursière, entraînant un surchômage des femmes. Les dernières à être embauchées, elles sont les premières à être licenciées, alors même que cette inégalité n'est presque jamais mentionnée dans les analyses des statistiques du chômage. Quant à l'écart des salaires entre hommes et femmes, qui avait pu se resserrer en période de pénurie de main-d'œuvre, il s'accroît dans de nombreux pays, et se double d'une dégradation plus forte des conditions de travail des femmes.

(Source : Article sur « Nouveau millénaire, défis libertaires », lutter pour l'égalité hommes-femmes, c'est faire reculer la mondialisation libérale, in <http://libertaire.fre.fre/FemmeMondialisation.html>.

Les mutations et les transformations économique, sociale et politique ont modifié la situation des femmes au cours de ces dernières décennies dans les PVD.

Le glissement du développement local vers le développement territorial a ouvert le champ à l'interdépendance de l'intervention des différents acteurs locaux et le regain d'intérêt à la régulation sociale. L'intégration des élues dans les conseils des collectivités territoriales constitue une nouvelle expérience dans le contexte marocain.

Pour le cas du Maroc, l'accès des femmes aux collectivités territoriales est une exigence démocratique et une nécessité pour le développement, mais il ne garantit pas leur influence sur les décisions, ni sur les conditions de mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe. Même le quota, comme loi actuelle qui a permis l'intégration en nombre des femmes dans les conseils élus, par exemple dans certains pays, ne permet pas la prise en compte des besoins et des spécificités des femmes, ainsi que les services et les intérêts propres à chaque groupe social.

La question se pose donc dans un autre registre: quel est l'apport des femmes élues au développement territorial (depuis leur importante intégration après les législatives communales de 2009 au Maroc)? Est ce qu'il y a eu des changements et des transformations dans les rapports sociaux de sexe? Est ce que les besoins et les spécificités des femmes et des hommes ont été pris en compte dans les programmes, les projets, la planification, l'évaluation et le suivi? Quelles sont les mesures qui ont été prises pour garantir la participation et la prise en compte des décisions des femmes dans le développement territorial?

Les femmes et les hommes ont des valeurs et des expériences différentes, et chacun peut apporter son savoir et savoir-faire dans le développement, bien que les femmes soient jugées par leur faible expérience par rapport à celles des hommes, elles jouent un rôle dans le développement territorial.

Cependant, la virilité masculine est très visible au niveau territorial où la culture et les traditions sont enracinées.

Les femmes élues n'ont pas la même influence que les hommes sur les décisions politiques, mais leur participation à la chose locale peut avoir un impact sur le développement territorial. Les présidentes ont les mêmes compétences et attributions que les hommes, telles arrêtées dans la charte communale. Elles ont accès aux ressources, mais sont-elles capables de les traduire en projets qui prennent en compte des spécificités des femmes dans le contexte territorial ?

Les facteurs sont plus pertinents et résistants au niveau territorial, notamment dans les communes rurales qui entravent la participation complète et effective des femmes dans le développement territorial, basés essentiellement sur les stéréotypes de genre, la discrimination, l'exclusion sociale, le faible niveau d'étude, l'accès difficile aux soins (la grossesse et l'accouchement ne sont pas bien protégés en monde rural), de même, les contraintes personnelles, le manque d'expérience, la culture et les traditions locales, l'interaction entre la vie privée et publique, ils sont de véritables obstacles pour les femmes d'une façon générale, mais en particulier pour les femmes des collectivités territoriales, notamment rurales.

Les femmes sont responsables de leurs choix et de leurs capacités, ainsi que des opportunités pour agir et pour améliorer leur vie, pour satisfaire leurs besoins, elles prennent en charge leur bien-être ainsi que celui de leur famille. Quant aux collectivités territoriales, elles sont responsables d'assurer les services sociaux de base (l'éducation, la santé, l'habitat..), de garantir l'inclusion sociale et de faire bénéficier les femmes et les hommes d'une façon égale des fruits de la croissance économique locale.

De ce fait, la gouvernance locale qui est principalement fondée sur l'approche participative doit prendre en compte les spécificités des femmes et des hommes pour rendre les collectivités territoriales réceptives aux besoins de chaque groupe social.

Si le développement territorial se fait par le bas par les ressources financières, humaines et techniques locales, avec des acteurs locaux et la participation des femmes comme vecteur pour la gouvernance locale, l'objectif est donc le renforcement des capacités pratiques des femmes élues afin de relever les défis imposés par le développement.

L'intégration de la dimension genre dans le plan du développement territorial, comme la stipule la charte communale marocaine¹¹³, signifie que les élu(e)s des collectivités territoriales sont responsables à prendre compte les rôles sociaux des femmes et des hommes et leurs spécificités dans la définition des priorités et dans la planification communale, ainsi que dans l'élaboration des plans communaux.

Les variables des femmes dans le cadre du développement sont le renforcement de leurs capacités et de leurs fonctionnements, le choix de leurs opportunités d'être, de faire et d'agir, et leur accès aux ressources, tout en prenant en compte leurs spécificités et leurs priorités.

Améliorer l'implication des femmes dans les politiques de développement local et rendre compte de leurs contraintes et problèmes liés au pouvoir local sont indispensables pour la réalisation d'un développement équitable.

Car « l'intégration systématique des femmes renforce le fondement démocratique, l'efficacité et la qualité des activités des autorités locales. Si les autorités locales entendent répondre aux besoins tant des femmes que des hommes, elles doivent s'appuyer sur les expériences tant des femmes que des hommes, à travers une représentation égale à tous les niveaux et dans tous les domaines de prise de décision..»¹¹⁴.

C'est dans ce sens que l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est un impératif pour la promotion de l'égalité des sexes et la réalisation du développement. Si les femmes et les hommes bénéficient des mêmes ressources et opportunités, ils peuvent devenir

¹¹³ La charte communale (2009), Article 36.

¹¹⁴ International Union of Local Government Authorities (IULA): IULA Worldwide Declaration on Women in Local Government/www.iula.org

des acteurs économiques incontournables pour le développement et la richesse du pays.

Cependant, dans les pays du Maghreb, notamment au Maroc, l'analphabétisme, le chômage, la pauvreté constitue des menaces pour le développement, pour la répartition égale des ressources, ainsi que pour le choix des possibilités et des opportunités pour les femmes et les hommes.

II- Le développement dans les collectivités territoriales

Le contexte globalisé met les collectivités territoriales face à des enjeux majeurs (le développement économique, la paix sociale, l'environnement, les risques sanitaires...) qui dépassent les frontières et que les collectivités territoriales doivent gérer en adoptant et créant des nouveaux instruments et techniques de gestion. Dans cet espace ouvert où les frontières s'estompent, les collectivités deviennent un enjeu stratégique pour le développement de proximité. Situées à l'interface des entités centrales et les citoyens, elles constituent des entités locales de proximité dans une approche participative et intégrée.

Si la mondialisation entraîne des conséquences sur la perte de la fonction intégratrice du territoire, le territoire, base essentielle de la gouvernance locale, est un lieu des relations qui favorise la citoyenneté et il permet de mettre en place des liens interdépendants et solidaires.

Le territoire a toujours été considéré comme un terrain d'application des mesures conçues au niveau national par l'Etat. Mais, plusieurs événements ont précipité le changement de cette conviction :

- l'échec des stratégies de développement par le haut,
- les disparités régionales au sein des territoires nationaux et le retard économique préoccupant accusé par certains territoires,
- la prise de conscience des populations locales de la nécessité d'additionner les efforts à l'échelon local dans le but de se développer et de faire face au phénomène de la mondialisation.

L'intérêt pour l'organisation du territoire en collectivité territoriale est dicté par le désir du renforcement de la démocratie et de pallier aux dysfonctionnements.

La décentralisation par exemple au Maghreb peut constituer un support pour introduire des réformes territoriales et transformer les relations entre les autorités centrales et territoriales.

Le niveau local est désormais considéré comme le moyen approprié d'apporter des réponses appropriées aux problèmes des femmes et des hommes en matière de développement économique et social.

La fonction économique et sociale des collectivités territoriales, considérée jusqu'à une date récente comme relevant des affaires nationales de l'Etat, découle des compétences générales qu'elle exerce dans ces domaines, et de leurs rôles dans la planification.

Ces éléments ont conduit à la valorisation de la dimension locale. Ainsi parle-t-on aujourd'hui de plus en plus de développement territorial. Ce dernier se caractérise avant tout par une multitude d'actions émanant des différents acteurs.

Dans cette perspective, avec la nouvelle charte communale au Maroc, les communes ont le droit d'élaborer leur propre plan de développement communal (PCD). « Le conseil communal est invité à établir un plan de développement économique et social de la commune, il fixe le programme d'équipement de la collectivité, il initie toute action propre à favoriser et à promouvoir le développement de l'économie locale et de l'emploi, il arrête les conditions de conservations, d'exploitation et de mise en valeur du domaine forestier, il veille sur la gestion, la conservation et l'entretien des biens communaux, il décide ou contribue à la réalisation, l'entretien et la gestion des équipements socioculturels et sportifs, il engage les actions nécessaires à la promotion et à l'encouragement des investissements privés, notamment la réalisation des infrastructures et des équipements, l'implantation de zones d'activités économiques et l'amélioration de l'environnement de l'entreprise, il prend toutes les mesures de nature

à contribuer à la valorisation de son potentiel économique notamment agricole, industriel, artisanal, touristique ou de services »¹¹⁵.

Le PCD est un processus dynamique à travers lequel la collectivité territoriale joue un rôle central de l'étape du diagnostic jusqu' à l'étape de la validation par le conseil élu des travaux programmés et de leur réalisation. C'est un plan stratégique, car ce sont des choix de nature structurelle qui conditionnent l'avenir de la collectivité territoriale qui déterminent les perspectives à suivre et les moyens nécessaires pour la réalisation de ces objectifs.

Il peut être défini comme une approche consultative qui vise à dynamiser le rôle des acteurs locaux pour l'identification de leurs objectifs de développement que leur exécution nécessite la mobilisation des ressources locales, ainsi que celles des partenaires. Il est participatif, car il intègre et implique tous les pouvoirs politiques locaux, les acteurs socioéconomiques, le tissu associatif local et les structures traditionnelles... pour le diagnostic de la situation actuelle de la collectivité et pour présenter un scénario prévisionnel souhaité. Le PCD tient à ce que ces acteurs locaux soient opérationnels dans la réalisation de la vision, de son suivi et de son évaluation, dans le sens de « promouvoir une stratégie haute de développement reposant sur des ressources spécifiques ou latentes produites par des acteurs locaux et dédiées ». (L. Adelmalki, C. Courlet, 1996, p. 18).

D'après l'article 36 de la charte communale, le PCD a comme finalité le développement durable et l'approche genre.

Pour le développement durable, il repose essentiellement sur l'intégration de trois axes ; économique, social, environnemental.

Pour l'approche genre, elle permet d'intégrer les besoins et les attentes des femmes et des hommes dans l'élaboration, l'exécution, le suivi et l'évaluation des plans de développement des collectivités afin d'en bénéficier d'une façon équitable et égale.

¹¹⁵Colloque international (du 29 au 31 octobre 2007), Marrakech, « Le principe de la Subsidiarité : Apport et implication pour la Démocratie, la Bonne gouvernance et le Développement Humain ». B. Bouazzaoui, « Le développement durable à la lumière de la charte communale », p. 256.

L'analyse basée sur l'approche genre vise dans ce cadre à s'assurer que les projets et les programmes de développement prennent en compte les rôles, les besoins et la participation des femmes et des hommes. Cette analyse nécessite la répartition des données et des informations agrégées par sexe et de comprendre la manière selon laquelle s'effectue la division du travail et son évaluation suivant cette donnée. L'analyse doit être faite dans toutes les étapes de l'élaboration, l'exécution, le suivi et l'évaluation des plans de développement communaux. Et ce, pour répondre d'une meilleure façon aux différentes préoccupations et attentes de la population et de lui permettre de profiter équitablement des services et des prestations publiques.

Pour les commissions de parité et égalité arrêtées par la charte, elles doivent prendre en considération l'approche genre à tous les niveaux du développement.

D'un autre côté, le statut avancé de la régionalisation au Maroc permettra aux régions de devenir plus compétitives. Les régions peuvent jouer d'un rôle autonome à tous les niveaux. Catalyseur de développement, les régions font profiter directement les citoyens femmes et hommes des bénéfices de développement. Car la collectivité est considérée comme la plus proche du citoyen, particulièrement la commune. C'est dans ce sens que l'Etat a lancé des grands projets et programmes de rattrapage au profit des communes, notamment les communes rurales (les programmes d'alimentation en eau potable, d'électrification, de développement du réseau routier et désenclavement des communes rurales).

III- Les collectivités territoriales entre les capacités, la discrimination et le capital humain

La notion de l'expérience suppose que les élues locales doivent développer leurs compétences et leurs capacités. L'expérience pose comme enjeu la compétence, le savoir, le savoir-faire et le savoir-agir. Dans ce sens, le dispositif de la formation et de l'apprentissage (J. Vincens, 2001) permet d'améliorer l'efficacité des élues locales dans la gestion de la chose locale et dans le développement territorial.

Le dispositif de la formation au ministère de l'intérieur a pour objectif de faire bénéficier aux femmes et aux hommes la possibilité de renforcer leurs stocks de connaissances pour les aider à choisir leurs actions et à être responsables de leurs choix.

La formation est un investissement lourd, mais avantageux si le rendement des élues locales est positive dans la responsabilité individuelle et la responsabilité collective et leur impact sur le développement territorial.

Comme élément de stock du capital humain, l'expérience aussi représente un investissement volontaire individuel et un investissement inscrit dans l'agenda de la stratégie générale du ministère.

Cependant, l'ancienneté dans les collectivités territoriales revient par excellence aux hommes. Face à ce contexte favorable à la virilité masculine, les femmes n'ont pas assez d'expérience dans la vie politique, ni dans la gestion locale. Dans ce sens, elles sont confrontées à la résistance et à la domination masculine. Leur acceptation dans le monde des hommes suppose la confirmation, les luttes, la valorisation et la reconnaissance de leur travail, or cela nécessite de la patience. Car la majorité des femmes finissent par se résigner ou à s'éclipser de la vie publique pour se consacrer pleinement à leur vie domestique.

Il s'agit ici de permettre aux femmes d'accéder aux capacités et aux opportunités pour accroître leurs compétences et de renforcer leur expérience.

Dans ce cas, le corpus du capital humain propose la formation spécifique et la formation générale, comme avancées par G. Becker qui soulève l'hypothèse de la reconnaissance de l'expérience précédente (les formations académiques, le niveau d'étude, les professions,...) des femmes élues dans la vie publique, en général pour être valorisée au sein des collectivités territoriales qui peuvent légitimer leur expérience spécifique.

Par ailleurs, cet investissement est alternatif, selon la théorie du signal (A. M. Spence 1973)¹¹⁶, car l'expérience générale à elle seule ne peut suffire, mais doit alterner avec d'autres critères et caractéristiques individuels (le sexe, l'âge, les qualités, les compétences, les capacités, le charisme,...). En se basant sur ses signaux, les femmes seront évaluées selon leur expérience générale, spécifique, qui peut évoluer et changer, ainsi que selon leurs caractéristiques individuelles, notamment suivant leur trait biologique ; le sexe qui ne peut pas être changé.

Rendre les femmes capables et libres des choix d'être, de faire, et d'agir, les placent devant des obstacles énormes dans les collectivités territoriales, dans leurs accès aux ressources, et pour avoir une responsabilité effective et opérationnelle.

Il est important de noter que les opportunités diffèrent d'une élue locale des communes urbaines à celle des communes rurales, (par exemple une élue locale de Casablanca et une autre de la commune rurale d'ouled Aissa à Taroudant¹¹⁷), et aussi des communes riches et des communes rurales parfois pauvres. Elles ne possèdent pas les mêmes opportunités, les mêmes ressources et les mêmes libertés, et elles ne disposent pas des mêmes contraintes et des mêmes difficultés.

La suggestion propose que les développeurs et les chercheurs traitent chaque cas à part et ne généralisent pas les théories et les approches sur toutes les collectivités territoriales et sur toutes les femmes. La spécificité de chaque espace lui confère son autonomie et le différencie des autres.

De même, les trajectoires individuelles des femmes sont différentes des unes aux autres. Face à ces facteurs de différenciations, les élues locales ne disposent pas des mêmes expériences, ni des mêmes parcours politiques, ni des mêmes interventions...

L'approche par les capacités nous propose d'évaluer les situations des élues des collectivités territoriales (individuelle, sociale et environnementale) pour choisir leurs fonctionnements à partir de leurs droits et prérogatives, comme stipulés par la charte

¹¹⁶ A. M. Spence,(1973), « Job Market Signaling, Quarterly Journal of Economics », vol.87.

¹¹⁷ La région de Souss- massa- darae.

communale, par les opportunités disponibles et les ressources auxquelles elles peuvent accéder et susceptibles d'affecter leur choix et leur liberté.

Face à ce contexte, la gouvernance locale offre un éventail de principes ; l'égalité, la participation, l'équité, la responsabilisation, la transparence, le contrôle sur lesquels les femmes élues doivent miser et mesurer leur implication dans le développement territorial, tout en prenant en considération la dimension de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

C'est dans ce sens que l'approche par les capacités propose de viser l'égalité réelle de chances, un partage « juste » entre la responsabilité individuelle et la responsabilité collective.

Dotées de la formation et du renforcement de leurs compétences, les élues des collectivités territoriales deviennent responsables de leurs choix, de leurs ressources, de leurs opportunités et de leur mise en œuvre.

L'approche des capacités d'A. Sen combinée à celle du capital humain de G. Becker nous permet de mesurer la situation des femmes élues dans les collectivités territoriales par rapport à celles des hommes.

Cependant, l'accompagnement des collectivités territoriales par le ministère de tutelle reste insuffisant, face aux nouvelles exigences économiques et les mutations rapides d'une part et d'autre part face à un paysage flou et complexe où interviennent les différents acteurs locaux (les partis politiques, la société civile, les associations locales, les ONG, les partenaires étrangers, les citoyens...).

Pour rendre les élues locales capables de valoriser leur expérience et leur capital humain, le ministère mise principalement sur la formation et la met dans le cœur de son agenda stratégique tout en accompagnant les collectivités territoriales dans leurs projets locaux.

De manière générale, les données précédentes et les travaux réalisés sur la place et les situations des femmes élues locales nous ont permis de résumer les premières conclusions qui consistent à favoriser un traitement égal entre les élu(e)s des

collectivités locales, de mettre en œuvre les conditions de l'égalité entre les rapports sociaux de sexe et de lutter contre l'exclusion et les inégalités d'accès aux ressources et aux opportunités.

Par conséquent, cela reste conditionné par la motivation et la volonté des élues des collectivités territoriales et par la promotion de leur bien-être qui ne peut être réalisé que par l'accès aux services de base (l'éducation, la santé...), et par l'accès au pouvoir.

IV- Les femmes élues des collectivités territoriales entre le leadership et l'empowerment

Depuis que le Maroc s'est engagé dans la décentralisation en 1962, il poursuit des chantiers de réformes pour s'adapter au contexte et à la conjoncture actuelle. De la décentralisation, la déconcentration, la régionalisation, à l'élue stratège, avec des communes entrepreneuriales, la charte communale ne cesse de changer, en passant depuis 1976, de 2002, à celle de 2009 dont l'évolution est notable et le changement est présent, notamment avec l'intégration des femmes élues dans la gestion communale.

Les apports de la nouvelle charte communale et les conditions de succès des réformes engagées¹¹⁸ se résument somme suit :

- un exécutif communal plus ouvert sur la société civile ;
- un conseil communal plus responsable ;
- une administration communale mieux organisée ;
- des nouveaux outils orientés vers l'approche genre : schémas directeurs de proximité, appui aux partenariats renforcés...

¹¹⁸ Intervention du Gouverneur- Directeur des affaires juridiques, des Etudes, de la Documentation et de la Coopération dans la journée nationale de la femme, vers une gouvernance locale intégrant les Femmes, Rabat le 10 octobre 2009, p. 4.

Avec le processus de réforme de la décentralisation à travers cette nouvelle charte communale de 2009, le Maroc a enregistré un changement dans l'évolution des textes régissant la gestion de la chose locale, à travers une stratégie du ministère de tutelle (l'intérieur) portant sur plusieurs stratégies au niveau central comme le PNRD¹¹⁹, dont le focus essentiel est axé sur la collectivité territoriale sous le label de la commune de demain à l'horizon de 2015¹²⁰ qui promulgue une autre culture, basée sur :

- 1- un élu stratège appelé à définir des visions, fixer des choix et orienter les interventions par le recours à la planification stratégique, la mobilisation des partenariats et la multiplication des opérations de coopération, ainsi que l'évaluation des performances ;
- 2- une administration locale performante avec des ressources humaines qualifiées et motivées, des ressources financières mobilisées, une organisation adaptée et recours à des modes de gestion modernes axés sur les résultats ;
- 3- un Etat accompagnateur : par le passage de la tutelle à l'accompagnement et des logiques sectorielles à l'action coordonnée ;
- 4- un environnement juridique favorable : par la préparation des textes et règlements de nature à fluidifier l'exercice des prérogatives des communes, dépasser les blocages constatés, lever les hypothèses induites par les zones d'ombre et clarifier les ambiguïtés.

Les rôles des collectivités territoriales ont suivi les mutations économiques et sociales qui les entourent. La nature de la composition des élus territoriaux, pour sa part a connu des transformations suite à l'intégration des femmes dans les conseils élus.

L'intégration des femmes dans la vie politique, notamment électorale, se fait ressentir beaucoup plus dans les dernières décennies.

¹¹⁹ Ce programme est suspendu, il ne connaît aucune suite.

¹²⁰ Ministère de l'intérieur, (Avril 2009), « La commune à l'horizon 2015 ».

Tableau 6 : La représentativité politique des femmes au Maroc depuis l'indépendance¹²¹

Année	Nombre candidats	Nombre candidates	Nombre femmes élues	Nombre hommes d'élus	(%)
1960	17 174	14	0		0
1976	42 638	76	9		0
1983	54 165	306	34	15 423	0,27
1992	93 000	1.086	75	24 230	0,33
1997	102 179	1.651	83	24 230	0,34
2003	122 658	6.024	127	23 689	0,54
Total	130 305	20 500	3 428	27 779	12,38
2009	Conseillers préfectoraux /provinciaux		29	1 289	2,2
	Conseillers régionaux		27	1 220	2,2
	Chambre des députés		30	325	9,23
	Chambre des conseillers		6	270	2,22

(Source : DGCL, 2010)

Le constat démontre une évolution dans la représentativité politique des femmes dans les dernières années, 3428 femmes élues locales en 2009, soit 12,38 % contre 127 en 2003 soit 0,54 %.

Cette représentativité est constituée des femmes mariées, avec des responsabilités et avec des charges familiales et exerçant en parallèle des fonctions politiques, dont 98 % ont été élues pour la première fois, 33 % des conseillères ont moins de 35 ans , 71 % ont un niveau d'instruction secondaire ou supérieur et 10 % sont analphabètes, et la

¹²¹ Présentation N. Zarrouk, gouverneur- directrice, Ministère de l'intérieur (2012), journée mondiale des femmes.

plupart d'entre elles sont impliquées dans la sphère associative, d'après un rapport du ministère de l'intérieur en partenariat avec l'USAID en 2010.

Ce diagnostic effectué sur les élues marocaines a démontré que les femmes ont intégré le champ politique local avec des facteurs handicapants, notamment l'absence d'antériorité politique, et d'expérience, de soutien et d'accompagnement. Elles se sont retrouvées confrontées à une gestion communale conditionnée par le poids des traditions politiques et socioculturelles et par la domination masculine, caractérisée par une véritable monopolisation de la gestion locale par les hommes.

La répartition sexuée de leurs activités a entravé aussi leurs initiatives et elles ne reflètent pas leurs efforts et la réalité de leur contribution et leur intégration dans une véritable gestion. Confinées à leur rôle social, les femmes élues se trouvent exclues de la gestion locale effective.

Parfois, l'interprétation de la situation des femmes élues signale que leur intégration dans les conseils élus ne reflète qu'une exigence politique et conjoncturelle (le quota a aidé les femmes à intégrer les conseils élus). L'exigence a conduit à la présence de femmes qui n'avaient pas d'expérience politique, et les partis politiques sont responsables de cette situation.

Certaines femmes, sans expériences, ni formations se sont retrouvées dans les collectivités territoriales, membres de bureau dans les conseils élus (42,72 % des élues locales exerçant des fonctions au sein des bureaux des conseils élus), sans pour autant être préparées préalablement.

Seules 0,50 % de femmes élues sont présidentes : une présidente du conseil préfectoral sur 83 femmes élues, 16 Présidentes de communes dont la majorité en milieu rural, sur 1503 Présidents, trois présidentes de conseils d'arrondissements, dont une ancienne ministre de la santé. 6,53 % sont vice-présidentes, plus de 829 sont membres des bureaux ou des commissions au sein des conseils, 18,59 % présidentes de commission. Cependant, aucune femme n'est encore jusqu'à nos jours présidente du conseil régional.

D'une façon globale, la présence des femmes élues dans les collectivités territoriales est forte en Afrique de 30,1%, suivi de l'Europe de 28,8%, comme démontré dans le tableau ci- dessous, alors qu'au Maroc, elle reste faible de 0,56%.

Tableau 7: Les taux des femmes élues municipales et maires dans les différentes régions du monde

Région	Taux de femmes élues dans les municipalités %	Taux de femmes maires %
Moyenne internationale	20	9
Afrique	30,1	12,2
Europe	28,8	17,5
Amérique latine	26,1	5 ,5
Asie	17,5	5 ,6
Amérique centrale	5 ,5	26,1
Proche Orient	2,1	0,8
Maroc (et certains pays méditerranéens)	0,56	0,2

(Source : Guide Femmes dans les communes : levier de la gouvernance locale, MMSP (2009), p. 12).

Si les collectivités territoriales constituent l'espace territorial pour l'intégration des femmes et du concept d'égalité entre les sexes au niveau local, avec comme épithète le nouveau concept de l'autorité qui ouvre la voie à la question de proximité, à la participation effective des femmes dans la gestion locale, aux relations directes et transparentes avec l'utilisateur, il n'en demeure pas moins que les collectivités, notamment les communes rurales, sont le fief des traditions et des habitudes enracinées qui se dressent parfois à l'encontre de l'émancipation et l'épanouissement des femmes, et qui constituent les piliers de résistance au changement.

2- Le rôle et la place des femmes élues dans les institutions et les processus politique et organisationnel des collectivités territoriales

Les femmes sont les agent(e)s du changement qui ont besoin, non seulement du soutien, mais également des ressources, afin qu'elles puissent participer pleinement à la gestion locale. Le changement opéré par le quota- jugé pertinemment considérable à l'époque, au moins dans cette phase de transition avec les pratiques antécédentes, réservées aux femmes élues qui ont pu intégrer globalement les collectivités locales après les élections communales 2009, a donné une nouvelle ère à l'organisation de la collectivité territoriale et a contribué à l'émergence de la culture de l'égalité des chances.

Pour la première fois au Maroc, un nombre important des femmes élues, ayant un niveau de scolarité supérieur (55% des présidentes et vice-présidentes sont universitaires et 42% ont un niveau secondaire)¹²², ont intégré l'ensemble des conseils communaux. Si leur intégration était importante dans le paysage politique marocain, leur présence, en tant que membre de bureau au titre de présidentes, vice-présidentes ou conseillères, est restée modeste, voir faible.

Cependant, cet effectif bien qu'il soit important, par rapports aux élections précédentes, reste non significatif, car il ne couvre pas l'ensemble des régions du Royaume, il reste en deçà des aspirations souhaitées, ce qui fragilise le rôle que doit jouer les élues locales. Cette présence modeste et fade ne permet pas aux femmes de s'affirmer et de se positionner dans le contexte politique marocain à l'instar des hommes.

Cette situation d'inégalité génère un climat de pression entre les élus locaux et les femmes élues, en entraînant une relation de pouvoir, surtout pour les membres des bureaux des conseils communaux. La confirmation du pouvoir et de domination masculine accentue les facteurs de la discrimination et des inégalités. Cela émerge une nouvelle expérience de confrontation et confirmation pour les deux acteurs locaux,

¹²² Annexe 5.

mais également une diminution des richesses car les femmes ont du mal à faire valoir leur point de vue et leurs projets.

Les premiers n'ont pas l'habitude de voir des élues femmes, notamment dans les communes rurales, "siégées" avec eux dans les conseils communaux et discuter l'ordre du jour du conseil. Et pour les deuxièmes, l'expérience est nouvelle pour elles, par ce qu'elles s'affrontent directement aux contraintes, tant de l'environnement interne qu'externe. Elles sont tiraillées entre une situation où elles doivent se tailler une place parmi les élus locaux d'une part, et d'autre part affronter les traditions et les cultures qui transcendent leur volonté, et se dressent devant elles dans la gestion quotidienne.

Il leur faut du courage et de la conviction pour surmonter cette situation, afin de s'affirmer. Ces femmes construisent aujourd'hui les couloirs du futur pour assurer l'avenir des femmes marocaines. Le sacrifice de cette minorité est immense pour le bien-être des générations futures.

Cependant, malgré ces obstacles, les femmes élues sont capables, à côté de leurs propres prérogatives, d'accompagner le changement socio-économique des collectivités territoriales par :

- la considération du développement local comme un objectif prioritaire de leur mission ;
- la réflexion à des projets pour le territoire ;
- la conduction des projets économiques locaux pour garantir des ressources financières locales ;
- la prise en compte de la collectivité territoriale comme entreprise génératrice de revenu ;
- la prise en considération de l'égalité des rapports de sexe ;
- l'identification des conditions nécessaires pour mettre en œuvre l'égalité entre les sexes au service du développement territorial.

3. Les Femmes au niveau décentralisé, quelle égalité pour la gouvernance locale ?

Sa Majesté Le Roi ne cesse d'insister dans ses Discours sur l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur « l'égal accès des hommes et des femmes aux fonctions électives ».

D'après une présentation d'un haut responsable au sein du Ministère¹²³ en 2010, lors de la journée nationale des femmes au Maroc, la présence des femmes dans la gestion locale est une nouvelle donne qui est assurée par le quota réservé aux femmes lors des dernières élections de 2009. Pour le personnel du ministère de l'intérieur au niveau local, nous pouvons signaler qu'il n'y a aujourd'hui que 19 femmes¹²⁴ occupant le poste de secrétaire général de commune contre 1484 hommes, soit 1,26 %.

Dans son Discours du 12 octobre 2008, à l'occasion de l'ouverture de la session parlementaire d'automne, Sa Majesté le Roi a mis l'accent sur l'importance de la représentativité des femmes au sein des conseils communaux pour l'ancrage d'une gouvernance locale basée sur le principe de l'égalité et de la participation, « dans le même ordre d'idées, nous appelons à une collaboration constructive entre le gouvernement et le parlement dans la mise en place de mécanismes efficaces à même de favoriser une représentation adéquate et une présence plus large des femmes au sein des conseils communaux, tant pour ce qui concerne les candidatures qu'au niveau du scrutin ».

Ainsi, le taux de participation aux élections communales de 12 juin 2009 était de 52,4%, qui correspondent à plus de 7 millions de marocains qui ont voté sur un total de 13,36 millions d'inscrits. Au total, 27 767 conseillers et conseillères communaux ont été élus (tableau ci-dessous) dans les 1 503 communes (221 urbaines et 1 282 rurales).

¹²³A. Ourzik, gouverneur- directeur de la direction des affaires Juridiques, des études, de la documentation et de la coopération.

¹²⁴ Dont une seule femme Secrétaire Générale affectée à la municipalité d'Essaouira et les 18 autres femmes Secrétaires Générales siègent dans des communes rurales.

Sur les 20 326 candidatures féminines, 3 424 ont été élues conseillères communales, soit 27 fois plus qu'en 2003 où elles occupaient seulement 127 sièges.

Les résultats du scrutin étaient positifs car ce nombre élevé des élues a marqué la représentativité des femmes dans l'histoire politique du Maroc.

L'analyse du niveau d'instruction des élus communaux à l'échelon national a montré que 54 % ont un niveau secondaire ou supérieur contre 46 % en 2003, alors que chez les femmes élues, cette proportion est passée à 71 % et de même il est constaté que 33 % des élues ont moins de 35 ans.

Au niveau des conseils préfectoraux et provinciaux, la représentativité des élues est très faible avec 29 femmes seulement sur un total de 1 289 conseillers, soit 2.2 %. Pour les conseils régionaux, seules 27 femmes ont été élues sur 1 220 membres de ces conseils (soit 2.2 %).

Pour illustrer ces statistiques, le tableau suivant résume la représentativité de la femme dans les élections communales en chiffres¹²⁵.

Tableau 8 : La représentativité de la femme dans les élections communales

	Candidats		Elus		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Candidats	Elus
Nombre	20 326	109 979	3 424	24 343	130 305	27 767
% candidats	16	84	--	--	100	--
% d'élus	--	--	12	88	--	100

(Source : OURZIK A. DGCL/DAJEC)

¹²⁵ Idem, p.12

La participation des femmes au niveau local, dans les villes et en milieu rural constitue un levier de gouvernance locale et une garantie de développement socio-économique.

Par cela, le Maroc essaie de se réconcilier avec son présent pour assurer l'avenir aux générations futures, contre l'exclusion des femmes de la gestion locale qui est l'affaire de tous et de toutes.

V- La valeur ajoutée des femmes dans les collectivités territoriales

Les collectivités territoriales ont besoin des femmes pour injecter un nouveau dynamisme pour le changement des pratiques et de gestion, dans le but d'instaurer des nouvelles bases d'une gouvernance locale basée sur l'équité, l'égalité et la participation.

Les compétences masculines et féminines constituent ensemble une valeur ajoutée à la collectivité locale, et leur mixité contribue au bon fonctionnement de l'organisation, comme le souligne R. Bachelot « enfin, concernant la fameuse question des « compétences féminines » ou de la plus-value féminine pour les entreprises, permettez moi de vous livrer mon sentiment personnel. Je suis convaincue que la mixité des individus contribue au bon fonctionnement d'une organisation quelle qu'elle soit. Toutefois, j'estime qu'il n'y a fondamentalement aucune compétence qui soit masculine ou féminine par nature. J'estime au contraire qu'il est de ma responsabilité de femme politique de garantir à chacun un libre accès à l'ensemble des métiers, uniquement en fonction des compétences acquises, et non de supposées prédispositions»¹²⁶.

¹²⁶<http://www.solidarite.gouv.fr/actualite-presse,42/discours,44/conference-sur-le-partage-des.13425.html>. Discours d'ouverture de Roselyne Bachelot. Le 28 juin 2011 à la Conférence sur le partage des responsabilités familiales.

Les compétences et les attributions sont arrêtées pour les élu(e)s des collectivités territoriales par la charte communale qui a connu plusieurs amendements, objet de la loi 17-08¹²⁷, qui essaie d'initier des nouvelles approches de la gouvernance pour la dimension genre dans la gestion des affaires locales, en l'occurrence, la création de la commission de la parité et de l'égalité des chances auprès du conseil communal.

Encadré 5: L'Article 14 de la Charte Communale

Il est créé du conseil communal une commission consultative dénommée commission de la parité et de l'égalité des chances, composée de personnalités appartenant à des associations locales et d'acteurs de la société civile, proposés par le président du conseil communal.

Le président du conseil communal ou son vice-président préside ladite commission et élabore l'ordre du jour de ses réunions.

La commission donne son avis, autant que de besoin, à la demande du conseil ou de son président sur les questions concernant la parité et l'égalité des chances et l'approche du genre social. Les membres de la commission peuvent présenter des propositions et des suggestions relevant de sa compétence.

L'intégration de la commission de parité relative à l'intégration de l'approche genre au niveau local, bien que son rôle soit facultatif, permet une réflexion réelle.

Pour comprendre les missions et les attributions de ces commissions de parité au niveau local, nous avons cherché le règlement intérieur de ces commissions. Cependant, il y avait plusieurs règlements intérieurs en cours de réalisation émanant de différentes directions du ministère (DAJEDC, DPE, DGCL), et un manuel de procédures élaboré par un organisme étranger (ACDI).

Est-ce que chaque commission a son propre règlement intérieur et son manuel de procédures?

¹²⁷ La Charte communale « Dahir n°1-02-297 du 25 rajeb 1423 (3 octobre 2002) portant promulgation de la loi 78-00 portant charte communale telle qu'elle a été modifiée et complétée par le Dahir n°1-03-82 du 20 moharrem 1424 (24 mars 2003) portant promulgation de la loi n°01-03 et par Dahir n°1-08-153 du 22 safar 1430 (18 février 2009) portant promulgation de la loi n°17-08 », édit. 2011, p. 5.

Le règlement doit être le même pour toutes les commissions, mais son adaptation aux spécificités de chaque collectivités locales peut être différente.

De même, la mise en place de ces commissions au niveau local connaît l'intervention de plusieurs acteurs. Par exemple, à Tétouan, c'est la Fédération des Femmes Démocratiques Marocaines (FFDM) qui a aidé à la mise en place de la commission de cette localité, un autre projet d'accompagnement pour la mise en place des commissions de parité en partenariat avec l'USAID est en cours de réalisation, l'ACDI élabore un projet de manuel de procédures des commissions de parité.

La lecture du projet du statut de la régionalisation avancée nous révèle la présence d'un projet de création de 12 commissions consultatives au niveau régional et une commission au niveau national. De son côté, la charte communale stipule, elle aussi, la création des commissions de parité au niveau des collectivités territoriales.

L'interférence et le manque de visibilité fait perdre les efforts et les ressources matérielles, humaines et financières pour la mise en place des commissions, alors qu'il serait important d'agencer les efforts et de cumuler les expériences des uns et des autres pour un seul objectif, celui de la mise en œuvre des commissions de parité au niveau des communes locales d'une façon consciente et efficace.

D'un autre côté, théoriquement, les rapports et les bilans au ministère de l'intérieur dans le cadre du partenariat (ACDI, USAID, PNUD) relatifs aux projets en matière de l'égalité entre les femmes et les hommes n'en manquent pas. Plusieurs leçons et expériences étrangères sont présentées, pour initier et sensibiliser sur le bien-fondé de l'approche genre, et de contribuer avec leur expérience et leur savoir-faire en particulier au niveau local au profit globalement des élues locales.

Cependant, face aux résistances culturelles et traditionnelles au niveau local, les partenaires étrangers connaissent des blocages. Certains représentants des bailleurs de fonds vont jusqu'à réfléchir, d'après un cadre, à « proposer de payer les participants », surtout les femmes, pour les encourager à venir bénéficier des sessions de la

formation. En raison des contraintes personnelles, elles ne pouvaient pas poursuivre les formations.

Les maris (parfois les pères, les frères, les cousins...) n'autorisaient pas les femmes à se déplacer ou à s'absenter des foyers familiaux en milieu rural, où les stéréotypes liés au genre sont très excessifs. Les femmes sont presque invisibles, alors que les programmes sont destinés aux relations sociales entre les femmes et les hommes.

Encore une fois, les formations n'arrivent pas aux objectifs escomptés, car elles ne participent pas encore dans le milieu rural à faire face à la culture et aux traditions. De même, parfois certaines sessions de formation n'ont pas d'impact immédiat et concret sur la situation réelle des femmes et des hommes.

Dés lors, le constat démontre que certains programmes n'aboutissent pas, les efforts déployés se perdent gratuitement, car les participants sentent parfois qu'ils ne sont pas concernés par les thématiques arrêtées, mais ils sont obligés à assister aux sessions de formation et de sensibilisation. Des programmes qui commencent sans se terminer et d'autres qui se terminent sans suite, des partenaires qui viennent et d'autres qui partent... !

Dans ce cadre, la valeur des acteurs ne peut être véritablement considérée et valorisée. Quoiqu'il en soit, la contribution des élus au développement territorial s'effectue selon deux volets : dans le cadre de leurs collectivités territoriales et à travers la société civile.

VI- Les élus locaux et la société civile : le développement par le bas

L'ensemble des élus locaux que nous avons interviewés étaient unanimes que le contact permanent avec le citoyen est, dans une société comme la notre, est primordial. La base électorale, notamment dans les quartiers périphériques et dans les communes rurales sollicite souvent leurs élus pour des aides. Afin d'apporter le soutien, notamment financier, à cette catégorie de population que les communes ne peuvent pas supporter à elles seules. Certains élus ont créé des associations pour trouver des fonds

pouvant contribuer au financement des actions sollicitées par les citoyens que ce soit au niveau socioéconomique, culturel, sportif...

1. Les capacités des femmes des collectivités territoriales

Les femmes et les hommes peuvent jouer les mêmes rôles et remplir les mêmes responsabilités s'ils ont accès égal aux services et s'ils bénéficient équitablement des programmes locaux de développement, des mesures pour s'assurer de la participation égale des femmes et des hommes aux prises de décision, de renforcer les capacités des femmes par la formation et le coaching et de favoriser le réseautage entre les femmes élues.

Les capacités des femmes sont limitées localement où la culture est enracinée, car elle influence les mentalités qui résistent au changement. Bien que les élues des collectivités territoriales soient présentes dans les conseils élus, leur participation au développement reste invisible et leur contribution n'a pas d'impact sur la vie des femmes et des hommes. Leurs choix sont conditionnés par les priorités masculines et la relation du pouvoir est influencée par la domination masculine. Elles choisissent le domaine associatif pour marquer leur présence, à travers l'aide et le soutien qu'elles apportent à la population locale. L'expérience a démontré qu'elles réussissent dans ce domaine et l'impact est immédiat, spécialement dans le domaine des activités génératrices de revenu.

Bien qu'elles appartiennent à des partis politiques différents, elles se rejoignent toutes dans un même souci, celui des inégalités des chances et elles se réunissent toutes sous les mêmes objectifs :

- bénéficier des mêmes conditions, des ressources et des opportunités que les hommes ;
- être capables de choisir leur bien-être ;
- changer la culture et les mentalités ;
- avoir une égalité de fait.

Dès l'élection des premières femmes aux conseils communaux, les voix ce sont élevées pour trouver des solutions à des problèmes dont les femmes ont longtemps souffert au niveau territorial et particulièrement en milieu rural, et que les hommes ne leur accordaient que des préoccupations secondaires. Nous citons à titre d'exemple des phénomènes alarmants : la mortalité maternelle, l'analphabétisme, la déperdition scolaire, le manque de revenus stables. Quant au niveau urbain, c'est plutôt l'exclusion sociale, VIH/ Sida, les avortements clandestins, les enfants de la rue ...etc. qui retiennent de plus en plus l'attention des élues locales.

Nous retenons dans cette partie la santé, l'éducation, l'analphabétisme et la déperdition scolaire qui sont les véritables handicaps qui limitent les capacités des femmes au niveau territorial.

a- La Santé : la moralisation d'un secteur et le renforcement d'une veille de sécurité sanitaire

Au Maroc, la santé est un service qui connaît des difficultés importantes et permanentes qui portent essentiellement sur le taux élevé de la mortalité maternelle, de l'ordre de 227 pour 100 000 naissances vivantes ; la faiblesse du nombre de médecins par habitants bien qu'il ait une évolution de leur effectif depuis 1996, avec une concentration excessive des médecins et une répartition déséquilibrée au niveau du territoire national surtout dans les régions reculées ; les déséquilibres entre les milieux urbains et ruraux et entre les différentes régions ; la faiblesse du budget alloué au secteur de la santé, l'existence des phénomènes sociaux qui amplifient cette situation modeste et faible de la santé, notamment la corruption, ainsi que les faibles prestations de service, surtout dans les hôpitaux publics.

Afin de répondre aux requêtes des femmes élues et des femmes actives dans le tissu associatif ; pour améliorer la qualité des prestations de service de santé, pallier à ces déficits et réduire les disparités régionales, des moyens matériels et humains ont été mobilisés prenant en compte les spécificités et les besoins de chaque région, et ce pour remédier aux dysfonctionnements dans l'organisation et la coordination¹²⁸ à travers une

¹²⁸ Rapport ONU. p. 20

carte de santé. Car ce secteur et le bien- être dépendent étroitement des performances du système de santé.

Les conditions défavorables, aussi bien des soins prénataux que des accouchements, expliquent naturellement la situation critique de la mortalité maternelle. Les différentes enquêtes élaborées soit par le département de la santé publique, ou par les organismes internationaux exposent la situation alarmante de la santé au Maroc.

De surcroit, les femmes enregistrent dans le monde rural une mortalité maternelle notable qui est liée à une faible fréquentation des services de consultation prénatale, à un taux de couverture d'accouchement insuffisant en milieu surveillé, à un déficit en interventions obstétricales majeures et à l'incapacité de certaines maternités hospitalières à fournir des services de qualité.

Pour lutter contre ce phénomène, le ministère de l'intérieur (la direction générale des collectivités locales) a lancé en coopération avec l'UNICEF, le ministère de la santé et certains établissements publics comme l'Agence de l'Oriental, un programme de construction de plus de 40 Dar Al Omouma (maisons maternelles) dans des communes rurales éloignées et des municipalités qui souffrent de la pauvreté et de la précarité comme Talsint, Ain Beni Mathar, Debdou... dans la région de l'oriental.

Ces structures sanitaires multifonctionnelles intégrées, ayant un caractère communautaire permettent d'orienter et d'héberger les femmes enceintes provenant des milieux enclavés pendant les derniers jours de la grossesse et après l'accouchement. Elles constituent l'une des alternatives possibles permettant d'améliorer l'accès des communes enclavées aux soins obstétricaux de base et de promouvoir leur accouchement en milieu surveillé.

Conscient de ces faiblesses, le ministère de la santé a mis en place différentes stratégies, notamment celle de 2008-2012 qui vise à assurer l'équité de l'offre des soins entre les régions et entre le milieu urbain et rural et à faciliter l'accès aux soins pour les plus démunis et surtout pour la population rurale. De même, le programme relatif au régime d'assistance médicale (RAMED), comme couverture médicale de base fondée sur le principe de l'assistance sociale et de solidarité, lancé initialement en 2008 dans

la région Tadla-Azilal comme région pilote, et évalué et ajusté en 2010, a été généralisé en 2012, au niveau national, afin de garantir le service de santé pour toutes les populations démunies qui ne sont pas éligibles au régime de l'assurance de maladie obligatoire. Les soins de santé sont dispensés au profit de ces populations dans les hôpitaux publics. Cette opération vise à toucher environ 8 millions de personnes dont 2,7 millions en situation de pauvreté et 5.3 millions en situation de vulnérabilité¹²⁹.

Dans ce registre la question qui se pose est : comment atteindre le développement et l'égalité entre les femmes et les hommes quand une minorité de la population ne bénéficie pas encore de la couverture de santé et elle ne peut pas accéder aux soins de base dans certains milieux ruraux ?

Cette situation nous renseigne sur les inégalités entre les régions dans le domaine de la santé et les disparités entre l'urbain et le rural, traduisant les inégalités aux droits élémentaires de base, alors qu'ils sont le fondement même du bien-être et de l'épanouissement du capital humain. Ce sont des besoins spécifiques aux femmes et aux hommes qui sont menacés.

b- L'éducation

Le développement appelle des mutations et des changements importants. Réussir ces transformations nécessite une société formée et en bonne santé, avec un mode de vie décent.

L'éducation et la formation sont un choix essentiel pour ces transformations, afin d'avoir des femmes et des hommes formés capables de faire leur choix des capacités et des fonctionnements.

Dynamisme du changement social, l'éducation offre aux femmes et aux hommes l'opportunité de jouir de leurs droits et de leurs responsabilités et de profiter du bien-être et répondre aux aspirations des citoyens eux-mêmes, à travers la réduction des inégalités, l'exclusion, la pauvreté...

¹²⁹ Statistique du Haut Commissariat au Plan en 2007.

Face à ces exigences, les collectivités territoriales sont appelées à jouer pleinement leur rôle de gestionnaires des biens et des services publics, d'entretenir les infrastructures économiques et soutenir les politiques et les stratégies nationales dédiées à l'éducation, notamment la scolarisation des petites filles en milieu rural.

Par ailleurs, au Maroc, ces compétences sont non transférables aux collectivités locales, elles relèvent des compétences de l'Etat. L'Etat continue à assurer les grandes œuvres ; comme la construction et les équipements des écoles, des hôpitaux...et dont les collectivités territoriales ne peuvent intervenir que dans le cadre du partenariat.

Le rôle et la contribution des collectivités territoriales passent par la sensibilisation et l'implication des élu(e)s et des citoyens, le décloisonnement des politiques et les programmes de développement, la transparence et la communication. Elles doivent garantir la qualité des services.

Cependant, leur engagement politique et leur intérêt, portés beaucoup plus sur les compétences administratives, dévient les collectivités territoriales de leur objectif principal, le bien-être des femmes et des hommes.

Le manque des ressources financières et humaines, ainsi que l'absence d'intercommunalité entre les communes riches et les communes pauvres influent sur les performances des collectivités territoriales et sur les résultats escomptés. Leurs capacités restent limitées et elles ne peuvent remplacer celles du pouvoir central dans la mise en œuvre des politiques et des stratégies globales pour les services locaux de base. Il incombe au pouvoir central de permettre aux collectivités les conditions et l'environnement pour jouer un rôle important dans le développement.

c- La lutte contre l'analphabétisme et la déperdition scolaire féminine

Les femmes élues, particulièrement celles des communes rurales, ne cessent de défendre, lors de la préparation des programmes budgétaires de leurs communes ou de leurs plans de développement communaux, des actions relatives à la lutte contre l'analphabétisme et la déperdition scolaire des femmes.

- *L'analphabétisme, un taux de féminisation élevé dans le milieu rural*

Le développement du Maroc passe essentiellement par l'encouragement de la population pour lire et écrire. Or, le pays affiche encore un taux qui atteint 30 % contre 65 % en 1982¹³⁰. Dans les pays du Maghreb, la Tunisie et l'Algérie sont plus avancés que le Maroc et la Mauritanie en matière de l'éducation. La Tunisie, par exemple, a très longtemps commencé à lutter contre l'analphabétisme.

Les femmes sont les plus touchées par l'analphabétisme, mais, nous enregistrons qu'elles sont plus appliquées que les hommes dans les programmes de lutte contre l'analphabétisme, quand les conditions leur permettent d'y assister. Si ce fléau constitue une faiblesse considérable pour la promotion de la femme, il reste principalement à l'origine de certains phénomènes sociaux, notamment la violence faite à l'encontre des femmes, l'exclusion sociale, le viol, le mariage des mineurs...

Encadré 6: L'analphabétisme

Le taux d'analphabétisme au Maroc est estimé aujourd'hui à 30 % de la population âgée de plus de 10 ans selon une note de synthèse réalisée par le Ministère de l'Éducation nationale. Ce résultat a été obtenu grâce aux différents programmes d'alphabétisation. En effet, il y a trente ans ce taux a été évalué de 65% puis de 55 % en 1994 et de 43 % en 2004 lors du dernier recensement général de la population et de l'habitat. Par ailleurs, la proportion d'analphabètes connaît des disparités importantes en termes de tranches d'âge, du genre, du milieu de résidence et d'activités professionnelles. En effet, selon la même enquête, le taux d'analphabétisme au sein de la population féminine atteint 46 % en moyenne, et s'élève à 64 % dans le milieu rural.

(Source : H. EL HAITI, Le Matin, 5 Mars 2012).

¹³⁰ Selon une note de synthèse réalisée par le Ministère de l'Éducation Nationale en 2011, plus de 702.000 ont bénéficié des programmes d'alphabétisation au titre de l'an 2010-2011.

d- La lutte contre la déperdition scolaire des femmes

La déperdition scolaire constitue de nos jours une grande complexité et une véritable problématique à la fois économique et structurelle. Elle constitue une menace pour les générations futures, et pour le système éducationnel.

Les premières victimes de ce phénomène, ce sont les filles en milieu rural qui sont sacrifiées pour assurer les besoins des hommes (le ménage, l'élevage, le mariage, la reproduction, la production...)

Certaines élues locales dans leurs interventions locales n'ont pas oublié leurs « copines de classes » qui ont abandonné très longtemps leurs études primaires, non pas par la non proximité de l'école du douar où elles habitaient, mais parfois à cause de l'absence des latrines dans leurs écoles construites en rase campagne en préfabriqués. Ce sujet ne pouvait être évoqué sans la présence des femmes élues dans les conseils qui ont pu soulever l'endurance quotidienne des petites filles scolarisées en monde rural. Cela a constitué un facteur principal dans certaines communes rurales qui a poussé les filles à quitter l'école. En tenant compte de cet indice spécifique aux femmes, des projets ont initié dans leur programme des locaux spécifiques aux filles.

Pour d'autres, les principales raisons de la déperdition scolaire sont liées essentiellement à la conviction des familles traditionnelles en milieu rural qui n'encouragent pas la scolarisation des filles. Elles préfèrent que celles-ci les aident, parfois en parcourant des kilomètres à la recherche des points d'eau, ou pour garder les troupeaux de moutons, ou pour nouer des tapis afin de contribuer financièrement à l'aide familiale. Selon les statistiques du ministère de l'éducation nationale, le taux de la scolarisation des enfants dans le cycle primaire ne dépasse pas les 60%.

Pour contribuer à la lutte contre ce fléau, et grâce au plaidoyer des femmes élues au sein des sessions de leurs collectivités ou lors des rencontres organisées au siège du ministère de l'intérieur, l'Etat a créé un fond d'aide pour les familles pauvres qui encouragent leurs enfants à poursuivre leurs scolarités. Elles ont constitué également

des associations qui accordent des cours de soutien les soirs et les weekends- end pour les enfants issus des familles nécessiteuses et pour l'alphabétisme de leurs parents.

2. L'amélioration des ressources financières des femmes

Le Maroc a entrepris des initiatives et des politiques publiques pour intégrer l'approche genre dans le développement, afin de prendre en considération les rapports sociaux de sexe.

L'Initiative Nationale de Développement Humain s'appuie sur une démarche déconcentrée qui respecte les principes de *participation, planification stratégique, partenariat et convergence des actions et Bonne gouvernance*.

L'INDH vise la réduction de la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, à travers des actions de :

- soutien aux activités génératrices de revenus,
- amélioration des conditions d'accès aux services et infrastructures de base (éducation, santé, route, eau et assainissement, protection de l'environnement, maisons de jeunes),
- soutien aux personnes en grande vulnérabilité,
- formation et développement des capacités.

Les démarches de cette initiative se basent sur de nouvelles approches ; territoriale, approche participative et Bonne Gouvernance, ainsi que l'approche genre.

Toutefois, les capacités organisationnelles des collectivités territoriales connaissent d'après M. Harakat¹³¹, un flou organisationnel et l'imprécision des compétences, l'absence d'un système transparent de communication et d'information, une faible responsabilisation, un faible encadrement, faiblesse du statut des leurs organes, un contrôle excessif de l'Etat.

¹³¹Professeur à l'université Mohammed V, faculté des sciences économiques, juridiques et sociales Souissi, Rabat.

Pour une gouvernance locale au profit du bien- être des femmes et des hommes, les collectivités territoriales au Maroc doivent avoir selon M. Harakat¹³²:

- une planification stratégique participative ;
- une organisation communicative et communication organisée ;
- un management efficace du savoir et des compétences ;
- une évaluation permanente des risques ;
- une évaluation permanente des politiques publiques locales.

Les collectivités locales peuvent être un acteur de développement et un catalyseur pour l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais de trois niveaux disposant d'une garantie constitutionnelle (les régions, les préfectures et les provinces, communes urbaines et rurales), de l'importance des attributions et des pouvoirs transférés progressivement par l'Etat depuis 1960 ; 144 matières pour les communes actuellement, parmi lesquelles, nous trouvons le développement local, la création et l'organisation des services publics locaux, la coopération et le partenariat, l'existence d'un capital humain important constitué de quelques 27 000 conseillers, et enfin du rôle stratégique, en matière de développement économique, social, culturel, environnemental, humain...

La commune, entité la plus proche des citoyens, est engagée à respecter les principes de la gouvernance locale à travers ; l'égalité des citoyens dans l'accès aux services, la participation de citoyens, la lutte contre l'exclusion, la transparence, le droit de recours et de plainte, la responsabilité...

La collectivité territoriale est responsable pour faire comprendre aux plus démunis qu'ils ont les moyens, les capacités et les compétences de choisir et de transformer leur avenir. Les rapports sociaux de sexe constituent l'un des principes fondamentaux de la démocratie, de la justice et des droits de la personne. Ils sont considérés comme une condition préalable à la gouvernance locale, pour un développement juste et durable.

¹³²M. Harakat, (2006) « Gouvernance, gestion publique et corruption », Edit, REMA.

Au niveau local, les inégalités entre les femmes et les hommes sont perçues particulièrement en termes de participation, d'adhésion, de responsabilités, de prise de décision, d'orientation, de négociation, sur le lieu de travail, dans la collectivité, la société, au niveau politique, économique et sociale.

Les femmes élues locales ont multiplié leurs efforts pour lancer des programmes pouvant améliorer les ressources financières des femmes relevant de leurs communes, soit dans le cadre de la coopération décentralisée ou soit dans le cadre de l'INDH.

L'examen d'un échantillon de 512 activités génératrices de revenus créées dans la Région de l'Oriental¹³³ nous a enseigné sur le taux des femmes¹³⁴ qui ont constitué près de 43% contre 57% pour les hommes. L'élevage des bovins et des caprins a enregistré le domaine qui a intéressé le plus ces populations en raison de 58%, quant aux activités commerciales, elles ont atteint 23%, l'artisanat 14% et les services 5%.

Certaines élues locales nous ont confié que, dans leurs douars, certaines femmes ont bénéficié d'aides financières et qu'elles ont travaillé durement toute l'année. Cependant, lors de la récolte des bénéfices, ce sont les époux qui profitant de la commercialisation des produits de celles-ci, se réservent tout l'argent et le dépensent à leur guise. Face à ces pratiques, les élues locales ont été poussées à initier de nouvelles mesures pour engager les époux à autoriser leurs femmes à commercialiser elles mêmes les marchandises, sous le contrôle des associations qui encadrent ces opérations. Cependant, au retour du souk, certains époux récupèrent les bénéfices, parfois sous la menace de divorce et de violences conjugales.

¹³³ Agence de l'Oriental (2009) : « Rapport du conseil d'administration », Rabat.

¹³⁴ Les témoignages des bénéficiaires montrent que les femmes réussissent mieux leurs microprojets que les hommes. En bénéficiant d'une seule vache, une vieille dame de Talsint (province de Figuig), sans emploi a pu assurer un revenu mensuel de 2200 DH, (200 euros) par mois en commercialisant du lait.

3. De la coopérative au système productif local (SPL)

Dans la commune rurale de Talsint, province de Figuig, un système productif local (SPL) des plantes aromatiques et médicinales est en cours de constitution et qui « peut être envisagé comme une structure dynamique capable d'anticiper les évolutions et de réinventer le développement économique d'un territoire à partir de ses ressources »¹³⁵. Grâce à la volonté d'une femme qui a mobilisé une frange importante de la population de cette commune à mettre fin à leur exploitation par les intermédiaires qui achetaient à bas prix les plantes et les transformaient dans leurs unités installées dans d'autres régions (Casablanca, Meknès...) une coopérative a été créée. Cette dernière a bénéficié de l'appui financier et technique de l'Agence de l'Oriental et du soutien des élu(e)s de cette collectivité territoriale pour l'exploitation locale de ces plantes, la mutualisation du matériel de production et d'emballage..., le partenariat avec l'Université d'Oujda pour améliorer la production, et avec un laboratoire pharmaceutique français en vue de développer la commercialisation. Les collecteurs qui ne disposaient en 2006 que d'un seul et unique tracteur, possèdent aujourd'hui 30 engins et les revenus des femmes ont triplé, ce qui a facilité leur indépendance financière face à leurs époux et par la même occasion, a encouragé la scolarisation de leurs enfants, notamment les jeunes filles.

Les femmes jouissent des expériences parfois différentes de celles des hommes et elles œuvrent souvent dans des domaines qui sont spécifiques aux femmes. Dans la région de l'Oriental, nous avons recensé des exemples illustratifs lors de nos entretiens qui illustrent la valeur ajoutée des femmes élues dans le développement territorial.

A Oujda, par exemple, une femme élue locale a créé une association pour les handicapés mentaux. Elle a organisé des ateliers de formation en boulangerie pâtisserie avec la mise en place d'un point de vente, dont les bénéfices permettent de contribuer au financement des activités de l'association. Pour commercialiser les produits de ces personnes handicapées et aider à leur autonomisation, l'élue, qui est en même temps la présidente de l'association, profitant de son statut politique et associatif dans la

¹³⁵C. Courlet et M. Hollard, (2004) « Etude sur le développement des bassins d'emploi, Cas des systèmes productifs localisés (SPL) au Maroc », Diagnostic stratégique, Rapport de synthèse. Ministère de l'Aménagement du territoire.

ville, a pu signer des conventions de partenariat avec les administrations décentralisées pour leur fournir les petits gâteaux, lors des cérémonies officielles que celles-ci organisent.

De même, dans la ville Oasis Figuig, une élue locale a encouragé des femmes au foyer à constituer une coopérative du couscous fait à la main, avec des plantes aromatiques et médicinales de cette zone. En utilisant un emballage moderne, cette coopérative a pu signer des conventions avec certaines grandes surfaces pour commercialiser leur produit.

Dans la Région de Guelmim, au sud du Maroc, une femme élue a initié l'opération du regroupement des femmes et des filles d'un douar, sans revenus financiers, pour la constitution d'une association en charge de l'exploitation des figes de barbarie pour la distillation de l'huile essentielle que des intermédiaires collectent et vendent à des prix élevés à des laboratoires pharmaceutiques et esthétiques.

Les exemples de la contribution des femmes élues dans le développement local en partenariat avec la société civile marocaine sont nombreux, mais qui n'échappent guère à des critiques qui craignent la politisation d'une entité à but non lucratif et apolitique qu'est le milieu associatif.

Nous avons constaté que les femmes élues sont plus impliquées que les élus locaux dans les activités sociales, dans les politiques locales, cette implication n'est en fait qu'un prolongement des responsabilités familiales. Ces domaines sont marginalisés par les hommes élus qui se consacrent beaucoup plus à la vie politique et s'investissent moins sur ce terrain social.

La féminisation du personnel politique diffère du sens de l'implication politique d'un pays à l'autre, face à « la représentation héroïque » et la « mobilisation agressive » par exemple en France, il y a l'« action pragmatique » et l'« exigence de proximité » en Suède. Au Maroc, la représentation est plus symbolique et l'application reste plus modeste, car l'engagement international l'exige et la représentation non expérimentée fait défaut.

D'une façon globale, l'empowerment féminin ne peut émerger que s'il y a :

- un environnement propice ;
- une législation en faveur de l'égalité entre les sexes homme/femme ;
- un accès équitable des ressources ;
- des mesures nécessaires pour lutter contre toutes les formes de discrimination faites à l'encontre des femmes.

Section 2 : Les rapports sociaux de sexes et la gestion des ressources humaines au ministère de l'intérieur

Le ministère de l'intérieur constitue « une structure complexe avec le recensement exact de ses parties composantes et des relations dynamiques les unissant », comme le souligne G. Vedel. C'est une administration compliquée, de par sa nature spécifique et son rôle de proximité assumé via les collectivités locales (les régions, les communes urbaines et rurales...) dont il est la tutelle, ses missions régaliennes et sécuritaires, son rôle et son historicité (voir l'organigramme en annexe 6). Ce département constitue un cas spécifique vu sa typologie et la richesse de son personnel. La diversité de sa population en est un autre aspect de cette complexité : les agents d'autorité (secrétaire général, inspecteur général, wali, gouverneur, pacha, chef de cercle, caïd, cheikh moukkadem, arifates), les fonctionnaires (cadres et agents), les forces auxiliaires, les sapeurs pompiers, les policiers...

Cet amalgame fait du ministère un département d'exception, avec ses avantages et ses inconvénients. Oscillant entre la sécurité, l'inspection, l'autorité, les affaires intérieures, la gestion publique, la gestion locale, il s'est vu tailler une place spécifique par rapport aux autres départements ministériels.

La connaissance de cette population nous permettrait de comprendre l'environnement dans lequel se pratique l'égalité dans les rapports sociaux de sexe, dans un contexte majoritairement masculin où le pouvoir et la virilité masculine est un fait normal qui faisait partie des fonctions et des rôles de cette organisation. Les femmes se faisaient rares, car l'autorité et la sécurité étaient considérées comme des métiers « innés » pour les hommes.

Dans cette section, nous tenterons de présenter le ministère, sa typologie, le rôle et la place des femmes et des hommes dans ce département au niveau central, ainsi que la situation des rapports sociaux de sexe dans l'organisation et leur impact sur le développement.

L'objectif assigné à cette section consiste à promouvoir l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au niveau central à travers des mesures et des mécanismes pratiques.

Dans cette perspective, la théorie, les enquêtes, l'observation et les entretiens nous seront d'un grand apport, tout en analysant et examinant les statistiques.

Le résultat escompté est d'arriver à avoir un schéma global des conditions pour promouvoir le rôle et la place des femmes et des hommes, à travers un diagnostic effectué au sein de l'administration centrale, en matière de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe, à travers les différents niveaux.

I- Le développement par le haut entre la décentralisation et l'intervention de l'Etat

Le Ministère de l'intérieur est un département qui a connu un changement dans son mode de gestion durant les dernières années, en passant d'une administration purement sécuritaire à un département plus centré sur le développement et la promotion des territoires. Les femmes et les hommes constituent la fourmilière mobilisée pour ce vaste chantier. Ils participent à l'élaboration des stratégies nationales sectorielles du ministère, ils assurent le suivi des programmes pour servir les territoires, et ils accompagnent les élus et les agents des collectivités territoriales, etc. Nous citons à ce titre, d'une façon exhaustive, le rôle du département dans le développement par le haut à travers : le programme de lutte contre l'analphabétisme au sein des collectivités territoriales, le programme de renforcement des capacités des élues territoriales, les programmes de formation des secrétaires généraux et des assistants judiciaires des collectivités, ainsi que les formations des responsables de divisions des affaires sociales (DAS)¹³⁶ et des agents de développement provinciaux/ préfectoraux (ADP), l'élaboration des catalogues de formation pour les cadres, les agents et les élus territoriaux¹³⁷, le programme de modernisation de l'état civil, la mise en place du PNRD et du PCD, la mise en place des schémas nationaux d'assainissement liquide et

¹³⁶ Divisions des affaires sociales implantées dans les préfectures et les provinces et qui sont responsables du suivi des projets de l'INDH au niveau territorial.

¹³⁷ En se basant sur les besoins émanant des collectivités territoriales.

solide, et des transports urbains, la coordination nationale de l'INDH¹³⁸, le suivi du programme de l'électrification rurale globale (PERG) et le programme d'approvisionnement groupé en eau potable des populations rurales (PAGER), la gestion du fond d'équipement communal (FEC).

De même, le ministère veille sur les projets de mise à niveau des villes et des centres urbains, ainsi que le désenclavement du monde rural, le redressement des projets structurants, la contribution à la réalisation des équipements collectifs (les abattoirs, les cimetières...), l'appui des collectivités territoriales pour la mise en place des formes de gestion, de délégation, de concession..., la mise en place des programmes et des lois contre la traite humaine¹³⁹, la liberté publique pour assurer l'égalité des droits, le soutien dans l'instauration des NTIC dans les collectivités territoriales, la révision des lois et des codes (la loi des partis politiques, la loi des élections, la charte communale, la loi de la décentralisation et de la déconcentration, le code de l'état civil...), l'encouragement de la coopération décentralisée Nord/ Sud et Sud/ Sud...

De même, pour encourager la femme à participer à la vie politique, le ministère de l'intérieur a mis en place en 2009 un fond¹⁴⁰ d'appui à la représentativité des femmes. Pour la mise en œuvre de ce fonds d'appui, une commission centrale a été constituée, présidée par le secrétaire général du ministère. Elle est composée d'une vingtaine d'élues locales, représentant les différentes sensibilités politiques, ainsi que la participation de divers départements ministériels et des acteurs associatifs. Le budget de ce fonds était durant l'année du lancement du programme de l'ordre de dix millions de dirhams. La contribution aux projets est à hauteur de 70%, soit vingt mille dirhams maximum par projet.

¹³⁸ Dont le responsable est une femme gouverneur.

¹³⁹ Dans le cadre de la lutte contre l'immigration clandestine, le Ministère veille sur les droits humains à travers la direction de l'immigration.

¹⁴⁰ L'Article 288 bis de la charte communale.

La création de ce fonds profite aux projets présentés par les partis politiques et par les associations œuvrant dans le domaine de la promotion de la représentativité féminine, de la bonne gouvernance ou de développement humain.

L'objectif est le renforcement des capacités des élues locales et des femmes en générale, par le biais de la formation, l'accompagnement, la sensibilisation, la communication..., dans les domaines suivants :

- l'appui à la participation des femmes dans les élections en tant qu'électrices et candidates ;
- l'appui à la femme dans la vie politique ;
- le renforcement des capacités des femmes dans le domaine de la gestion locale ;
- le renforcement des capacités des femmes dans le domaine du développement humain.

Par ailleurs, malgré la présence des textes sur la décentralisation, la déconcentration, la régionalisation, la complexité de la gestion locale et la multiplicité des besoins des citoyens ont rendu l'intervention de l'Etat très présente et son poids pertinent dans le soutien et le financement des projets et des programmes territoriaux. L'Etat continue à conserver une réelle présence dans les territoires.

Quoiqu'il en soit, la mobilisation des ressources humaines du ministère a pour objectif la contribution à la mise en œuvre du processus de la décentralisation, et son corollaire la déconcentration et la dynamisation de la régionalisation mis en place par notre pays, et dont l'évolution - bien que lente – a permis aux collectivités territoriales de devenir un acteur incontournable de développement. Dans ce sens, le ministère a lancé depuis 2008 un large plan stratégique de renforcement de la décentralisation horizon 2015 pour l'ancrage de la gouvernance locale, afin que les collectivités territoriales puissent affirmer davantage leur rôle dans le développement territorial et les aider à mieux servir les citoyens.

II- La typologie du ministère de l'intérieur¹⁴¹

a- l'Administration centrale

Les fonctionnaires du ministère de l'intérieur sont répartis en fonctionnaires régis par la fonction publique, ayant un statut de l'administration centrale (A C) et d'autres avec un statut particulier, celui du ministère de l'intérieur (MI), en l'occurrence les agents d'autorité, les administrateurs (1^{er}, 2^{ème} grade) et les administrateurs- adjoints (échelle 10), les rédacteurs, les secrétaires, les techniciens...

La différence des statuts dans l'avancement, la gestion de carrière, la promotion, la mobilité...entraîne une différenciation dans la gestion des ressources humaines entre les différentes catégories des fonctionnaires. Cela soulève parfois des inégalités dans la gestion des ressources humaines (GRH). Par exemple, si le statut du (MI) a plus d'avantages que celui de l'(AC) (promotion en grade), certains contraintes affectent celui-ci ; comme le droit d'appartenir à un parti politique ou syndical qui est interdit pour le MI¹⁴², et la difficulté de mutation ou de conversion de statut à d'autres administrations publiques.

La spécificité du ministère réside dans son personnel qui est constitué de différents corps cités ci-dessus. Cette diversité est une richesse de potentialités et du capital humain, mais par la même occasion, il constitue un fief des inégalités et de discrimination, avec une gestion riche et diversifiée.

Le ministère de l'intérieur est un département qui était longtemps réservé aux hommes, de par ses missions liées à la sécurité, à la sûreté nationale et à la protection civile, les hommes étaient privilégiés pour ce genre de fonctions et d'activités. Jusqu'aux années 2000, les femmes n'étaient pas encore acceptées à passer les concours d'accès à l'IRAT¹⁴³, ni à l'IGAT¹⁴⁴, comme entités parfaitement masculines. Or, cela ne veut nullement dire que les femmes n'étaient pas présentes dans l'organisation ministérielle, mais leur participation était invisible, assurant des

¹⁴¹ Voir l'organigramme du ministère de l'intérieur en Annexe 6.

¹⁴² Depuis 2012, les fonctionnaires (AC) peuvent bénéficier de l'affiliation syndicale.

¹⁴³ L'institut Royal de l'Administration Territoriale.

¹⁴⁴ L'Inspection Générale de l'Administration Territoriale.

fonctions classiques, comme des dactylographes, des secrétaires, des « assujetties aux services civils » puis maintenues en tant que cadres.

Par ailleurs, face aux impératifs du développement et conscient du rôle que peuvent jouer les femmes dans la gestion publique et dans le développement, le ministère a connu ces dernières années, une intégration massive des femmes diplômées, ayant un niveau d'étude supérieur dans les différentes structures (IRAT, IGAT, DGSN, DGPC).

En l'absence des statistiques exhaustives, détaillées et agrégées par sexe sur le personnel du ministère, nous avons procédé aux enquêtes, comme nous l'avons mentionné dans le chapitre précédent. L'analyse des résultats de notre enquête auprès d'un échantillon de 120 fonctionnaires de différentes structures de l'administration centrale, nous a aidé à avoir des données et des informations fiables indispensables pour notre recherche.

Ainsi, nous avons pu relever d'après notre analyse que l'écart entre les femmes et les hommes est présent au sein du ministère. Le taux de féminisation constitue le tiers du personnel du ministère (34 %), alors qu'il est de 53, 78 % au ministère de la santé (voir tableau en annexe 4). Cela est expliqué par une forte présence masculine, notamment dans le rang des agents d'autorité, des inspecteurs de l'administration territoriale, de la DGPC et de la DGSN. Les femmes constituent la frange la plus touchée des inégalités, illustrées comme suit.

Tableau 9: La représentation de féminisation dans les structures centrales du ministère de l'intérieur

Structures	Effectif	Taux de féminisation %
Secrétariat Général	40	35
Direction Générale des Collectivités Locales	42	41
Autres	38	28
Total	120	34

(Source : Exploitation des données de notre échantillon, 2009)

Par ailleurs, ceci ne justifie nullement que les femmes ne sont pas moins instruites que les hommes. Au contraire, elles ont réussi leurs études, elles bénéficient des diplômes de hautes études, et ayant appartenu à de grandes écoles.

La réponse trouve son explication dans les propos qui jugent que les hommes sont beaucoup plus nombreux dans les postes de responsabilités et de prise de décision. Les décisions sont prises et faites par les hommes et pour les hommes. Ils exercent des fonctions et des activités différentes et meilleures que celles endossées par les femmes. Bien qu'ils aient les mêmes diplômes (parfois moins que les femmes qui possèdent les plus qualifiants). Ils sont plus nombreux et plus influents sur les décisions et les promotions. Ce qui dresse le long chemin que doit parcourir les femmes pour égaliser avec les hommes et assurer une égalité entre les sexes.

Malgré les efforts déployés, les femmes continuent encore à endosser leur rôle social dans l'administration centrale, en assurant des fonctions traditionnelles, comme la formation, l'exécution des tâches inférieures, comme agent d'exécution ou technicienne. Cela a des impacts immédiats sur l'évolution de la carrière des femmes et sur leur développement. La différenciation dans les métiers et les fonctions constitue un indicateur des inégalités et présente un facteur de discrimination pour les femmes d'un point de vue économique et social.

Quelques données peuvent nous renseigner, d'une façon exhaustive sur la situation comparée des femmes et des hommes dans certaines structures relevant du ministère de l'intérieur en 2009.

Tableau 10 : Le taux de féminisation de certaines directions centrales

Entités administratives centrales	Taux de féminisation (%)
Formation des Cadres Administratifs et Techniques (DFCAT)	49
Collectivités Locales (DGCL)	40
Affaires Administratives (DAA)	39
Coordination des Affaires Economiques (DAE)	39
Secrétariat Général (SG)	35
Cellule de Coordination de l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (CCINDH)	34
Régies et Services Concédés (DRSC)	28
Affaires rurales (DAR)	27
Systèmes d'Information et de Communication (DSIC)	23
Promotion Nationale (PN)	23
Moyenne	34

(Source : Exploitation des données de notre échantillon, 2009)

Le taux de féminisation des services centraux du ministère de l'intérieur (hors DGSN et DGPC) est de 34 %, et varie d'une direction à l'autre. Selon le tableau ci-dessus, la DFCAT, comme entité de formation présente une quasi parité entre les hommes et les femmes, avec un taux de féminisation qui s'élève à 49 %. Cependant, la parité ne justifie nullement un traitement égal, ni une carrière égale, ni un salaire égal.

D'un autre côté, la DGCL représente 40 % de féminisation, alors que la direction de la promotion nationale occupe la dernière place du classement de 23 % de féminisation, justifiée par la nature de ses missions réservées aux hommes. Egalement, la direction des Systèmes d'Information et de Communication (DSIC) connaît un taux de féminisation de 23 %, alors que ses tâches (programmation, SIG...) intéressent beaucoup plus les femmes dans d'autres départements ministériels.

La main d'œuvre féminine est utilisée dans des fonctions ne nécessitant pas assez de technicité, ni de compétences particulières et qui sont moins valorisantes et moins rémunérées.

Les hommes et les femmes peuvent remplir les mêmes fonctions et faire les mêmes métiers, mais la nature des rapports de pouvoir entretenus longtemps dans l'organisation sont difficiles à disparaître. L'objectif est de faire travailler les femmes et les hommes et alterner les rôles et les activités pour arriver à modifier les relations d'inégalité fondées sur le sexe.

L'accès des femmes aux postes de responsabilité reste une opération délicate au ministère, car affrontées à une culture masculine, les femmes trouvent des difficultés à pénétrer le monde viril.

De ce fait, la nomination de certaines femmes dans les postes de responsabilité, en tant que gouverneur, directrice, chef de division, chef de service, (tableau ci-dessous) a redonné, malgré sa faiblesse une impulsion notable dans le taux de féminisation dans le département.

Tableau 11 : Le taux de féminisation des postes de responsabilité au Ministère de l'Intérieur en 2009¹⁴⁵.

Structures	Femmes	Hommes	Total	(%) Taux de féminisation
Ministère de l'Intérieur	130	1 134	1 264	10,28
Direction Générale de la Sûreté Nationale (DGSN)	3	123	126	2,38
Direction Générale de la Protection Civile (DGPC)	13	126	139	9,35
Total	146	1 383	1 529	9,54

(Source : MMSP, 2009)

¹⁴⁵ Idem, p. 17-18.

Sur 51 divisions étudiées au niveau des directions du ministère de l'intérieur, nous avons enregistré la présence d'une seule femme nommée officiellement chef de division, soit 1,96 %, et de deux autres nommées officieusement (sans arrêtés ministériels) en tant que chargées de division à la DAA et à la DGCL. Afin d'appliquer les nouvelles dispositions de la nouvelle constitution en matière de parité, il semble indispensable de rattraper ce retard lors des prochaines nominations.

b- L'administration territoriale et la faible représentation des femmes

Au niveau territorial, le taux de féminisation reste minime par rapport au central et il ne dépasse pas 20 %. Néanmoins, ce taux varie d'un territoire régional à l'autre.

La première place au niveau national est monopolisée par la région de Tanger-Tétouan qui enregistre un taux de féminisation de 37 %, alors que la Région de Souss-Massa-Darâa est classée en dernier rang, avec un taux de féminisation qui ne dépasse pas 9 %. Ceci est expliqué par la nature de la population de cette région, dont la majorité est encore conservatrice et attachée aux traditions et aux rites, alors que la première région profite de sa proximité et de son ouverture sur l'Europe.

Dans l'administration territoriale, les femmes constituent le 1/5 du personnel, cela explique le retard qu'enregistre l'intégration équitable des femmes au niveau territorial, notamment dans le corps des agents d'autorité qui est majoritairement constitué des hommes. La présence des femmes agents d'autorité au niveau local n'est pas beaucoup appréciée par certaines tribus et collectivités rurales, d'après les propos de certaines élues des collectivités territoriales.

A l'heure de l'égalité, le département dans ce panorama exhaustif a enregistré des retards quant à l'intégration des femmes responsables dans certaines structures, notamment de sécurité et des fonctions d'autorité (ministre de l'intérieur, les walis, le secrétaire général du ministère, le directeur général des collectivités territoriales, l'inspecteur général de l'administration territoriale).

Cependant, les choses avancent lentement, et injectent une lueur d'espoir pour les générations futures dans un contexte caractérisé par une véritable transformation dans sa forme, en mutation exigeant des nouveaux défis et un nouveau dynamisme pour accompagner la métamorphose enfantée par le printemps arabe qui a soulevé les peuples contre la discrimination et l'exclusion pour plus de justice sociale et d'équité.

La complexité du fonctionnement de l'organisation rend, sans doute la fluidité de l'information lente, opaque et rend difficile la connectivité entre les différentes structures qui la composent. Ces dernières années, le ministère de l'intérieur essaie de s'adapter, bien que lentement, aux changements et aux mutations que connaît le Maroc.

L'implantation de la nouvelle ère s'opère et les nouvelles approches managériales inaugurent une époque qui prend en compte le capital humain comme levier stratégique de changement et de modernisation de l'administration publique.

D'une façon globale, le constat enregistré globalement sur l'entité du ministère complique l'étude de notre cas, il pourrait se résumer exhaustivement dans le flou qui caractérise parfois l'organisation, avec la présence de certains postes et fonctions qui ne sont pas clairement définis.

A ce titre, à côté des chefs de division et des chefs de service, officiellement nommés par des arrêtés ministériels, il y a les chargés de service, les chargés de division, les chargés de mission, les chefs de projet, les responsables de projet, les consultants étrangers et nationaux qui occupent des postes dans l'administration et assurent des fonctions et des activités ayant le même statut, prestige social et pécuniaire, et parfois même mieux privilégiés que les premiers. (Cette situation est déclenchée surtout avec les nominations des nouveaux managers (parfois issus des secteurs privés) qui parfois refusent de travailler avec les anciens responsables, et pour éviter la confrontation, ils préfèrent faire appel à d'autres personnes qui les nomment comme, cité en dessus, pour les aider dans leurs nouvelles missions).

La présence de cette multitude d'acteurs et de responsables entraîne *l'anarchie* et génère la non transparence. Ces structures nous poussent à poser la question suivante : qui fait quoi ?

Et à mettre le doigt sur un état de choses qui voile la responsabilité et la responsabilisation, lequel se traduit par :

- des dossiers partagés par plusieurs personnes et structures, ce qui conduit à l'absence d'un seul interlocuteur ;
- le manque de suivi et d'évaluation ;
- le chevauchement des tâches et des missions entre les directions et les structures centrales qui relèvent du même ministère, qui fait perdre l'effort, l'énergie et le temps et en conséquence, il entraîne la démotivation et la non reconnaissance au travail ;
- l'aspect d'urgence, de confidentialité et l'aspect conjoncturel prime, chose qui piétine parfois sur le suivi et l'évaluation des projets, des programmes et des dossiers.

III- les femmes et les hommes au ministère de l'intérieur : Rôle et Place

« L'accès à l'emploi pose donc, inévitablement, la question de la liberté des femmes, les conditions dans lesquelles elles travaillent posent celles de l'égalité entre les sexes »¹⁴⁶.

Le travail des femmes et les conditions dans lesquelles elles travaillent est un excellent indicateur de l'équilibre de la société, mais qui doit être fondé sur la base de l'égalité et l'équité.

¹⁴⁶M. Maruani, D. Meulders, (2004), « Mettre l'emploi au cœur du débat », in « Marché du travail et genre, Maghreb Europe », Brussels Economics Series, Edition du DULBEA asbi, GDRE, MAGE, INSEA, DULBEA. p 7.

L'égalité des sexes est un axe stratégique de développement traduisant que les femmes et les hommes ont les mêmes droits et peuvent jouer d'une façon égale leur rôle dans la société au niveau social, politique et économique et même d'en tirer profit sur un pied d'égalité.

Les politiques publiques sont devenues plus sensibles à la question du genre et des rapports sociaux de sexe. Cependant, malgré cet engagement et cette volonté, le travail des femmes, leur accès aux emplois supérieurs et aux postes de prise de décision sont encore confrontés à des obstacles, des contraintes et des résistances, à l'instar des pays occidentaux, mais avec des degrés modérés et atténués.

La promotion de l'égalité des sexes, le soutien et l'appui au genre est un chantier de société mettant en focus les femmes et leur épanouissement à tous les niveaux dans la société.

Au niveau de l'administration publique (annexe 1), l'égalité est inscrite officiellement dans les textes et les manuels de la fonction publique qui garantissent les droits des fonctionnaires hommes/femmes. Mais ; est ce que l'égalité est vraiment appliquée et les spécificités et les priorités des femmes et des hommes sont-elles prises en compte?

A cette question, plusieurs interviewés ont souligné que théoriquement les femmes sont un acteur incontournable dans la sphère privée de la société (l'éducation des enfants, le travail domestique, la garde des personnes âgées...), mais dans la sphère publique, elles sont reléguées globalement dans le second plan, parfois elles sacrifient leur vie professionnelle et perdent sa carrière au détriment de l'épanouissement dans la vie domestique.

Les femmes travaillent plus que les hommes, elles effectuent un double travail, l'un consacré à la vie personnelle et l'autre à la vie professionnelle, tout en maintenant avec un grand effort leur carrière. C'est une conciliation qui est soumise aux défis et aux sacrifices.

Le choix entre les deux vies est fatal, il reste soumis aux convictions fortes des femmes. La présence du courage et des convictions pousse celles-ci à perdre une vie au détriment de l'autre. Bien que la conviction de conciliation entre les deux sphères existe, elle finit par s'estomper, en l'absence de la contribution masculine et par les inégalités de la division du travail entre les femmes et les hommes, mais, toutefois, c'est une approche que la réalité met en examen tout au long de la vie professionnelle.

Ces approches ne sont que des essais, des tests psychologiques et thérapeutiques pour peu de femmes qui aspirent un jour à lever un peu le fardeau qui pèse sur leur destin et qui n'est pas, lui, prêt aujourd'hui à décliner.

Un monde souhaité dont toutes les femmes rêvent, mais pour y accéder, il faut laisser beaucoup de choses en chemin. C'est légitime d'avoir un souhait, mais attention, il ne faut pas que ceci dérange les mœurs, perturbe l'équilibre et enfreint brutalement les habitudes. Ce choc serait fatal pour la cause et trouvera résistance, refus et rejet.

Parce que tout simplement dans la vie quotidienne et dans l'esprit courant, la femme est la mère, l'épouse, la fille, la grand-mère, la tante, la cousine..., celle qui procure l'amour, l'affection, la protection, la sécurité, la paix, la tranquillité, la beauté, les secrets..., celle des expériences de toute une vie.

L'égalité doit commencer d'abord par la sphère domestique, repenser la division des tâches entre les hommes et les femmes en bas âges (de l'éducation, la scolarisation des petites filles et des garçons) pour que les deux sexes s'habituent aux simples gestes qui peuvent devenir des habitudes tout en paraissant normaux, sans pour autant être influencé par les facteurs biologiques qui priment et affectent les comportements et les traitements vis-à-vis des femmes.

D'autres expriment que malgré les différentes réglementations, les hommes sont habitués à voir les femmes dans les postes inférieurs, liés à leurs activités d'origine, confinées aux rôles sociaux. Ils trouvent que les femmes ont l'esprit participatif et préfèrent travailler en groupe pour qu'elles aient plus de confiance et de solidarité.

La situation professionnelle des femmes n'est pas fameuse, surtout face aux difficultés d'accès aux postes de pouvoir et de décision. De nombreux obstacles et difficultés freinent encore la carrière des femmes, leur accès aux postes de responsabilité (Annexe 2) et encore leur intégration. Elles restent *prisonnières du plafond de verre*¹⁴⁷ (*glass ceiling*), « les barrières invisibles, artificielles, créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. Ce terme souligne qu'il n'existe aucune raison objective pour que les femmes ne s'élèvent pas, comme les hommes, jusqu'aux plus hautes fonctions »¹⁴⁸.

Le plafond de verre passe par la ségrégation horizontale qui définit les métiers spécifiques aux femmes et d'autres aux hommes. Cette différenciation sexuée participe à l'attribution anarchique des qualités pour les unes et pour les autres qui renforce les inégalités entre les catégories des hommes et des femmes en milieu professionnel. D'autre part, la ségrégation verticale, c'est le phénomène des *murs de verre*¹⁴⁹ qui peuvent s'expliquer par les contraintes liées à l'accès aux postes de responsabilité et de prise de décision.

La responsabilité hiérarchique au ministère de l'intérieur est caractérisée par une forte masculinité. Si la prédominance masculine sur les postes de décision et de l'encadrement est bien visible dans l'organisation, il n'en demeure pas moins que le management féminin se niche une place, bien que fade, dans le département. Cette situation nous dévoile la persistance des rôles sociaux traditionnels.

Les femmes ont fait leur intégration au ministère de l'intérieur depuis longtemps, mais elles étaient toujours confinées dans des rôles inférieurs, dans la majorité des secrétaires. La plupart des femmes ne favorisait pas l'idée de travailler dans ce département, elles ne préféreraient pas consacrer leur vie à travailler en sacrifiant leur vie personnelle.

¹⁴⁷ Guillot - Soulez C., (2008), « La gestion des ressources humaines ». Collection Les Zoom's, Gualino éditeur, Edit Textenso. Paris. p. 59.

¹⁴⁸ Le BIT 1997.

¹⁴⁹ http://www.egalite-homme-femme.org/plafond_verre.php

De nos jours, avec les mutations de son environnement, le ministère a été obligé d'accompagner le changement, en transformant son organisation, en la dotant de nouveaux managers issus des secteurs privés. Avec cette nouvelle ère et avec un nouveau management, l'entité a connu un renouvellement de son savoir-faire et de sa culture, fondés parfois sur la diversité, la différenciation et l'égalité entre les sexes.

Dans cette perspective, l'éventail des ressources humaines a été enrichi par des femmes et des hommes sortant des écoles supérieures, des docteurs, des ingénieurs, des architectes.

En plus de cette mouvance, et conscient du rôle important des femmes dans l'organisation, le ministère a repensé les composantes de son personnel, notamment les agents d'autorité, les inspecteurs de l'administration territoriale, les policiers, en intégrant les femmes dans ces structures.

Malgré les efforts déployés, les femmes sont encore peu nombreuses dans les entités sus-précitées, donc leur influence est très faible, voire même invisible. A l'inverse, leur présence dérange et présente une image fade des femmes (le cas des femmes agents d'autorité« les caïdates¹⁵⁰ »), notamment dans les communes rurales où elles ne sont pas sollicitées pour un litige ou un jugement entre les notables de la collectivité territoriale.

La complexité et les enjeux du changement dans ce département dans un contexte changeant et imprévisible nécessitent des efforts colossaux et un fort engagement du département ministériel pour concrétiser l'intégration effective des femmes dans ce processus et promouvoir leur participation réelle dans l'organisation et garantir l'égalité entre les sexes à tous les niveaux.

La présence des femmes est importante dans toutes les structures du département à différents niveaux d'implication. La participation de celles-ci diffère d'une structure à l'autre, car elle reste tributaire des décideurs et des gestionnaires, et de leurs convictions.

¹⁵⁰Féminin du caïd en arabe.

IV- Les femmes, la prise de décision entre l'empowerment et le Leadership

1. les femmes et le pouvoir au ministère

La modernisation de l'administration passe à travers la valorisation du capital humain qui doit évoluer dans un climat d'égalité et d'équité, tout en profitant de la conjoncture actuelle. Celle-ci est renforcée par la légalisation et les réformes mises en place pour consacrer l'égalité entre les deux sexes, et ce pour favoriser une meilleure contribution des femmes et des hommes au développement.

L'intérêt est porté d'ores et déjà sur l'examen des moyens susceptibles de renforcer la présence des femmes dans les secteurs publics, en l'occurrence l'administration centrale.

Cependant, le rôle traditionnel des femmes persiste encore dans les activités administratives, il se reflète dans le travail dans le secteur public, comme la santé, l'éducation.... Les tâches administratives confiées aux femmes généralement se résument aux fonctions basiques de secrétariat, d'assistante de direction, d'hôtesse d'accueil, d'agent d'exécution, de technicienne, de travail domestique (femme de ménage), de rangement et d'archives (bureau d'ordre), au travail d'exécution...

La recherche à ce stade, nous a conduit vers plusieurs concepts liés à la prise de décision : le pouvoir, l'autorité, le mainstreaming, l'empowerment, le leadership.

Mais la problématique est beaucoup plus complexe dans l'administration centrale, où l'autorité est enracinée, liée fortement au monde masculin. Le jeu du pouvoir et de la virilité est un jeu ancien dans le département.

Or, d'après la littérature moderne du management, pour l'émergence des leaders, il faut une culture de confiance, d'autonomie et d'éthique, chose qui est presque difficile dans l'administration centrale. Il est encore tôt de parler de leadership masculin/féminin au ministère, car d'après un rapport du ministère de la modernisation des secteurs publics marocain, « il y a peu de possibilité de voir apparaître des leaders capables de mobiliser des masses autour des projets ambitieux. La culture de crainte, de soumission et d'obéissance qui règne au sein de l'Administration publique

marocaine reste un champ non fertile pour cultiver la confiance, l'éthique, l'autonomie et l'esprit d'entrepreneurship qui sont indispensables à l'émergence des leaders. Sans structure flexible et décentralisée, sans communication interne fluide, sans politique de motivation et de mobilisation, le leadership demeure impossible ».

Si la culture de l'initiative, de l'innovation et de la créativité est l'une des clés de succès indispensables pour le leadership, l'administration publique centrale, en général, ne les favorise pas encore. Cela est expliqué par le caractère non lucratif (non concurrentiel) que revêt cette institution régie de façon conflictuelle par un règlement ferme et des règles imposées, qui émergent un cadre protocolaire figé, défavorable au leadership et à la conjoncture changeante, avec un environnement actif et en mutation.

De même, le climat d'obéissance et de soumission à la hiérarchie s'impose et freine l'esprit d'initiative, de communication, de confiance, de l'éthique, tels sont les caractères propres au leader. La culture de méfiance et d'obéissance est une culture qui est très nuisible, qui ne favorise pas le leadership ni masculin, ni féminin.

Le risque d'absence de leadership au sein de l'administration centrale peut se résumer par l'absence de motivation, par une centralisation excessive accentuée par l'absence de délégation du pouvoir et des tâches. La présence du pouvoir et de l'autorité engendre la soumission, la discrimination et les inégalités. Tout ceci ne favorise pas l'émergence de leaders dans l'administration publique, et forge plus des gestionnaires centrés sur la tâche que sur l'élément humain.

C'est à partir de ce constat, que nous avons choisi d'aborder la responsabilité au féminin à travers l'empowerment féminin, car il s'agit à ce stade pour les femmes, plus de l'influence et de la confiance que de l'autorité et du pouvoir.

Elles sont une minorité au ministère à jouir de la responsabilité. Les unes sont modérées dans leurs mises et investissements, alors que d'autres se sont influencées par l'autorité masculine qui légitime leur démarche.

Les premières restent invisibles alors que les autres se confrontent au monde masculin et mènent une lutte, latente mais ressentie en milieu professionnel, de confirmation et de reconnaissance en permanence.

Les premières équilibrent leurs vies professionnelles et familiales, les autres sacrifient leur vie personnelle au détriment de leur vie professionnelle.

Si la participation des femmes dans le processus de prise de décision est un droit, car les femmes ont le droit de participer à ce processus et d'être présentes dans les organes de prise de décision, s'assurant que leurs intérêts sont pris en considération dans la stratégie, la planification des projets, l'évaluation, par ailleurs, leur accès aux postes de prise de décision est encore monopolisé dans sa majorité par les hommes.

Si la présence des femmes et de l'égalité avec les hommes est l'un des principes d'une bonne gouvernance et d'une administration intelligente et intelligible qui interagit avec son environnement interne et externe, traduisant qu'elle est réceptive au changement, cette volonté est confrontée encore à la résistance au changement.

Toutefois, la représentativité des femmes au sein de certains organes du ministère ne veut aucunement dire que les questions relatives aux femmes seront traitées, leurs rôles restent invisibles dans les organes de prise de décision, leur présence est très timide, et elle n'influence pas les décisions.

Pour le cas du ministère de l'intérieur, il n'y a aujourd'hui aucune femme wali, mais seulement deux femmes gouverneurs au niveau central, nommée respectivement en 2009 et 2011 (une seule femme gouverneur au niveau territorial à la préfecture de Mohammedia). Cela démontre que le département a enregistré du retard quant à la nomination des femmes aux postes de décision de haute responsabilité. A l'inverse, le ministère de la justice a très tôt confié la responsabilité aux femmes. Selon M. Abdenabaoui¹⁵¹ « la première femme a été nommée juge en 1961. Il s'agit d'A. Abderrazek ». Cela a permis au Maroc d'être le pionnier en matière de

¹⁵¹ Directeur des affaires pénales et des grâces au Ministère de la Justice.

féminisation au niveau Arabo-africain¹⁵². L’Egypte, par exemple, n’a résolu cette problématique qu’en 2007. Parmi les 822 femmes juges, contre 2 990 hommes, en poste actuellement, trois femmes juges occupent de hautes fonctions : une en tant que premier avocat général près la Cour de cassation, une autre, première présidente de la Cour d'Appel Administratif de Marrakech et une troisième, première présidente de la Cour d'Appel de Commerce de Fès. Trois autres femmes juges sont également présidentes des Tribunaux de Première Instance. Par ailleurs, nous espérons la nomination, prochainement, de femmes juges en tant que premières présidentes de la Cour d’Appel, postes occupés majoritairement jusqu’à nos jours par des hommes.

Le renforcement de la présence des femmes responsables au sein du ministère de l’intérieur ne garantit pas qu’elles, seules, peuvent influencer les stratégies, les politiques et changer le regard des hommes vis-à-vis de leur contribution et de leur intervention dans la gestion publique. Or, cela ne veut nullement dire qu’elles en sont incapables, mais pour l’instant, il s’avère difficile de faire face au groupe masculin.

Même les activités qui leur ont été attribuées sont d’ordre social ; à savoir la coordination de l’initiative nationale de développement humain et la formation des cadres administratifs et techniques. Donc, le rôle des femmes, même dans l’administration ne sort pas du rôle traditionnel qui leur a été octroyé par l’organisation sociale.

Nous constatons que pour les deux femmes gouverneurs dans l’administration centrale, bien que responsables, jouissant d’un statut supérieur au sein du ministère, leur rôle reste restreint et limité à des activités "simples" et "nobles" qui ne leur permettent pas de jouer pleinement leur rôle en tant que leadership et décideu(se) dans un département « d’autorité et du pouvoir ».

Cela est justifié par la présence d’un « plafond de verre » latent qui entrave la participation de femmes dans la prise de décision et bloque leur accès aux postes de responsabilité.

¹⁵²Le Ministère de la Justice a connu l’intégration d’un grand nombre de femmes au cours de ces dernières années, profitant de la formation des ressources humaines assurée par le département « l’organisation de sessions de formation, de colloques et la participation à des conférences et des rencontres au niveau national et international » Revue des Affaires Pénales, (2011), N°1. Publication ADIJJ. p. 21.

De ce fait, ces femmes responsables ne peuvent pas encore influencer les décisions, ni prendre des initiatives audacieuses. S'ajoute aussi les femmes cadres supérieurs (chefs des services et chefs des projets), ayant des expériences importantes, n'arrivent pas encore, à leur tour, à franchir le pas dans les organes de la prise de décision.

Les hommes profitent de la discrimination des femmes pour bénéficier de la domination et du pouvoir et en conséquence ils montrent plus de résistance au changement. Cela se remarque dans la place et le rôle des femmes dans l'organisation. Celles-ci n'accèdent pas facilement aux ressources et aux opportunités, ce qui limite leurs capacités et leur choix d'agir et de faire.

Par conséquent, les relations des rapports sociaux de sexe sont basées sur une relation de pouvoir et une relation discriminatoire envers les femmes, qui sont façonnées selon les caractéristiques de chaque société. Pour R. Connell (1987), chaque société possède son propre schème des relations hommes-femmes, schème qui relève des particularités historiques, sociales, économiques et politiques l'ayant façonné le « gender order »¹⁵³.

Représentant un objectif pour les hommes, le pouvoir pour les femmes ne constitue pas un but. Elles ne cherchent pas à rivaliser avec les hommes, mais elles cherchent à apporter un changement et une transformation dans la gestion et dans les stratégies et les politiques de développement.

Mais une question se pose : l'empowerment féminin est-il un vecteur d'efficacité et de performance pour le développement au ministère ?

Afin d'étudier l'empowerment féminin dans une direction centrale dirigée par une femme, la DFCAT constitue un exemple de travail, en raison de l'ancienneté de son responsable nommée depuis six ans à la tête de cette direction, et ayant plus de trente ans d'expérience au ministère de l'intérieur.

En effet, nous présentons cette direction pour comprendre la complexité et les enjeux de leadership féminin. Et de poser la question : Est-ce que la présence d'une femme gouverneur-directeur à la tête d'une direction centrale a-t-elle contribué à changer le

¹⁵³R. Connell, (1987), « Gender and Power », Stanford University Press.

monde masculin et a-t-elle marqué la différence entre les femmes et les hommes? Est-ce que la femme leader favorise l'égalité dans les rapports sociaux de sexe? Est-ce que ses capacités lui permettent la liberté des choix, des décisions et le bien-être ?

Pour le cas de la DFCAT, la répartition des responsabilités est inégale entre les hommes et les femmes. En effet, pour un effectif de 98 fonctionnaires, dont 49 % de femmes en 2009, seules trois femmes sont chefs de service contre sept hommes, et aucune femme n'est chef de l'une des quatre divisions de cette entité.

La répartition et représentation des femmes sont les mêmes depuis des années. Il n'y a pas eu de changement pour l'intégration de l'égalité entre les sexes dans les postes de division ou de service. Les mêmes personnes continuent à remplir, depuis des années leur fonction sans mobilité (sauf ceux qui ont quitté la direction en préférant le départ volontaire, ou qui sont partis à la retraite dont les structures ont été attribuées dans la plupart du temps aux hommes).

S'ajoute, l'absence de la mobilité et de redéploiement des anciens responsables (assurant les mêmes tâches plus d'une vingtaine d'années dans les mêmes postes) a créé chez les autres cadres, ayant plus de 15 ans d'ancienneté sans promotion dont figurent les femmes, la démotivation et le manque d'initiative.

De plus, le rôle facultatif de la formation dans la promotion et la carrière des cadres, amplifie la situation de désengagement et il entraîne chez certains fonctionnaires, notamment les femmes le rejet de ces prestations qui sont considérées comme des « charges supplémentaires inutiles » et une contrainte de plus.

L'absence des femmes dans les postes de responsabilité laisse le champ libre aux hommes et elle renforce les inégalités entre les sexes, car celles-ci ne contribuent pas aux décisions qui ne prennent pas en compte l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

Les cadres supérieurs sont majoritaires à la DFCAT dont les femmes sont présentes avec des formations supérieures. La répartition par genre traduit pertinemment une certaine parité entre les deux sexes du personnel à la DFCAT.

D'après les statistiques, les femmes à la DFCAT sont bien présentées depuis longtemps, et la présence d'une femme responsable à cette entité centrale n'a pas profité aux femmes cadres de cette organisation, et aucun changement n'a été opéré quant à l'accès aux postes de responsabilité.

Dans un autre côté, en ce qui concerne l'âge, la moyenne est de 45 ans au sein de cette direction, ce qui traduit la maturité de la direction avec deux composantes, une représente l'ancienne génération, avec des responsables à l'âge de la retraite, et une nouvelle génération, démotivée, dont la carrière se caractérise par la stagnation.

Pour aborder la question de leadership au féminin, nous avons choisi dans cette étape les entrevues et les entretiens avec des femmes collègues du ministère de l'intérieur de directions différentes, à l'occasion de notre présence dans des formations, des colloques, des conférences ou réunions. Cette technique nous permettait de mettre à l'aise et en confiance les interviewées qui ne ménageaient aucun effort pour nous fournir leurs points de vue. Les entrevues étaient riches, car elles concernaient une thématique générale, sans se pencher spécifiquement et directement vers l'organisation du ministère.

Les conclusions que nous avons pu recueillir sur 60 femmes interrogées sur le leadership, 45 femmes, (75 %) ne croient pas vraiment au leadership féminin. Invitées à s'exprimer sur les qualités des leaders, la majorité des femmes expriment la qualité de communication, de reconnaissance au travail, d'être à l'écoute des problèmes des femmes et de prendre en considération les spécificités et les priorités de celles-ci.

La plupart des femmes ne souhaitent pas être leader, elles choisissent de consacrer leurs efforts à leurs enfants et à leurs foyers, tandis que d'autres femmes, une minorité constituée de jeunes filles, des femmes célibataires, ou des femmes qui n'ont plus de charges familiales, (leurs enfants adolescents, des femmes divorcées sans enfants), plus confiantes, en elles même, aspirent un jour être leader ; « *car c'est une question de chance et d'occasion* » expriment certaines, « *il ne s'agit nullement de compétence ou de mérite* », pour un autre cadre.

Enfin, pour d'autres, le leadership est lié à l'autorité, chose que certaines n'aiment pas exercer. Mais, certaines femmes ont l'occasion d'exercer la fonction de responsable de projet au même titre que les hommes, ressentant un peu de l'égalité entre les sexes.

D'autres pensent qu'être leader est synonyme de sacrifice, de rester tard au travail, d'assister aux réunions, de voyager en mission au niveau national et à l'étranger pour des périodes, à la moyenne de deux semaines, de participer aux séminaires et conférences au niveau national.

Par ailleurs, « être responsable » ne traduit pas la prise de décision. Une femme responsable peut gérer les dossiers, et assister aux réunions sans pouvoir décider. Elle se trouve incapable d'engager son point de vue personnel dans un séminaire ou une conférence car, son avis est pris comme avis du ministère de l'intérieur, il engage tout le département. Il y a souvent le retour à la hiérarchie. C'est pour cette raison que parfois des femmes cadres assistent aux différentes manifestations sans pour autant s'exprimer librement et elles restent sans engagement.

Ce constat relève des interrogations d'ordre organisationnel : Comment convaincre les décideurs à donner plus de liberté d'expression aux hommes et aux femmes dans ce type de rencontre qui n'engage que la personne elle-même ? Comment donner plus de chance aux femmes dans l'accès aux postes de responsabilité ? Comment déléguer le pouvoir opérationnel aux femmes ? Comment favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau de leadership ?

Dans notre échantillon, nous avons pu confronter les femmes cadres jeunes qui n'ont pas d'hésitation à se lancer dans des projets et de prendre la main (le risque et la hiérarchie sont quasi absents dans leurs répertoires), et d'autres qui n'osent pas s'engager dans le travail, mais qui veulent être des responsables. Nous avons pu constater d'après notre évaluation que l'ensemble des femmes préfère être des responsables, mais à des degrés et à des niveaux différés, selon leurs contraintes personnelles. Une interaction entre la vie privée et la vie professionnelle s'impose dans ce cas, réitérant une réforme de la gestion du temps et de l'organisation, avec un changement de la mentalité et des comportements vis-à-vis des femmes.

D'après notre expérience au sein de ce département, l'influence joue un rôle très important dans l'organisation. Au début des entretiens, le sentiment de rejet d'être leader n'était pas pris en compte, mais avec la confrontation des réponses, la discussion, les femmes cadres étaient convaincues de leur droit, passé sous silence au dépend de l'épanouissement des hommes, par la promotion, les indemnités et les rémunérations qui allongeaient les salaires et par le prestige social qui confère un statut social spécial aux hommes du ministère de l'intérieur...

Le constat majeur est que le changement peut venir des collègues proches (qui connaissent l'environnement interne et externe de l'organisation), de la persuasion verbale et l'influence sociale et non de celui des instances étrangères à la structure ou imposées par les rapports qui essaient d'influencer plus au niveau local.

Cette situation de confrontation nous a poussé à chercher dans d'autres niveaux les inégalités afin d'arrêter les dysfonctionnements et de proposer des pistes de réflexion susceptibles de changer la situation des femmes et des hommes dans le département pour promouvoir le développement.

V – Enseignements tirés de l'enquête

Les résultats et les enseignements du diagnostic de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe sont à considérer au sein du ministère de l'intérieur à travers les différents niveaux suivants :

- général,
- administratif,
- managérial,
- relationnel et individuel.

1. Au niveau général

Si nous avons traité dans les phases précédentes de notre travail, d'une façon générale et classique, de la situation, du rôle et de la place de la femme à travers des statistiques, des rapports et des documents officiels, nous tenterons dans ce volet d'approcher le sujet d'une façon pragmatique par le biais des questionnaires et des entretiens avec les hommes et les femmes fonctionnaires s'exprimant sur les questions de l'égalité et les rapports sociaux de sexe. Les interroger si les lois et les règlements en matière de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le ministère existent et si ces hommes et ces femmes en sont informés, si les directions centrales disposent du savoir -faire nécessaire concernant la législation spécifique à l'égalité des sexes, et si ces lois et ces législations existantes font l'objet d'évaluation et de contrôle.

A ces questions, les réponses ont été très distinctes, certains fonctionnaires interviewés ont démontré que la prise de connaissance de tout ce qui est en relation avec l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est une information propre à chacun. D'autres ont pris connaissance du genre comme nouveau concept dans le cadre d'une formation avec les organismes étrangers. Les uns, par curiosité, en ont fait des lectures personnelles, ou l'ont appris par le biais de la presse, ou soit par un collègue ou tout simplement par hasard.

Personnellement, les formations nous ont permises de faire le contact avec le sujet. A la Direction de la Formation des Cadres Administratifs et Techniques, nous avons la chance d'être choisie comme point focal du genre, représentant le ministère de l'intérieur dans une formation des formatrices en genre en 2004 avec la GTZ.

Suite à la formation, notre rôle était de sensibiliser les cadres sur le genre et l'égalité entre les sexes. C'était une opportunité qui a conduit à sensibiliser un nombre très important des collègues sur le nouveau concept. Par ailleurs, il a fallu du temps pour convaincre les décideurs sur cette approche.

Il était difficile de les convaincre sur l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans certains programmes ; notamment la budgétisation, les formations, ... Certains responsables avaient de la réticence quant à cette question. Selon une femme responsable au sein du ministère *« il n'y a qu'Eve et Adam, cette différenciation entre les sexes est une réflexion étrangère qui vise à créer un climat de conflit entre les femmes et les hommes dans l'administration et dans la société »*.

Si notre travail professionnel a limité notre élan, notre volonté nous a poussée à chercher, par nous même, l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au sein des directions centrales, profitant de notre expérience, de notre savoir-faire susceptible d'influencer notre savoir-être et notre savoir devenir.

Il a fallu du temps et de la patience pour que le comportement des hommes et des femmes vis-à-vis des rapports sociaux de sexe change. L'ère du changement s'est accompagnée du changement de positions, car la stabilité des règles n'est que relative, comme le soulignait A. Selim « le changement du comportement des hommes, au cours du temps, oblige à reconnaître que les vérités aux lois économiques ne sont que des vérités partielles »¹⁵⁴.

¹⁵⁴A. Sillem, (1990), « Introduction à l'analyse économique ». Edit. Armand Colin, p. 28.

La première conférence s'est tenue en janvier 2009 sur l'intégration du genre au ministère de l'intérieur, et en 2010 une autre thématique a été axée sur le parcours d'une femme. Et depuis, les formations ont été plus portées sur la formation des élues territoriales, et l'organisation des colloques internationaux, notamment africains sur les femmes.

Malgré cela, la problématique de la question de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe persiste, car elle n'est pas traitée et abordée dans sa profondeur.

D'après le recueil des données, il convient de mentionner que 30 % des cadres ont exprimé que l'égalité entre les sexes est quasi absente dans les pratiques, 40 % d'entre eux sont convaincus que l'égalité dans l'administration est une égalité des chances, quant à 7 % des cadres affirment l'égalité du pouvoir et 3 % croient à l'égalité de compétence et de mérite. Par contre, 20 %, ne croient pas à l'égalité d'une façon globale, car pour eux, il n'y a même pas d'égalité entre les hommes, ni entre les femmes, entre elles.

Par ailleurs, l'égalité entre les hommes et les femmes, « commence dans le monde professionnel. Car le travail constitue pour chacun une condition de l'autonomie et de l'épanouissement personnel. Voilà pourquoi l'égalité des sexes doit être résolument, dans l'entreprise, mais aussi, et ce tout particulièrement, dans les fonctions publiques »¹⁵⁵.

Pour les lois et la réglementation, l'ensemble des fonctionnaires se réfèrent au statut général de la fonction publique des fonctionnaires pour justifier l'égalité entre les sexes dans le droit. Mais, 70 % des interviewés jugent le statut d'archaïque et ancien qu'il faudrait changer d'une façon générale et non se limiter à réformer certains de ces articles depuis 1958. D'autres fonctionnaires en l'ordre de 25 % refusent l'aspect autoritaire et réprimant du statut. Mais d'autres cadres reprochent la multitude des

¹⁵⁵ Lettre de mission du Président de la république française adressée à la députée de Seine Maritime, Françoise GUEGOT in Rapport au président de la République sur l'égalité professionnelle homme-femme dans la fonctions publiques, janvier 2011
http://www.acteurspublics.com/files/pdf/nap/egalite_homme_femme_fonction_publicue_guegot.pdf

statuts particuliers au sein de la même administration publique qui traduit les inégalités et le déséquilibre dans la gestion globale et stratégique des ressources humaines.

Quant à la stratégie du ministère de l'intérieur, en matière d'égalité est méconnue par la majorité des interviewés. Certains ont jugé que le département reste timide dans ce sens et n'aborde pas la question de l'égalité d'une façon pratique, rationnelle et claire.

De l'ensemble des questionnaires et des entretiens, les axes qui ont soulevé le plus d'enjeux et de défis auxquels l'administration centrale et les responsables se trouvent confrontés, se résument à travers les différents niveaux suivants :

2. Au niveau administratif

A travers les situations que nous avons retracées à ce niveau, nous avons abordé la problématique de l'égalité entre les sexes à travers : la carrière, le recrutement, les rémunérations et l'évolution de la carrière.

a. La carrière

Le résumé des constats traduit que la participation des femmes à la gestion publique n'est pas seulement synonyme de statut social, mais c'est un droit humain. Elle a des avantages et des inconvénients. Elle est une ressource active pour la promotion de la vie publique. Cependant, la représentativité des femmes est très faible au sein des structures de décision, et elles continuent à occuper des fonctions sans influence dans l'organisation.

L'amélioration de leur situation est tributaire de l'évolution de leurs carrières et à la valorisation des différences inhérentes aux hommes et aux femmes.

La carrière des femmes est différente de celle des hommes et plusieurs facteurs favorisent ces différences :

- *L'éducation* : dès leurs jeunes âge, les filles endossent leur rôle social (soit en famille ou à l'école) en choisissant dans leur parcours scolaires des branches comme la littérature, la médecine, les langues étrangères- le français ou l'anglais- qui les condamnent toute leur vie professionnelle. Cette mauvaise orientation nuit à leur statut social, bien qu'elles soient brillantes, comme le

souligne un responsable « les femmes choisissent des emplois et des activités qui ne correspondent pas à leurs potentialités, ni à leurs diplômes».

D'après nos entretiens, le constat révèle qu'il y'a une disproportion entre les anciennes cadres et les nouvelles. Les anciennes sont dans leur majorité détentrices des licences en droit et parfois des licences en économie, pour les nouvelles recrues, on trouve toutes les disciplines scientifiques, managériales, informatiques, des ingénieurs, des architectes sont présentes, ayant des diplômes des études supérieures approfondies, des masters et des doctorats. Nous pouvons dire que la société a évolué depuis et a donné l'occasion aux filles comme aux garçons du choix de leur scolarité et de leur spécialité sans différenciation fondée sur le sexe.

Cependant, d'après certaines interviewées, « dans la majorité des cas, les diplômes n'ont pas de valeur au sein du ministère de l'intérieur, du moins les spécialités, car la majorité des responsables, des chefs de division et des chefs de service, détenteurs des diplômes moyens, comme la licence, sont responsables sur des femmes docteurs ou ayant des diplômes supérieurs. Ce qui compte le plus, c'est l'ancienneté ».

- *La culture* : les valeurs sont les racines qui résistent au changement. Les stéréotypes liés au genre sont difficiles à contrer surtout dans l'organisation du ministère de l'intérieur. Les valeurs de l'organisation sont des rites, des croyances, des valeurs partagées par l'ensemble des décideurs et les cadres. « Les femmes étaient rares au ministère de l'intérieur, leurs rôles se limitaient au secrétariat, répondre au téléphone, apporter les parapheurs pour signature, mais avec la modernisation de l'administration et avec les nouvelles technologies de l'information et de communication, ces femmes se sont retrouvées sans activités, marginalisées et oubliées. Les autres femmes qui ont intégré la structure ces dernières années, parfois plus instruites et diplômées que les hommes, n'arrivent pas encore à se tailler une place dans le monde masculin », répliquait une responsable (chef de service).

Le pouvoir des hommes légitime la discrimination des femmes, car « le ministère de l'intérieur est une administration des hommes dont les femmes jouent un rôle secondaire et invisible », souligne un agent d'autorité.

« Les hommes dans ce département n'arrivent pas encore à accepter les femmes en tant que fonctionnaires jugées par leurs compétences et leurs mérites et non pas par leurs sexes », d'après un cadre.

- *Les lois juridiques* : les réponses se sont concentrées sur les statuts. Les fonctionnaires attachés au statut particulier du ministère de l'intérieur et ceux de la fonction publique ne jouissent pas du même traitement, ce qui affecte la rapidité de la promotion des deux. Le premier statut est rapide, notamment pour la promotion de l'échelon 6 à 7, un mois pour le MI et 3 ans pour celui des AC (administration centrale de la fonction publique). Même chose pour la promotion en grade. Cette différence en durée de promotion engendre l'inégalité entre les statuts pour les hommes et les femmes.

Il faut ajouter les allocations familiales, ce sont les hommes qui en bénéficient. Les lois donnent à l'homme le droit de profiter des indemnités sur les enfants, des mutuelles sur les dépenses médicales. Ce sont des zones de dysfonctionnements, surtout « lorsque les femmes paient les visites médicales des enfants et les médicaments, ce sont les hommes qui profitent du retour des mandants de ces frais dans leurs salaires » soulignait une femme responsable de service.

- *Le congé de maternité* : les femmes qui s'absentent pour un congé de maternité, elles se retrouvent à leur retour, parfois, marginalisées et exclues de la sphère qu'elles occupaient avant. Dans certains cas, ce sont les femmes qui choisissent de s'éclipser dans des petites activités qui leur donnent plus de temps et de disponibilité pour s'occuper de leurs enfants. Les contraintes des charges familiales se multiplient après l'accouchement, les femmes priorisent, à ce stade, leur vie privée au dépend de leur carrière professionnelle. Le désengagement et le manque d'implication influence leur carrière. Les femmes sont cantonnées dans des postes inférieurs de substitut.

- *Les congés de maladie* : d'après les entretiens, la maladie constitue, pour certaines femmes et hommes, une discrimination indirecte qui affecte surtout leur psychologie. Marginalisées, ces femmes accumulent le rejet, l'oubli et l'indignation, d'où l'absence de motivation.

La non reconnaissance au travail de ces femmes, est en lui-même, une injustice. La problématique des inégalités s'affirme, parfois, également après les congés administratifs. Selon la majorité des femmes interviewées, la non disponibilité des femmes est traduite parfois par la démotivation, le désengagement. Ces femmes sont plus attirées par la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle. Une équation qui justifie la répartition inégale des rôles entre les hommes et les femmes.

Force est de constater que les inégalités entre les femmes et les hommes dans leurs parcours professionnels sont construites sur des fibres très fragiles qui conditionnent toutes leurs vies. La carrière des femmes peut constituer un axe stratégique pour l'organisation et faire bénéficier l'administration des potentialités et des richesses incontournables dont jouissent les femmes. Si les femmes représentent 28,37 % des cadres du ministère de l'intérieur, l'égalité professionnelle n'est pas encore à l'ordre du jour. Les femmes cadres ne se voient pas avoir les mêmes opportunités de carrière que celles offertes aux hommes. Ces inégalités affectent le fonctionnement de l'organisation.

La carrière des femmes ne constitue pas encore une priorité pour les décideurs, bien que les femmes constituent un vivier de talents dans l'administration, c'est une ressource non encore exploitée, or combien sont-elles dans les postes de prise de décision ?

La nomination de deux femmes responsables au ministère de l'intérieur ne sort pas des rôles sociaux traditionnels confinés aux femmes, la première est nommée à la tête de la cellule de coordination de l'initiative nationale de développement humain et la seconde à la direction de la formation des cadres administratifs et techniques. Cette

situation traduit encore le goût de la discrimination de l'employeur qui limite les femmes à des métiers classiques purement sociaux.

Penser à la carrière des femmes est une problématique qui jaillit à des moments dans la vie professionnelle des femmes. Si les séductions qui attirent les hommes dans l'organisation centrale : un salaire alléchant, des indemnités et des primes onéreuses, des missions à l'étranger (en l'occurrence au Canada, aux Etats Unies, en Asie), une belle voiture de service, avec dotation de carburant, la réparation au parc- auto du ministère, un portable avec dotation gratuite, promotion en tant que gouverneur ou wali, ne sont pas celles qui séduisent les femmes, à certains moments de leurs carrières, à l'inverse, elles préfèrent un horaire flexible, plus de temps pour leurs charges familiales. « Maintenant que je n'ai plus de préoccupations, mes enfants sont allés poursuivre leurs études à l'étranger et que je n'ai plus d'engagement familial, je suis prête à lutter pour être responsable dans l'administration », d'après une femme cadre âgée de 48 ans. L'âge parfois joue un rôle dans les choix des femmes et affecte leur carrière professionnelle, soit positivement ou négativement (s'éclipser ou s'affirmer).

Mais la réplique, qui pensons nous, a marqué la synthèse de toute une expérience et une vie dans l'administration, est celle d'une femme cadre âgée de 55 ans qui nous confiait : « pour la femme dans l'administration, ses années 30 sont pour se marier, constituer une famille, avoir des enfants, ses années 40 sont pour travailler et ses années 50 sont pour être responsable, si elle a de la chance ou si son supérieur la pousse ».

Les femmes, sans le vouloir constituent une batterie concurrentielle dans l'organisation. Elles apportent des qualités différentes de créativité, de communication, des effets relationnels au sein de l'équipe, mais elles n'arrivent pas à accéder aux postes de responsabilité, car les hommes n'acceptent pas encore les femmes comme rivales.

Seulement, le problème ne nous révèle pas uniquement que certains décideurs freinent l'évolution de la carrière des femmes, mais nous renseigne sur les femmes qui sont très rares à rivaliser avec les hommes. Le nombre des femmes qui luttent pour la responsabilité et l'accès aux postes de prise de décision est très faible. Mais, ce sont parfois les exceptions et les minorités qui font l'histoire.

Le constat est de revoir la parité des responsables femmes dans l'organisation, « les postes de responsabilité doivent faire l'objet de concours pour donner plus de chance aux mérites et la compétence des femmes et des hommes ».

C'est dans ce sens et pour favoriser l'égalité des chances pour tous, aujourd'hui, les postes de responsabilité sont conditionnés par l'appel à la candidature. Or, certains responsables, malgré ces dispositions officielles continuent à proposer des personnes, sans passer par le canal officiel, loin de la transparence et l'équité entre tous les fonctionnaires. Mais, la question que se pose certains cadres est la suivante : « dans cette anarchie et ce flou organisationnel, est ce que la hiérarchie, à son tour, ne succomberait-elle pas au piège du favoritisme et des inégalités ? ».

Le but escompté est de favoriser une concurrence libre, équitable et légitime entre les hommes et les femmes, et de donner l'occasion aux femmes pour mesurer leur compétence et leur mérite. L'objectif est donc de leur permettre de se prouver et de ne pas se cacher derrière la discrimination et la marginalisation comme prétexte des inégalités.

Cet état des lieux met le doigt sur les inégalités directes et indirectes entre les hommes et les femmes qui doivent être examinées par les responsables et par la réglementation. Revisiter les conditions qui favorisent aux hommes de se forger une carrière professionnelle comme ils aspirent, d'une part, et d'autre part, repenser les combats qui contraignent les femmes à réconcilier les deux vies en parallèle ; la vie professionnelle et la vie familiale.

b. Le recrutement

Durant la dernière décennie, avec la modernisation de l'administration, les chantiers de réformes que connaît le Maroc et face aux nouvelles mutations, le ministère a été au rendez-vous du changement conjoncturel qui l'a obligé à renforcer son personnel par un nouveau vivier de ressources humaines des grandes écoles (des docteurs, des ingénieurs, des informaticiens...).

L'administration centrale a été favorable au recrutement des femmes. La parité, non seulement a été respectée dans l'ordre du jour de l'agenda des décideurs dans le recrutement du Ministère, mais au-delà, la balance s'est déclinée beaucoup plus en faveur de l'effectif des femmes au dépend des hommes, par exemple le recrutement massif qu'a connu la direction des affaires administratives durant la période 2005-2010.

De même, cette démarche s'est renforcée par l'intégration des jeunes cadres, notamment les jeunes femmes dans les postes de prise de décision, en tant que chargées de service et de division.

« L'intégration de la femme dans les postes de responsabilité est une chose qui est strictement liée aux convictions du responsable vis-à-vis de la reconnaissance du travail de la femme. Il lutte pour la cause de celle-ci pour la récompenser pour ses efforts », selon un chef de service femme.

Cependant, la composition des commissions de recrutement doit être revue. Au sein des membres de jury, doit figurer la parité et l'égalité entre les sexes. La représentation des femmes au sein de ces commissions de recrutement (les concours d'aptitude professionnelle, les entretiens d'embauche, les marchés publics) est susceptible de garantir la prise en compte de l'égalité entre les sexes.

c. Les rémunérations

Si nous voulons définir la rémunération : « il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi. La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...), quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décision de l'employeur. Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes : ainsi, les catégories professionnelles, les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux femmes et aux hommes »¹⁵⁶.

Bien que la grille des salaires affiche une certaine égalité de salaire entre les fonctionnaires hommes/femmes, les femmes gagnent beaucoup plus moins que les hommes. L'écart s'agrandit en remontant l'échelle hiérarchique du ministère, où les femmes ne se font pas uniquement rares, mais sont absentes.

L'écart s'explique par le facteur du temps, l'ancienneté. Les hommes sont beaucoup plus anciens que les femmes dans le département qui leur était exclusivement réservé.

Un autre facteur découle du premier, qui est non moins important, c'est celui de l'expérience masculine au ministère, qui justifie les primes et les indemnités, les missions..., de plus, l'ancienneté procure aux hommes des grades supérieurs dans l'administration. Les femmes demeurent encore à l'écart des postes de responsabilité les mieux rémunérés, mais faudra t-il encore attendre des années pour garantir l'égalité des salaires entre les sexes?

Cette différence de statut entraîne une différence de position dans l'administration. Les femmes sont les moins rémunérées, les moins payées et les moins promues, maintenues dans des fonctions moins qualifiantes et moins rémunératrices.

¹⁵⁶<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/l-egalite-de-remuneration-entre,1028.html>, Fiche pratique sur : L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, décembre 2010.

Aucune étude n'est élaborée dans ce sens, sur les indemnités, les rémunérations et les primes, capable de fournir des informations sur ces inégalités et les facteurs originaux qui les déterminent, de donner les critères qui favorisent les uns au détriment des autres.

3. Au niveau managérial

a. L'organisation (organisation du travail)

La réforme de l'administration place les ressources humaines au centre de son agenda, la femme constitue le cœur de débat de certains départements ministériels, en l'occurrence le ministère des finances, et le ministère de solidarité (MMSP), profitant de la forte présence des femmes qui constituent 26 % du personnel au niveau des administrations publiques et des collectivités locales. Au niveau du ministère, dans l'administration centrale, elles constituent 27,37 %.

Cet afflux important de féminisation au sein de l'administration centrale (Annexe 3) n'a pu octroyer aux femmes un rôle visible dans la gestion publique, et il ne leur a pas procuré un positionnement positif dans l'organisation. Les femmes continuent à être marginalisées des sphères de décision.

Plusieurs manifestations et rencontres ont amplement débattu de la question des rapports sociaux de sexe, l'objectif est de rendre compte de cette problématique, afin de comprendre les différences, et pouvoir prendre conscience des inégalités qui peuvent exister entre les sexes dans l'administration publique.

Cependant, ni la médiatisation, ni les discussions portées sur le sujet des inégalités entre les sexes n'ont pu assurer la parité professionnelle, ni l'égalité effective dans l'administration.

Le fonctionnement organisationnel et bureaucratique que connaissent certaines structures du ministère favorise l'exclusion des femmes et leur marginalisation de la gestion. Les femmes qui réussissent dans la sphère masculine, sont celles qui se sont adaptées aux normes masculines de comportement.

« Les femmes gestionnaires deviennent des symboles de leur genre et toute difficulté ou tout échec est réinterprété dans la logique du genre plutôt que comme échec individuel, comme c'est le cas pour les hommes. Les femmes tendent alors à se frayer un chemin dans l'organisation masculine en adoptant, sur leur propre groupe, la perception dominante dans l'organisation, la renforçant par le fait même et entravant toute possibilité d'identification positive et de regroupement des femmes entre elles, que ce soit par l'entremise du mentorat, (R.M. Kanter 1977; B.R. Ragins et T.A.Scandura 1994), plus visible ou d'un réseau de soutien mutuel plus officieux (R.M.Kanter 1977). Le fait que les femmes arrivent dans un monde masculin structuré à leur désavantage (Marshall J. , 1984) suppose que certaines politiques et pratiques organisationnelles sont mises en place, telles que l'action positive, la formation, le mentorat et les groupes de soutien, et qu'elles sont nécessaires pour contrer ce désavantage et pour aider les femmes dans la transition vers l'atteinte de cette masse critique qui permettra de changer les conditions de sa perpétuation. L'enjeu est politique et moral puisqu'il sous-entend que la société moderne n'accepte plus que certaines personnes soient exclues en raison de leur sexe ou de leur race ou encore de toute autre forme de discrimination (M. Alvesson et Y. D. Billing ; 1997) »¹⁵⁷.

Malgré ce constat pessimiste, il serait injuste de dire que les choses n'ont pas pu évoluer au ministère dans le domaine de l'égalité entre les sexes durant les dernières années.

Plusieurs interventions témoignent, durant les entretiens, du changement qui s'opère et des transformations qui se font, mais lentement en matière d'égalité et de droit.

L'application et la transposition de la nouvelle constitution a permis pour la première fois au Maroc la sortie en 2012, dans le nouveau Gouvernement, du ministère de l'intérieur de la sphère des départements de souveraineté et la nomination à sa tête le secrétaire général d'un parti politique, dont l'objectif est de repenser l'aspect d'autorité du département et d'ancrer sa proximité pour jouer un véritable rôle dédié au service du citoyen et du développement économique et social, que celui réservé à la politique sécuritaire qui le caractérisait bien auparavant.

¹⁵⁷<http://id.erudit.org/iderudit/016114ar>, (PDF), pp. 4-5.

Cette nouvelle donne peut donner une nouvelle dynamique dans l'administration centrale, en encourageant la participation des femmes à la gestion publique. Il y a une dizaine d'années, les femmes étaient quasiment absentes de la sphère de la gestion et de la programmation, et des réunions, bien qu'il ait une féminisation au sein de l'administration, les femmes étaient marginalisées ne bénéficiaient nullement de leurs droits en comparaison à leurs homologues hommes.

L'organisation a évolué avec un esprit managérial moderne, avec la naissance des nouveaux concepts : le nouveau concept de l'autorité, la bonne gouvernance, le management participatif, la nouvelle gestion axée sur les résultats, les plans stratégiques, le Wali et Gouverneurs développeurs, l'élu stratège, la collectivité locale comme entreprise...

Cette mutation organisationnelle s'est accompagnée d'une prise de conscience des talents des femmes. Mais leur affirmation au sein de l'administration se fait lentement. Elles deviennent un peu visibles dans les réunions, mais dans leur majorité marquant un acte de présence, sans pour autant pouvoir prendre de décision.

De surcroît, la nécessité conjoncturelle contraint l'administration à mobiliser les femmes qui sont un véritable vivier de compétences pour s'investir dans la vie professionnelle.

Par ailleurs, malgré ce changement, la participation des femmes dans la gestion administrative et financière, dans la planification stratégique reste timide et faible par rapport aux hommes. Des domaines restent exclusivement réservés aux hommes, alors que la gestion des congés, de la formation par exemple sont confiées aux femmes.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration publique nous place donc dans le cœur du politique, social et scientifique, débat notamment axé sur le pouvoir et la prise de décision qui pose la question suivante : à quel degré les femmes sont intégrées dans l'administration publique ? Comment sont-elles intégrées dans les postes de prise de décision ? Pourquoi sont-elles importantes dans l'administration ?

A ces questions, plusieurs réflexions des interviewés se sont manifestées, notamment sur la nature des inégalités liées à la division du travail, aux besoins pratiques et stratégiques des hommes et des femmes, le niveau de participation des femmes et des hommes, selon l'angle où on se place.

Le flou de l'organigramme et la multitude des structures, car il y a des structures qui empiètent sur des missions qui, organiquement, ne leur appartiennent pas, comme la formation, toutes les directions font de la formation, alors qu'il y a une institution dédiée à cette mission (DFCAT).

La division sexuelle du travail au ministère est répartie selon les activités et leur importance selon les hommes et les femmes. Cette division constitue une construction sociale.

Si le travail est important tant pour les femmes que les hommes, il ne constitue pas seulement une source pour tous les deux, de reproduction, de qualité de vie, mais il est lié à leur position dans l'organisation et il assure le statut social de chacun dans la société. Cependant, il constitue un champ de discrimination et des inégalités entre les sexes.

« Etre femme fonctionnaire au ministère, mariée, avec des enfants, vous procure un sens de l'organisation et de gestion du temps. C'est un atout que les hommes n'ont pas », nous explique un cadre.

Pour certaines femmes, l'esprit de gestion et de direction est une chose innée chez elles, mais *celles-ci préfèrent travailler dans l'ombre et dans la peau des hommes*, pour passer invisibles dans l'administration, afin de garder un équilibre entre les deux vies.

« La femme communique facilement en équipe et elle apporte son aide et son soutien moral pour ses collègues hommes ou femmes, une touche spéciale et spécifique à la femme dans l'administration ».

b. Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques

Pour comprendre les capacités des femmes et des hommes, et pour saisir leurs besoins et leurs priorités au sein de l'organisation, nos observations et nos entretiens nous ont révélé une différence entre les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des hommes et des femmes au ministère de l'intérieur.

- *Les besoins pratiques* pour les femmes du ministère, ils représentent les outils et les mécanismes qui leur permettent de développer et de renforcer leurs activités, leurs compétences et leur donner la chance d'accéder aux postes de responsabilités, (comme illustré dans le tableau ci-dessous) par :
 - ✓ la formation,
 - ✓ un horaire flexible et adapté,
 - ✓ la création des locaux, comme les crèches pour les enfants en bas âges et les foyers pour les adolescents pour permettre de décharger les femmes de leurs responsabilités familiales qui handicapent leurs carrières professionnelles,
 - ✓ la création de réseau féminin propre aux femmes fonctionnaires du Ministère (même prévoir par la loi des syndicats féminins) en faveur des femmes marginalisées, discriminées ou subissant des harcèlements sexuels et moraux,
 - ✓ dans l'immédiat, les besoins pratiques découlent des conditions existantes, et ils ne sont pas susceptibles de changer les rapports entre les femmes et les hommes.

- *Les intérêts stratégiques* : ils ont un caractère à long terme, liés à l'amélioration de la position des femmes et des hommes, sans pour autant déséquilibrer les rapports de forces existantes entre les deux sexes. Ils traitent, comme le souligne le tableau suivant, des intérêts qui touchent la conciliation de la vie professionnelle et privée, la parité et la mixité professionnelle...

Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques au ministère peuvent se résumer dans le tableau suivant.

Tableau 12: La représentation des besoins pratiques et des intérêts stratégiques de femmes au Ministère de l'intérieur

	Les Besoins pratiques	Les intérêts stratégiques
hommes	Transport	autonomie
	Promotion	Prestige social
	Rémunérations	Statut social
	Responsabilité	Pouvoir/ autorité
femmes	Flexibilité d'horaire	Valorisation du travail
	Transport	Gestion du temps
	Reconnaissance au travail	Accès à la promotion
	Formation	Augmentation des chances d'accès aux postes de responsabilités
	Implantation de crèche au sein des locaux du Ministère	Conciliation entre vie privée/professionnelle
	Création réseau femmes du ministère de l'intérieur	Plus de pouvoir, de pression
	Bénéficier des primes et des indemnités	Egalisation des disparités des primes avec les hommes
	Reconnaître la discrimination	Mixité et Parité professionnelle
	Lutter contre les violences psychologiques (harcèlement moral)	Valorisation des femmes

(Source: K. TIBARI, 2012)

La lecture de ce tableau dégage une différence entre les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes au ministère. Si les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des hommes se résument au transport comme une assurance de l'autonomie, les rémunérations comme changement de statut social, la promotion comme prestige social et la responsabilité comme garante du pouvoir et de l'autorité, pour les femmes, les besoins pratiques reflètent leurs soucis et leurs préoccupations quotidiennes qui entravent leurs capacités et leurs choix et in facto modifient leurs intérêts stratégiques; à savoir le temps, le transport, la formation, leur vie domestique, les inégalités des rémunérations, la discrimination, le harcèlement moral et sexuel.

c. le niveau de participation des femmes et des hommes

L'amélioration de la parité et de l'égalité professionnelle passe par la participation des femmes et des hommes aux instances de gouvernance, et aussi aux différentes activités et manifestations de l'organisation. Or, la participation des femmes reste faible par rapport à celle des hommes au ministère.

L'indicateur principal dans le département est le nombre des femmes responsables et la présence modeste, voire fade des femmes dans les réunions et les formations. C'est peut être « le fonctionnement général » et « le système à tendance masculine » du ministère, enracinés, car hérités depuis longtemps qui est à l'origine des inégalités entre les sexes.

Le faible pourcentage des femmes occupant des postes de chef de service et chef de division est un véritable indicateur de la situation de l'égalité entre les sexes au ministère, de l'empowerment, des femmes non pas pour le pouvoir, mais avec le pouvoir. Quoi qu'il en soit, le nombre des femmes occupant des postes de responsabilité reste insignifiant.

Malgré le progrès, bien que minime dans ce sens, le principe de l'égalité entre les sexes n'est pas pris en compte dans les réunions et les formations. Parfois, on peut considérer, d'après les entretiens, que ce sont les femmes, elles mêmes, qui ne prennent pas d'initiatives de participation, ou qu'elles ne manifestent pas un grand intérêt pour être présentes dans ces postes de responsabilité ou dans ces activités.

Selon les indices fournis, les femmes sont sous-représentées dans les réunions du ministère, ce qui produit ainsi la discrimination et la marginalisation des femmes des sphères de communication, de décisions, de planification, de programmation et d'évaluation. Cela détermine la mesure dans laquelle les femmes participent à la définition à la mise en œuvre de l'agenda de l'organisation et leur influence sur les décisions. Les femmes sont exclues des activités, elles se considèrent comme des exécutrices des actions et des missions auxquelles elles n'ont pas participé. Leur adhésion aux projets de l'administration reste superficielle, car elles n'ont pas été

intégrées au processus au départ. « Prenant le train en marche, les femmes adoptent un comportement d'indifférence et de démotivation », pour certains cadres femmes.

Au-delà du fonctionnement du ministère dont la majorité était consacré et consacre encore la gente masculine, dont les hommes ont le monopole des postes de responsabilité, plusieurs causes ont été exprimées par les interviewés, justifiant la faible présence des femmes dans les réunions qui peuvent se résumer par les horaires non adaptés des réunions qui se tiennent tard ou au delà des heures du travail.

« Pour que les femmes puissent être présentes dans les réunions, l'organisation doit prendre en compte l'horaire de la réunion, planifier avant et informer les hommes et les femmes en avance... », D'après un chef de service.

Cela est particulièrement important pour les femmes qui ont des charges familiales.

Le constat global laisse ressortir qu'il y'a une absence des données statistiques officielles sur le pourcentage de la participation des femmes aux réunions.

Le constat a aussi met en exergue la faible participation des femmes dans les réunions des budgets et des marchés publics, les opérations des élections, leur invisibilité des réunions de sécurité et des affaires intérieures, et aussi des réunions et des protocoles de nominations et de promotions.

Le résultat de notre analyse de la participation des femmes dans les réunions a dévoilé plusieurs aspects. En économie, notamment pour le budget et les marchés publics, les femmes ne sont pas assez intégrées, car certains, ironiquement font remarquer que « les femmes ne comprennent rien en budget, ni aux marchés publics, elles ne sont pas faites pour compter mais pour gaspiller ce que les hommes ont compté ».

D'un autre côté, dans la perception sociale, les femmes sont jugées socialement dans l'organisation du travail. La présence des femmes dans les réunions est négativement considérée par les hommes, « les femmes qui restent tard la nuit avec les hommes dans les réunions sont mal jugées, non seulement par la société, mais aussi parfois par les hommes présents dans les réunions » ; car pour les hommes, « est ce que ces femmes

n'ont pas de maris, non pas d'enfants, ou une famille ?», « est ce qu'elles ne trouvent rien à faire ? ». Tels sont les propos des hommes interviewés.

Pour la sécurité, les hommes reprochent aux femmes la non confidentialité, car pour eux « la femme, par nature, ne peut pas garder un secret », et enfin, du point de vue psychologique « les femmes sont douces et affectives par nature, elles ne sont pas faites pour l'autorité ».

Dans ce registre, les hommes réduisent les capacités des femmes à leur aspect biologique, qui d'ailleurs influence la perception actuelle vis-à-vis des femmes au ministère et les condamne encore à une situation traditionnelle et classique du sexe féminin.

d. Niveau de la participation des femmes aux formations

Les femmes constituent une composante importante des ressources humaines du ministère. C'est pourquoi le département engage les ressources financières et humaines pour leur participation à des formations, afin de renforcer leurs capacités et leurs compétences. Cependant, leur participation demeure faible, alors que les hommes participent beaucoup plus que les femmes dans les sessions de formation.

D'après les entretiens et les entrevues que nous avons effectués auprès de certaines femmes fonctionnaires, plusieurs facteurs expliquent la faible participation des femmes aux formations, notamment pour les fonctionnaires au niveau central :

- la non disponibilité des femmes à charges familiales,
- la non proximité des lieux de formation (parfois organisées dans d'autres villes),
- l'inadéquation de la durée et des heures de formation,
- l'aspect non obligatoire de la formation,
- l'absentéisme et le désintérêt,
- la non motivation des femmes à participer aux formations,
- l'inadéquation des thématiques de formation avec le profil et des activités des participantes,
- l'absence d'information avant la formation,

- l'absence du transport dédié à ces manifestations (la mobilisation des moyens propres aux femmes, voiture personnelle, transport en commun...),
- l'organisation des formations dans les hôtels est parfois mal jugée par la famille et l'entourage social.

Ces facteurs se conjuguent ensemble pour que les femmes préfèrent rester au bureau au lieu de ces formations qui peuvent constituer une autre charge pour elles. D'un autre côté, les deux dernières années, les formations organisées par ce département ont été dédiées aux élues locales, notamment les présidentes et les vice-présidentes des conseils élus (à l'exception de la première conférence portant sur le genre au ministère en 2009), dont l'objectif est de promouvoir la participation des femmes élues dans la gestion locale.

Cela a constitué d'une part la discrimination des autres élues locales qui ne bénéficient pas de statut dans les conseils élus, et d'autre part, la discrimination des élues locales des conseils communaux ruraux.

Par ailleurs, d'après les entrevues, le constat dégagé est que la formation n'est pas prise par certaines femmes, comme support et technique susceptibles d'aider au changement de leurs situations et à la transformation vers une situation meilleure pour l'intégration des femmes dans la gestion publique locale, mais est considérée comme un investissement perdu.

« Nos communes rurales sont loin de la capitale, nous sommes marginalisées géographiquement et dans le domaine de formation, nous sommes oubliées », d'après une élue locale d'une commune rurale de la province de Figuig.

Par ailleurs, les formations constituent pour certaines femmes une occasion de rencontre et une opportunité de se retrouver à la capitale Rabat au sein du Ministère : « les formations n'ont pas d'impact sur notre vécu face aux comportements masculins et aux stéréotypes sociaux enracinés dans le monde rural, mais on profite de la formation pour changer d'air et revoir nos amies ».

Alors que certain se lasse : « je suis vieille pour les formations, les mêmes choses se répètent et la prochaine fois je ne viendrai pas, j'en ai assez des discours de bois ».

Et pour les autres : « aujourd'hui, rien ne se passe de nouveau et rien ne changera, vous gaspillez votre argent pour l'hébergement, la restauration, le transport..., demain peut-être, mais, je ne serai pas là».

e. La gestion

La promotion de l'égalité entre les sexes dans l'administration est un élément de base d'une bonne gouvernance. Cette garantie de l'égalité malgré la diversité et la différence, est une clé de réussite de l'organisation. Mais quelles sont les mesures prises par le ministère pour garantir la parité et l'égalité entre les sexes et pour éliminer la discrimination dans la gestion ?

Les outils statistiques ne permettaient pas de saisir toute la complexité de la gestion au féminin au ministère, nous avons opté pour les observations et nous avons utilisé notre expérience au sein de ce département. Les entrevues passées dans les moments de pause sur les lieux du travail avec les anciens cadres, nous ont permis de nous situer encore une fois dans le genre du poste occupé, sur la durée et l'ancienneté dans le poste, les activités et les tâches du poste, la formation et les diplômes du gestionnaire, l'état civil, les charges familiales.

Cette démarche sexuée est un mécanisme important pour nous afin de comprendre la gestion au féminin et au masculin. Ce sont des trajectoires sexuées¹⁵⁸constituant un outil efficace et un instrument de travail.

D'abord, comme nous l'avons vu précédemment, les salaires, les primes et les rémunérations ne sont pas équitables et ils ne risquent pas de changer dans l'immédiat. L'accès des femmes aux postes de responsabilité est un combat inscrit à long terme.

Au ministère, il faut renforcer la position et le rôle des femmes qui doivent intégrer les postes de responsabilité afin qu'elles participent dans la gestion et la prise de décision.

¹⁵⁸C. Coderre, C. Andrew, A. B. Denis, « Femmes de carrière, carrières de femmes: étude des trajectoires familiales, étude des trajectoires, scolaires et professionnelles des gestionnaires québécoises et ontariennes », les Presses de l'Université d'Ottawa, Etudes des Femmes. N° 4.

L'effectif des cadres supérieurs hommes et femmes constitue une grande frange des cadres au ministère, constituant donc un panel de choix pour proposer des femmes aux postes supérieurs.

Etre gestionnaire, c'est posséder un pouvoir administratif. Ce pouvoir pourrait se définir comme « la capacité d'exercer une influence sur la conduite des autres, mais cette capacité s'exerce au moyen de l'autorité, du commandement, de la prise de décision ou d'une pression psychologique plus subtile». (N. Aubert, 1982)¹⁵⁹.

Par ailleurs, les stéréotypes liés au genre au ministère sont enracinés depuis longtemps. Les femmes sont considérées comme faibles et asservies, alors que les hommes sont forts et indépendants. La différence peut être acceptée, mais l'inégalité est non tolérée.

Force est de constater que certaines femmes responsables gèrent un petit nombre de fonctionnaires, ou parfois, un chef de service femme se trouve chef sans subordonnés, ou responsable sans responsabilité opérationnelle. La responsabilité symbolique ne traduit pas les capacités des femmes dans la gestion et le management au sein de l'organisation.

f. La gestion de l'espace

Concernant ce point, à travers les questions qui ont porté sur l'existence des aménagements spécifiques aux hommes et aux femmes au sein du ministère, la majorité des réponses ont été positives sur la prise en compte des spécificités des hommes et des femmes.

Avec la nouvelle ère de modernisation de l'administration, et les nouveaux managers, la conception de l'espace a été prise en compte dans la stratégie du ministère, notamment dans le nouveau complexe administratif du ministère de l'intérieur. « L'investissement dans la pierre est une chose importante pour offrir un espace agréable au capital humain afin de lui permettre de travailler dans des bonnes conditions », d'après un haut responsable du ministère.

¹⁵⁹ N. Aubert, (1982), « Le pouvoir usurpé ? Femmes et hommes dans l'entreprise ». Robert Laffont, Paris, p. 25.

Par la construction du nouveau complexe administratif de l'intérieur à Hay Riad Rabat, avec les normes modernes et confortables et par la restauration et l'embellissement du siège du ministère de l'intérieur, les femmes et les hommes se sont vus valorisés, en tant que capital humain du ministère, mais aussi en tant que ressources humaines.

L'espace au ministère a été conçu en prenant en considération les différences de sexes, notamment les toilettes, (en revanche, l'aménagement n'a pas pris en compte les spécificités des personnes à besoins spécifiques, à l'exception d'un accès d'entrée principal), les ascenseurs, la mosquée réservée aux deux sexes séparément, l'accès un peu difficile aux personnes à mobilité réduite, surtout par l'étendue de l'espace vert qui constitue un long trajet pour ces personnes (nous enregistrons une faible présence de cette catégorie dans l'enceinte du ministère).

« L'espace n'est plus le cadre dans lequel s'inscrivent ou que dessinent les phénomènes économiques, mais un facteur parmi d'autres de leurs modes d'organisation et de leur dynamique »¹⁶⁰.

g. La Gestion du temps

Théoriquement, la gestion du temps se présente d'une façon égale pour les fonctionnaires homme/femme, mais, existe-t-il des aménagements spécifiques aux femmes et aux hommes au ministère ?

Pratiquement, la gestion du temps n'est pas encore prise en compte par les décideurs. Le constat général répandu dans certaines structures du département, c'est qu'en dehors des heures du bureau, certains fonctionnaires, en particulier des hommes, restent parfois après les heures du bureau *pour montrer à leurs supérieurs qu'ils sont dévoués dans leur travail*, « le travail dépensé dans le temps extra est dû sur

¹⁶⁰C. Courlet, (2007), « Territoire et développement économique au Maroc, le cas des systèmes productifs localisés ». Édit L'Harmattan. p. 12.

travail »¹⁶¹. Par contre les femmes préfèrent quitter le travail à l'heure surtout, celles qui ont des contraintes familiales.

Par ailleurs, l'organisation du ministère de l'intérieur est une organisation qui se situe, par habitude et par force des choses, sans contrainte du temps, et dépasse les heures normales du travail du bureau tard dans la nuit, les week-ends, les périodes des fêtes...

Force de quoi, certaines entrevues laissent entendre qu'« il y' a une polémique dans l'administration centrale du ministère, quand certaines femmes arrivent le matin, elles commencent leur travail dans les heures du bureau, alors que certains hommes assistent aux réunions, lisent les journaux, circulent dans les couloirs et dans les bureaux, cherchant les dernières informations, ils se retrouvent devant le distributeur à café pour fumer et parler encore. Le soir, quand ces femmes, reviennent chez elles, ces hommes commencent à travailler».

Si notre recherche menée auprès des femmes cadres et agents concernant la gestion du temps a révélé que la majorité des femmes préfèrent un temps flexible, une réduction d'horaires, le roulement ou les brigades hebdomadaires. La majorité, d'entre elles, ont formulé le souhait d'avoir l'occasion de profiter d'un départ volontaire, surtout avec l'expérience du Maroc en 2005 du départ volontaire, les femmes étaient les premières partantes avec leur salaire, comme garant de leur autonomie financière.

Le constat dégage que la plupart des femmes étaient fatiguées, stressées, démotivées, notamment les secrétaires. Plus le ministère leur accorde des droits, plus, elles se confinent à leurs rôles traditionnels, de mère, d'épouse, et de soumise.

Un aménagement de la gestion du temps de travail et de sa flexibilité seraient plus favorable au rendement des fonctionnaires hommes/femmes. De même que la reconversion de certaines tâches, notamment des secrétaires, serait un atout pour l'organisation, face aux nouvelles technologies qui ont changé le mode de gestion et le savoir- faire.

¹⁶¹A. Silem, (2009), « l'économie politique : Bases méthodologiques et problèmes fondamentaux ». 5^{ème} édit. Armond Colin. p. 86.

Il faudrait des bonnes pratiques menées par le ministère pour faciliter aux femmes/hommes la conciliation entre la vie professionnelle et familiale, ainsi que les attentes des fonctionnaires. La gestion du temps est intimement liée aussi à l'accessibilité au lieu du travail.

h. L'accessibilité aux lieux du travail : le transport

Le manque de l'information et l'absence des statistiques a restreint nos interprétations sur cette problématique. Cependant, la diversité des interviewés nous a permis d'avoir des explications et des présentations et des expériences quotidiennes vécues.

Le diagnostic porte, entre autre, sur l'espace du complexe administratif du ministère à Hay Ryad, qui regroupe la majorité des Directions du Ministère (DGCL, DAR, DFL, DPE, DFCAT, DPN, DAE, DAJECD...), implantée dans une zone résidentielle. Cet espace est aménagé sans la prise en compte des spécificités et des priorités de l'ensemble des fonctionnaires. Il n'est pas bien desservi en transport commun, et loin de toutes les commodités de la vie quotidienne.

Ceci constitue un grand obstacle pour la majorité des fonctionnaires, qui n'ont pas de moyens propres, pour accéder au lieu du travail.

La budgétisation au ministère parfois ne prend pas en compte les priorités et les spécificités des femmes, ni du genre en général quant à la gestion de l'accès au lieu du travail. Les hommes/ femmes (jeunes ou âgées, mères ou jeunes filles) et les personnes à mobilité réduite, courent un véritable danger quotidiennement en traversant les grandes avenues qui séparent les arrêts de bus et les lieux du travail, et parfois victimes des conduites des chauffeurs clandestins. Ce problème a des répercussions sur la psychologie des femmes et des hommes (le stress, l'insécurité, la fatigue...), sur la gestion du temps et sur leur travail.

De même, la mauvaise gestion du temps et de l'espace affectent la vie des femmes professionnelle et la vie domestique, ce qui conduit à évoquer la problématique de la conciliation de la vie professionnelle et personnelle et de revisiter certaines entrevues sur cette question.

i. L'interaction de la vie professionnelle et la vie familiale

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est une véritable problématique qui préoccupe la majorité des femmes et que les gestionnaires ne prennent pas encore en compte, comme une priorité pour l'évolution de la carrière des femmes et pour le développement.

Cette problématique constituait l'axe leitmotiv des réponses recueillies qui donnaient sur des exemples vécus au quotidien des femmes fonctionnaires. La non flexibilité d'horaire, l'organisation des réunions en dehors des heures du travail, les formations au niveau national ou à l'étranger, les missions constituent des buches que les femmes doivent contourner, entravant les deux carrières que gèrent celles-ci tant professionnelle que familiale.

L'une influence l'autre, la conciliation de la vie privée et la vie professionnelle constitue une véritable problématique pour le département et une contrainte primordiale pour les femmes fonctionnaires. Depuis une dizaine d'années, ce souci d'équilibre est souligné comme une demande de plus en plus présente chez les jeunes hommes cadres dont la femme travaille (couple à double carrière). Néanmoins, cette problématique ne concerne pas uniquement les populations cadres mais également les autres populations de l'entreprise. Le conflit entre vie privée et vie professionnelle apparaît comme un conflit tridimensionnel :

- un conflit du temps : le temps passé dans un rôle rend difficile la possibilité de s'investir dans un autre rôle ;
- un conflit de tension entre les rôles : la pression ressentie dans un des rôles influence la façon de répondre aux demandes dans un autre rôle ;
- un conflit de comportement : un comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle »¹⁶².

Il est important d'intégrer l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et de saisir la place des femmes dans l'organisation dans toutes ses dimensions. La représentation des femmes et des hommes dans l'administration publique peut nous renseigner sur la problématique entre les sexes et à comprendre comment les rapports entre les sexes

¹⁶² Op.cit. pp .65-66.

influencent-ils le parcours professionnel, la carrière, les salaires, les rémunérations, la promotion et la formation justifiée soit par la discrimination directe ou indirecte ou tout simplement par le choix lui-même des femmes.

La conciliation entre la vie domestique et la vie professionnelle constitue particulièrement pour les femmes une véritable problématique, ainsi que pour le ministère qui se limite souvent aux formalités réglementaires, sans la prise en compte de la dimension des rapports sociaux de sexe dans sa globalité au niveau de cette gestion spécifique et exclusive aux femmes dans l'administration.

Les congés de maternité, les congés de maladie, les heures d'allaitement, la mise en disponibilité, la garde des enfants en bas âge, la garde des personnes à mobilité réduite, la charge des personnes âgées, marquent des absences et des arrêts dans la vie professionnelle des femmes en particulier que la GRH doit gérer avec la mise en place des mesures et des approches pour une réintégration équitable et égale des femmes dans leurs vies professionnelles.

Ces absences s'accompagnent dans la plupart du temps par la perte de certaines activités et tâches qui marginalisent les femmes et les excluent souvent de la sphère de gestion, d'où elles ne peuvent pas profiter pleinement de leurs droits comme avant. Des discriminations directes ou indirectes s'installent entre les équipes, entraînant des conflits et des confrontations qui obligent les femmes à choisir leur vie familiale, au dépend de leurs ambitions professionnelles.

Par conséquent, ces situations conduisent à perdre des compétences à l'organisation. Pour éviter ces cas, la GRH doit faire de l'anticipation, de la planification et de l'organisation pour qu'il n'ait pas un déséquilibre dans l'organisation ou un dysfonctionnement dans les structures et pour améliorer la vie des femmes avant et après les congés de ce genre.

En résumé, nous pouvons dire que la vie professionnelle est strictement conditionnée par la vie privée, comme le souligne R. Naciri, « c'est dans la sphère privée qu'il faut chercher les obstacles et les raisons de l'exclusion ou, parfois, de l'auto - exclusion des femmes de la prise de la décision publique. Les femmes ne peuvent participer

pleinement à la vie publique en raison du fonctionnement de l'ordre privé. Ce dernier étant structuré par des relations qui ne sont, comme on veut le faire croire, ni insignifiantes ni les résultats fortuits de choix individuels mais obéissent et sont régis par les enjeux politiques du pouvoir et de l'autorité »¹⁶³.

Nous pouvons dire que le ministère a des spécificités très complexes et compliquées avec un caractère spécial différent des autres administrations, celui des aspects liés à l'autorité et le pouvoir, d'où la menace de la fragilité de la mixité professionnelle et l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

Bien que le ministère fournisse des efforts considérables quant à l'intégration de l'égalité entre les sexes pour l'émergence d'une mixité professionnelle, et malgré son engagement, les constats montrent une faible présence des femmes tant aux postes de responsabilité, que dans la participation et leur influence dans les différentes réunions du département.

Les progrès enregistrés sont imprévisibles et sans aucun impact sur le milieu professionnel, ni sur le travail des femmes qui ont prouvé leur compétence alors que leurs efforts ne sont pas pris encore en considération par les gestionnaires. Le statut inférieur des femmes, et la non prise en compte de leurs rôles importants dans l'administration continuent à exister.

Le soutien des femmes à charges familiales (les mariées, les veuves ou les divorcées) doit être pris en considération, car la majorité d'entre elles constituent des groupes vulnérables au ministère.

Les femmes âgées (ainsi que les hommes) est un autre groupe marginalisé, et dont l'expérience est riche et fructueuse, mais souffrent de la discrimination et parfois de *l'oubli* : « *vous êtes partant* », tels sont qualifiés parfois des fonctionnaires âgés qui ont consommé leur jeunesse et toute leur vie à attendre la responsabilité et l'accès à des hautes responsabilités. Certains hommes ont choisi le ministère de l'intérieur, tout

¹⁶³ Rapport (2002), Tanger, Maroc, « *Disparités entre femme et homme et culture en Afrique du Nord* ». Naciri R. « *Genre, pouvoir et prise de décision* ». Centre de Développement sous- régional pour l'Afrique du Nord (Nations Unies Commission économique pour l'Afrique), p .27.

simplement, car ils ont cru un jour être des agents d'autorité, symbole de pouvoir et de prestige social.

Quant aux jeunes femmes, elles constituent le nouveau vivier de l'administration de demain, elles continuent à subir parfois les inégalités de traitement, de la discrimination et de la marginalisation.

Sans une véritable volonté et un sérieux engagement de gestionnaires et des décideurs, la politique de la promotion de l'égalité entre les sexes ne serait qu'un cadrage politique et stratégique. A la lumière de cet état des lieux, quelles sont les conditions de la mise œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe ?

VI- Le ministère de l'intérieur lié au pouvoir de l'homme et à une représentation virile

« L'égalité entre les femmes et les hommes ne se décrète pas, elle se consolide chaque jour, au service de la cohésion sociale de notre pays »¹⁶⁴.

En complément des constats et des conclusions arrêtés durant les étapes précédentes de notre travail, il paraît souhaitable d'approcher plus la problématique de la situation de l'égalité entre les sexes soulevée au début de notre recherche, par des outils et techniques qui prennent en compte les spécificités du ministère de l'intérieur, à savoir, le questionnaire, l'observation, l'entretien.

Cela conduit à reconnaître que ces outils, entre autres, permettent de repérer à travers les différents niveaux de l'organisation du ministère, les différents aspects, les paramètres et les indicateurs qui freinent l'implication des femmes en milieu professionnel et favorisent leur participation d'une façon égale au sein de l'entité.

A partir de cela, notre travail vise à faire un état des lieux des réalisations du ministère, en matière de l'égalité entre les sexes, de mettre le doigt sur les zones d'ombre qui empêchent la promotion de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

¹⁶⁴<http://www.solidarite.gouv.fr/actualite-presse,42/discours,44/conference-sur-le-partage-des,13425.html>.

Discours d'ouverture de Roselyne Bachelot. Le 28 juin 2011 à la Conférence sur le partage des responsabilités familiales.

Par ailleurs, notre travail ne se limite pas à rapporter les faits et les constats, mais beaucoup plus, nous étions amenés parfois à interpréter les faits, profitant de notre expérience, à communiquer et à discuter directement avec les fonctionnaires pour avoir l'information, et à dresser un climat de confiance pour mettre à l'aise les interviewés.

L'observation de notre milieu professionnel nous permet de diagnostiquer la situation des rapports sociaux de sexe dans l'organisation, dans la division du travail, de revoir les attitudes des femmes et des hommes, l'accès des femmes et des hommes aux ressources, la discrimination et le capital humain.

Il constitue un début pour comprendre la problématique d'égalité entre les hommes et les femmes, il mène à identifier et à examiner la situation des deux sexes dans l'organisation et à dresser un bilan sur ces rapports d'une façon plus globale.

1. Les capacités des femmes et des hommes au ministère

« C'est par le travail que la femme a, en grande partie, franchi la distance qui la séparait du mâle; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète »¹⁶⁵.

L'amélioration des capacités des femmes et le renforcement de leurs compétences est tributaire de l'engagement des responsables et de l'adhésion de celles-ci.

L'objectif est donc double, le premier est de revoir le rôle des femmes et des hommes dans l'organisation à la lumière de l'effectif important et une présence d'une ressource humaine en augmentation. Le second est de donner la chance aux femmes pour profiter des capacités et des opportunités pour s'épanouir et choisir leur bien-être.

Pour ce faire, la lutte contre les obstacles et le plafond de verre qui entravent la participation des femmes dans la prise de décision sont susceptibles de traduire la volonté des responsables à changer la situation des femmes et de leur donner l'occasion de s'affirmer et d'évoluer.

¹⁶⁵S. De Beauvoir, (1949). « Le deuxième sexe » Volume II, « La femme indépendante », Gallimard, Paris, p. 431.

De même, la sensibilisation des hommes et la lutte contre les stéréotypes liées aux sexes permettent d'encourager les femmes et de renforcer leur confiance.

Cependant, le changement des comportements, des attitudes et des traitements vis-à-vis des femmes ne peuvent passer, au premier stade, qu'à travers la formation et la sensibilisation des femmes et des hommes. Pour apprendre à agir autrement, les femmes et les hommes doivent améliorer leurs connaissances et leurs compétences.

Une femme qui a la possibilité de se former, par exemple sur la prise de décision est une femme qui a développé des qualités nécessaires pour des nouvelles compétences que nécessite le nouveau poste. Elle peut s'affirmer et changer de comportement selon le contexte et briser les barrières psychologiques.

Malgré la consécration de l'égalité de droit, plusieurs mesures et progrès restent à accomplir pour garantir l'égalité entre les sexes dans l'administration centrale.

Les capacités des femmes et des hommes au ministère proviennent essentiellement de l'expérience, de la formation, de la responsabilité, de la nature des activités, des tâches et du genre du travail assuré. Ces paramètres ne sont pas respectés fidèlement, particulièrement pour les femmes et ils ne sont pas pris en compte notamment dans l'accès aux postes de prise de décision, ni dans les rémunérations.

D'une façon globale au ministère de l'intérieur, les entretiens et le constat révèlent des inégalités empêchant les capacités des femmes, dont les principales sont axées spécialement sur la difficulté des femmes d'accéder aux postes de prise de décision, les écarts dans les rémunérations entre les femmes et les hommes et la problématique de l'interaction entre la vie domestique et la vie professionnelle.

Face à ces difficultés recensées à travers nos entretiens, nous avons pu arrêter dans une première étape les conditions pour promouvoir l'égalité dans les rapports sociaux de sexe pour les fonctionnaires du ministère de l'intérieur :

- l'augmentation du nombre des femmes aux postes de responsabilité ;
- l'application des mesures pour assurer l'égalité des femmes et des hommes et à éliminer les barrières ;
- la constitution d'une base de données centrale des noms des femmes compétentes ;
- le recensement et l'arrêt des contraintes et les obstacles qui empêchent les femmes d'occuper les postes de responsabilité ;
- la mobilisation et l'assurance des ressources et les moyens d'une façon égale aux femmes et aux hommes ;
- l'évaluation de l'expérience des femmes responsables au ministère de l'intérieur ;
- la sélection des critères objectifs pour nommer les femmes dans les postes supérieurs basée sur la transparence, la compétence, la formation, l'égalité, l'ancienneté, l'évaluation des compétences, la diversité ;
- la prise en compte des mesures d'incitation pour encourager les femmes compétentes à accéder aux postes de prise de décision ;
- l'instauration d'une politique de rémunération fondée sur les résultats, comme base de fixation des critères ;
- l'élaboration des enquêtes et des études sur la situation des femmes, les ressources et les opportunités, car les enquêtes constituent un moyen pour identifier les points faibles et les obstacles pour le développement et pour avoir une idée globale sur la situation des femmes et des hommes au ministère ;
- la garantie des bonnes conditions du travail et l'amélioration des méthodes du management qui prennent en compte l'égalité dans les rapports sociaux de sexe ;
- la réduction des niveaux hiérarchiques et l'encouragement des initiatives et la créativité ;
- la mise en place des mesures qui prennent en compte l'interaction entre la vie professionnelle et la vie domestique des femmes (la gestion du temps, la mise en place des crèches, la prise en charge des personnes handicapées, la prise en compte des lieux et des horaires des formations...) ;

- la modernisation des mentalités ;
- la publication d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes.

2. Le goût de la discrimination au ministère

Pour comprendre les capacités et le capital humain au sein du ministère, la discrimination peut être considérée comme le vecteur principal de la situation des inégalités des rapports sociaux de sexe.

Les travaux théoriques présentés dans la partie méthodologique, nous ont permis de comprendre et de mettre en lumière le phénomène de la discrimination au sein du ministère de l'intérieur ; à travers la promotion et l'accès des femmes aux postes de prise de décision, la formation, les critères de rémunérations, la vie privée et la vie professionnelle.

Les seuls responsables de la discrimination sont les employeurs, comme souligné par Becker (1957), cette discrimination qui se traduit par la résistance et la réticence de ces derniers à la promotion des femmes aux hauts postes de responsabilité au ministère.

Dans ce sens, le coût de recherche d'un nouveau responsable dans le secteur privé augmente et accroît les rémunérations d'une part, et d'autre part le potentiel propre à l'organisation est discriminé. En l'absence de la compétitivité entre les fonctionnaires, le système brise l'égalité des chances et favorise davantage le nouveau staff. Ce monopole de décision détruit les relations et les rapports entre les hommes et les femmes, ainsi que les relations entre les hommes eux-mêmes et les femmes entre elles mêmes.

De même, le goût des fonctionnaires peut se manifester aussi pour choisir un groupe social avec qui ils préfèrent travailler. La discrimination directe et indirecte à l'encontre des femmes se traduit par la difficulté des femmes à accéder aux postes de responsabilité.

Puisqu'il s'agit d'une administration publique, les citoyens exigent davantage de la transparence de l'administration. Pour le goût des citoyens, ces derniers à leur tour expriment le goût de discrimination vis-à-vis des prestations effectuées par les femmes et celles assurées par les hommes (le cas des agents d'autorité, la différenciation entre les caïds et les femmes caïds).

Nous pouvons dire que la discrimination peut être expliquée par le facteur culturel qui influence fortement les individus et affecte les rapports sociaux de sexe.

Le goût de la discrimination n'est qu'un objectif qui traduit la protection du pouvoir et de la domination des uns sur les autres. En dressant les obstacles devant les femmes pour accéder aux postes de responsabilité, les responsables confinent les femmes dans des postes inférieurs avec des activités secondaires. Les hommes veulent garder un statut social ancien.

La discrimination nous permet de comprendre les causes de la ségrégation et des inégalités des rémunérations et de la promotion. C'est une discrimination économique qui différencie entre des faibles revenus des femmes face à des revenus supérieurs des hommes promus dans des hautes fonctions qui leur procurent des salaires élevés.

3. Le capital humain au féminin

La formation et le renforcement des compétences constituent un élément indispensable pour améliorer la qualité du travail et pour renforcer les capacités des femmes et des hommes au ministère, face à un environnement en perpétuelles mutations.

Les femmes représentent un réservoir du capital humain qu'il ne faut pas sous estimer. Or, elles occupent dans leur majorité au ministère des activités et des fonctions à faibles qualifications (S. W. Polachek, 1981)¹⁶⁶.

¹⁶⁶ S. W. Polachek, (1981), Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60-69.

La valorisation du capital humain des femmes passe par la gestion des compétences comme clé de développement des performances pour un service de qualité.

Au ministère de l'intérieur, le capital humain au féminin peut passer par des canaux spécifiques à travers une intelligence collective, basée sur le coaching, le team building et l'organisation du développement des acquis et des pré-requis des compétences au niveau professionnel.

L'implication de la hiérarchie est indispensable dans ce processus, car celle-ci pour atteindre l'objectif, celui de promouvoir l'égalité entre les rapports de sexe doit partager sa vision et atténuer parfois l'aspect de l'obéissance et de l'ordre, et de passer d'un responsable donneur d'ordre, en responsable ressource, vers un responsable porteur de sens, qui crée de la valeur dans l'organisation (l'égalité entre les sexes, l'égalité des compétences et de mérite) , afin de favoriser l'esprit de l'initiative, de l'innovation et de la créativité qui ouvrent la voie à la compétitivité intellectuelle entre les femmes et les hommes et offrent, par la même occasion, le champs aux femmes de s'affirmer et de prouver leurs compétences et leurs capacités de faire et d'agir.

Conclusion du quatrième chapitre

L'objectif dans ce chapitre était double. Le premier était axé sur la compréhension de la contribution des élues des collectivités territoriales dans le développement local. La première section nous a permis de situer la situation de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au niveau territorial.

Les élues des collectivités territoriales sont les plus concernées, plus influencées et impliquées dans les actions de proximité. Leur apport constitue une force de changement au sein tant dans les conseils élus que dans les collectivités territoriales.

Conscientes des inégalités sociales, elles luttent contre l'exclusion sociale et contre la pauvreté, elles essaient de changer les choses pour améliorer la qualité de vie des citoyens et la gestion locale.

Le deuxième objectif était de comprendre l'égalité entre les sexes au ministère de l'intérieur dans toutes ses dimensions, dans la carrière, le recrutement, les rémunérations, la participation des femmes à la gestion et à la formation, la gestion du temps et de l'espace, l'accessibilité aux lieux du travail, l'interaction entre la vie domestique et la vie professionnelle des femmes, en passant par les discours et les habitudes des hommes et des femmes au sein de l'organisation. La finalité donc est de comprendre les capacités des femmes et des hommes dans le département, de saisir leurs besoins et leurs choix pour faire et agir. De même, le goût ancien des responsables pour le travail des hommes dans les services de sécurité et de l'autorité influence encore les relations des femmes et des hommes dans l'organisation ministérielle et il a des répercussions sur les rapports sociaux de sexe.

Le constat fait ressortir que malgré les changements et les mutations qu'a connus l'administration centrale, les mesures et les pratiques restent très faibles en matière de la promotion de l'égalité entre les sexes. Les droits sont loin des faits et des pratiques, car il est difficile de changer les mentalités et les habitudes enracinées dans l'organisation.

Les capacités des femmes sont limitées par le système patriarcal de l'organisation, elles rencontrent de la résistance et des obstacles pour accéder aux postes de prise de décision qui influencent la carrière des femmes et des hommes dans le département. Bien que leur expérience soit importante, elle n'est pas encore considérée et valorisée comme un capital humain. La discrimination légitime la domination masculine qui préserve encore le pouvoir et l'autorité.

Conclusion de la deuxième partie

Au cours de notre travail dans cette partie, trois objectifs ont été assignés, le premier portait sur le cadre général de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe dans le corpus théorique économique afin de situer notre problématique de recherche portant sur les conditions de mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service de développement, à travers deux exemples, les élues des collectivités territoriales et les fonctionnaires du ministère de l'intérieur, en adoptant les approches des capacités, la discrimination et le capital humain, comme approches théoriques.

Du développement par le bas au développement par le haut, la finalité était dans cette expérience est d'arriver à limiter les conditions possibles et concrets pour mettre en œuvre l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service de développement. A travers des protocoles méthodologiques de questionnaires, des entretiens et des observations, nous avons pu, malgré les contraintes, à cerner certaines propositions susceptibles de contribuer à la promotion de l'égalité et de participer à réaliser le développement pour le Maroc.

Notre apport dans cette thèse se résume dans un second temps à la proposition des conditions pour promouvoir l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement à travers l'analyse de terrains.

Par ailleurs, cette analyse nous a permis de constater le rôle des élues territoriales et le capital humain de l'administration centrale du ministère de l'intérieur dans le développement.

Les exemples que nous avons proposé nous révèlent la contribution des collectivités territoriales dans le développement local. Les femmes élues participent beaucoup mieux dans les associations locales et encouragent les activités génératrices de revenu, afin que les femmes puissent subvenir à leurs besoins ainsi qu'à ceux de leurs enfants.

Le développement participatif de proximité donne aux élues territoriales l'occasion à mieux s'affirmer et agir en prenant en compte les besoins et les spécificités des citoyens locaux, notamment les femmes. Car elles appartiennent au même environnement, la même culture et elles subissent les mêmes stéréotypes genrés. Leur élection dans les conseils élus n'est pas seulement un atout politique, mais elle

constitue un avantage pour lutter contre la discrimination faite à l'encontre des femmes et prendre en considération les besoins et les spécificités de celles-ci dans les politiques et les programmes de développement territorial.

Par ailleurs, pour les élues territoriales, l'accès aux ressources et aux opportunités, le choix de leur bien-être et leur façon d'être et agir sont hypothéqués par la nature de la collectivité (urbaine ou rurale, grande ou petite, riche ou pauvre), selon les régions (Nord, Sud, Ouest, Est), où la culture et les habitudes sont ressenties différemment et elles sont très présentes et lourdes localement.

Dans la troisième étape, le développement par le haut nous a permis de constater que malgré les lois de la décentralisation, de la déconcentration et de la régionalisation, l'Etat est très présente au niveau territorial. Le rôle du Ministère de l'intérieur est ressenti au niveau des collectivités territoriales, de part son rôle de tutelle, il les accompagne et intervient dans les projets de développement socio-économique en cofinçant ou apportant son expertise ou en faisant appel à des universitaires, des bureaux d'étude ou des experts du secteur privé, ou des consultants étrangers.

Pour comprendre la contribution du ministère dans le développement, nous avons jugé utile de présenter son capital humain qui est le fondement même de ce développement. Sa situation, son rôle et sa place dans l'organisation permettent de saisir leur bien-être, leur façon d'agir, d'être et de choisir, ainsi que leur accès aux capacités et opportunités.

De même, l'approche du goût de la discrimination a dévoilé la présentation et la virilité masculine au sein de ce département. Elle a pu révéler la persistance du poids de l'autorité masculine dans l'organisation qui se propage jusqu'au territoire, nous évoquons à ce titre, les nominations des responsables territoriaux passent le central, notamment les walis, les gouverneurs et les secrétaires généraux des préfectures et des provinces.

Par ailleurs, pour revoir le rôle du capital humain et favoriser les conditions de la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe, la formation constitue le support stratégique. Cependant, le constat a révélé que la gestion, qualifiée de verticale de l'organisation, ne donne pas une marge de manœuvre aux responsables de la formation, ni à l'innovation, ni à l'initiative.

L'absence d'une stratégie claire et transparente de la formation, la présence de plusieurs acteurs en matière de la formation au sein du ministère de l'intérieur, ainsi que la diversité et le chevauchement des rôles des partenaires internationaux et le manque de synergie et de coordination globale font rater au ministère l'objectif de la formation et lui font perdre l'investissement qui revient très lourd. Elle constitue une charge pour le département sans impact réel sur les bénéficiaires femmes ou hommes au niveau central et niveau territorial.

Pour ce faire, nous proposons la mise en place d'une cellule de coordination dédiée à l'égalité dans les rapports sociaux de sexe rattachée au ministre de l'intérieur, qui veillera à la prise en compte de l'égalité entre les sexes au niveau central et territorial.

Enfin, ce projet ne pourrait pas fonctionner sans la mise en place d'un service d'audit interne pour le suivi, l'évaluation et le contrôle de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au sein du département, susceptible de réajuster, de réguler et de proposer des recommandations en faveur des femmes et des hommes.

Ces mécanismes instaurent une nouvelle éthique au ministère de l'intérieur et ils imposent, par la même occasion, la responsabilité du département vis-à-vis de l'égalité entre les sexes, car l'éthique telle que définit par L. Bensahel, *est comme la recherche ou l'art de la relation juste, de l'acte juste. L'éthique recouvre au sens large un ensemble :*

- ✓ *d'attitudes morales fondamentales, qui s'acquièrent grâce à l'éducation ;*
- ✓ *de valeurs contraignantes établies par la société, la communauté et la famille, et souvent renforcées par la loi ;*
- ✓ *en substance, une démarche « éthique » suppose une triple facette à la notion de « responsabilité », à savoir :*

- *la responsabilité envers soi même, c'est-à-dire, s'assumer ;*
- *La responsabilité envers les autres, en assumant les autres à travers un intérêt privilégié pour le bien collectif ;*
- *Et enfin la responsabilité vis-à-vis des générations futures. Ce qui est le propre de la logique du développement durable »¹⁶⁷.*

Pour conclure, nous pouvons dire que notre travail a connu des lacunes, en ce qui concerne le diagnostic. Il est resté quasi exhaustif et général, il ne remplissait pas en détail les différents aspects de l'administration bureaucratique, tel que le ministère de l'intérieur, par défaut des informations officielles. La contrainte du temps, le peu d'information qu'il fallait gérer, la confidentialité excessive qui imprègne la démarche d'initiative qui a handicapé notre recherche. L'officieux a primé parfois sur l'officiel, l'hésitation et l'indécision des interviewés émanent des réponses floues et parfois imprécises, ont rendu la recherche un peu difficile. La pression bureaucratique et les formes hiérarchiques rendaient également les entrevues difficiles avec les interviewés.

La nouveauté de la thématique qui aborde la problématique de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe constitue pour certains une révolution silencieuse et une tentative pour secouer le système, profitant des moments de confessions pour étaler leurs mécontentements, soit par rapport aux inégalités qui affectent le parcours de carrière des femmes et des hommes, soit par rébellion, dont l'objectif aspire le changement de gestion et de management du ministère.

Poser la question sur l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au ministère de l'intérieur, c'est poser la question sur l'organisation elle-même, sa raison d'être, ses missions, son rôle et ses attributions, son rôle comme tutelle des collectivités territoriales.

¹⁶⁷ L. Bensahel, (janvier 2009), « *Valeurs et développement* ». Eléments de réflexion pour le séminaire pluridisciplinaire Babel, CREPPEM. p. 20.

Notre expérience dans ce département nous a été d'un grand apport, de même notre appartenance à la gente féminine, nous a permis de comprendre et de vivre les inégalités entre les sexes.

Bien qu'il ne nous ait pas été facile d'avoir facilement des informations, des statistiques agrégées par sexes, des bilans, des rapports..., en tant que cadre femme du ministère, il nous était difficile d'avoir des données en comparaison avec les hommes qui pourraient facilement, parfois collecter des informations dans des rencontres, en dehors des heures du travail : au sein du club sportif du ministère, dans des cafés, des restaurants...

Le combat et la lutte avec les rouages et les clivages de l'administration, nous donnait la conviction de chercher et de poser les pierres dans un édifice qui pourrait porter, demain, le flambeau de l'égalité et de la mixité professionnelle. Cette contrainte a constitué en elle-même une motivation pour notre travail.

CONCLUSION GENERALE

L'arrivée des femmes en masse dans les services publics marocains durant les dernières décennies a transformé en quelque sorte le paysage professionnel, sans pour autant changer les mentalités et la culture. La plupart des femmes sont restées confinées à leurs rôles sociaux dans certaines administrations, comme la santé, l'éducation, la formation, le développement social, etc.

Si la société marocaine a commencé à accepter, surtout vis-à-vis de son engagement international, le discours sur l'égalité entre les sexes, dans les faits, les comportements et les traitements sont restés en déphasage par rapport aux discours et aux droits enregistrés en matière de l'égalité.

La place et le rôle des femmes restaient fades et effacés par rapport aux hommes. Leur participation au développement et leur présence dans les postes de prise de décision se faisait rare, malgré leur niveau d'étude supérieure et leurs diplômes de grandes écoles et prestigieuses universités internationales. Cette situation a entraîné des inégalités salariales, des différenciations dans la promotion et dans l'évolution des carrières, des inégalités dans le bénéfice du développement.

Plusieurs obstacles et contraintes font face aux femmes dans l'administration publique et dans les collectivités territoriales. Ils freinent leur épanouissement et leur affirmation en milieu professionnel, alors que l'objectif de l'égalité est de faire bénéficier les femmes et les hommes de traitement égal dans l'accès aux ressources, aux opportunités, aux rémunérations, dans le parcours des carrières, la promotion, la formation, afin de bénéficier des fruits du développement d'une façon égale et équitable. Or, face à l'égalité des droits entre les sexes, garantie par la constitution, les inégalités des faits résistent et persistent. L'objectif de notre travail était de saisir les conditions pour mettre en œuvre l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement au niveau central et territorial.

Cette phase d'analyse a fait appel à certaines approches consacrées à la question des rapports sociaux de sexe et développement, mais qui ont montré parfois au cours du cheminement de notre travail leur inadaptabilité à notre contexte. Cependant, ces théories ont constitué le support de notre réflexion, car elles présentaient la richesse

des travaux qui prennent en compte le genre, l'égalité dans les rapports sociaux de sexe et le développement. C'est un domaine dynamique et effervescent qui produit toujours de nouvelles réflexions et approches. La présentation de la littérature sur les différents concepts et la définition de certains au début de notre travail (le genre, le sexe, les rapports sociaux de sexe, la construction sociale, femme et développement, genre et développement, l'empowerment, le mainstreaming), ainsi que la place des femmes dans la galaxie onusienne et mondiale permettaient une compréhension du cadre de notre recherche. Nous n'avions pas l'attention de faire l'inventaire de toutes les recherches, mais nous avons tenu à présenter celles qui allaient encadrer notre travail et celles dont nous pouvions puiser comme matière première pour notre analyse.

La diversité et la multitude des travaux et des programmes pour aider le Maroc à atteindre le développement économique, social et politique et assurer des bénéfices pour les femmes et les hommes, n'ont pas conduit à des réalisations notables, ni à changer le classement du Maroc par rapport à l'indice de développement humain. Bien au contraire, le pays a enregistré un recul mondialement. La situation des femmes et des hommes demeure stagnante malgré les efforts déployés et malgré la présence d'un arsenal juridique sur les droits d'égalité et de parité.

Ce constat nous a permis de poser la question sur les moyens qui peuvent aider à transformer cette situation et à pousser la roue du développement dans notre pays émergent. Nous avons focalisé notre réflexion sur l'égalité dans les rapports sociaux de sexe comme batterie à ce moteur de changement. Mais comment dynamiser et activer cette batterie ? Cette réflexion nous a conduit à nous pencher sur les conditions pour la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement au niveau territorial et central.

Dans le cadre de cette thèse, nous ne prétendons pas avoir traité la problématique dans ses moindres détails, mais nous avons essayé de présenter une analyse du contexte pour comprendre la réalité d'égalité dans les rapports sociaux de sexe dans notre pays, afin de conduire le changement et pour une éventuelle transformation sociale et économique.

De ce constat, l'égalité dans les rapports sociaux de sexe constitue l'un des principes fondamentaux de la démocratie, de la justice et des droits de la personne. Elle est considérée comme une condition préalable pour un développement juste et durable, car la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est un contrat social qui vise à garantir le redressement des situations des inégalités entre les sexes, et de lutter contre les discriminations. Cette situation montre que les femmes et les hommes ont les mêmes droits et peuvent jouer d'une façon égale leur rôle dans la société au niveau social, politique et économique et même d'en tirer profit sur un pied d'égalité.

Et à partir de cette étape, l'égalité dans les rapports sociaux de sexe a été retenue pour cette recherche (chapitre 1). Pour nous, il fallait mettre en exergue la construction sociale, les relations de pouvoir et de domination. Elle nous permettait de dévoiler la situation des femmes et des hommes au niveau territorial et central, et de rendre visible leur interaction. La dialectique des rapports sociaux de sexe et le développement traduisait également pour nous les inégalités des ressources, des opportunités et la répartition inégale des fruits et des bénéfices du développement (chapitre 2).

Puisque cette thématique constitue une problématique universelle, située à différents niveaux et degrés d'une société à une autre, selon des cultures et des traditions différentes, suivant les classes socio-économiques, l'âge..., des réflexions à notre niveau se sont imposées. Pour le Maroc, le constat a révélé que les traditions dans leur majorité sont à l'origine de la situation des inégalités entre les femmes et les hommes.

Pour répondre à la principale question soulevée, la thèse a été répartie en deux grandes parties. La première partie a présenté les différentes approches de développement, ainsi que l'échange entre le Nord et le Sud qui a contribué à la richesse de ces approches. Elle a été consacrée également à la limitation de l'émergence des nouveaux concepts en matière de l'égalité entre les sexes, et la place qui lui est réservée dans la galaxie mondiale, pour situer notre thématique de recherche qui abordait l'égalité dans les rapports sociaux de sexe dans notre pays.

Dans la deuxième partie, notre choix s'est concentré sur des approches plus adaptées à notre contexte marocain, capables de nous fournir un dispositif de travail adéquat pour notre recherche. L'approche des capacités, de la discrimination et du capital humain présentaient les outils de travail. La deuxième partie a été consacrée à l'analyse des rapports sociaux de sexe et du développement à partir de ces approches économiques (chapitre 4). Il a été proposé une analyse de terrain à partir de l'exemple des élues des collectivités territoriales et les fonctionnaires des services centraux. Cette démarche nous a permis de rendre compte de la participation des femmes élues au développement par le bas face aux spécificités des collectivités territoriales marocaines et de la complexité des rapports sociaux de sexe au niveau local d'une part, et d'autre part de saisir le rôle du ministère de l'intérieur, à travers son capital humain, dans le développement par le haut.

Dans cette partie, le but était d'identifier et d'analyser les conditions de mise en œuvre d'égalité des rapports sociaux de sexe au service du développement par le bas et par le haut.

S'agissant de cette analyse, l'utilisation des protocoles empiriques nous ont été d'un grand apport (chapitre 3). La collecte des données s'est effectuée à travers trois outils. D'abord, le questionnaire a enregistré dès le début des limites dans la structure du ministère. Ensuite, l'observation a constitué pour nous une démarche fructueuse, bien qu'elle soit difficile et délicate. Les entretiens avec deux composantes différentes (élues des collectivités territoriales et les fonctionnaires des services sociaux) n'ont pas permis de déboucher sur des comparaisons et des similitudes entre elles. Bien au contraire, ils ont marqué une fracture entre le territorial et le central.

La première analyse des données nous a enseigné sur les rôles femmes- hommes, leur place dans l'organisation. La seconde informait sur les rapports sociaux de sexe, les inégalités, la discrimination.

Pour compléter cette analyse, il a fallu présenter une analyse de terrains (chapitre 4) pour comprendre et saisir les conditions de réussite prometteuse de développement, à travers l'accès des femmes aux ressources financières, matérielles, humaines, bien que

minimes, mais qui ont des impacts directs et immédiats sur le vécu des femmes et des filles. Les élues des collectivités territoriales légitiment le développement participatif de proximité à travers leur travail et contribution dans le cadre des associations locales qui profitent pleinement aux femmes locales, en les accompagnant dans leurs activités génératrices de revenu d'une part et d'autre part en prenant en considération les besoins et les spécificités des femmes et des filles dans les politiques et programmes de développement économiques et sociaux des conseils élus.

La synthèse de résultat révèle que malgré les lois et les textes sur la décentralisation, la déconcentration et la régionalisation, la présence de l'Etat au niveau local est pertinente. Bien que le ministère de l'intérieur accompagne les collectivités territoriales dans le développement socioéconomique, les collectivités territoriales restent tiraillées entre la décentralisation et la centralisation de décision et du pouvoir.

Pour le capital humain et son rôle dans le développement par le haut, l'analyse nous a révélé les inégalités dans les rapports sociaux de sexe. Elles sont la consécration du pouvoir et de la domination, d'où la discrimination et la non prise en compte de la participation des femmes, comme acteur potentiel et incontournable de la gestion publique, vis-à-vis desquelles il faudrait changer de traitement. Les femmes et les hommes peuvent jouer les mêmes rôles et remplir les mêmes responsabilités s'ils ont accès égal aux services et s'ils bénéficient équitablement des mêmes chances et des mêmes opportunités. L'amélioration de la vie des femmes peut changer et transformer la vie des hommes.

Pour ce faire, il faut prendre d'abord conscience des rapports sociaux de sexe, ainsi que des constructions sociales et de lutter contre le patriarcat qui favorise la « *domination masculine* »¹⁶⁸.

¹⁶⁸P. Bourdieu, (2002), « Nouvelles réflexions sur la domination masculine », séminaire du Gesdist du 14 juin 1994, Cahier du genre, n°33, Paris.

Tout ce qui est construit socialement peut être déconstruit par la volonté politique, économique et sociale, capable de lutter contre les cultures et les traditions. La norme sociale sexuée entravée par les stéréotypes sexués peut être également transformée.

Les femmes sont des agent(e)s du changement qui ont besoin non seulement du soutien, mais également des ressources, leur offrir les possibilités, afin qu'elles puissent concrétiser leur participation active au développement.

Cependant, pour le cas des pays du Sud, nous pouvons dire que les mesures en faveur de l'égalité entre les sexes sont limitées, malgré leur présence elles restent sans effet concret sur l'amélioration de la situation des femmes. De même, le problème majeur dans l'organisation publique se focalise sur l'accès difficile des femmes aux postes de responsabilité et de prise de décision, ainsi que le manque des opportunités et des actions positives qui favorisent l'égalité et la mixité professionnelle. Or, la présence des femmes responsables, nommées à la tête des structures centrales ne veut nullement signifier que les femmes sont favorisées et privilégiées et qu'elles peuvent donner plus de chance à leurs consœurs. Améliorer la situation des femmes au sein de l'organisation ministérielle reste un gage d'amélioration des prestations des services publics et de la sensibilisation des hommes aux rapports sociaux de sexe qui constituent un facteur « d'une révolution culturelle ».

A l'issue de l'analyse et de l'investigation, dans cette thèse pour appréhender le problème des inégalités des rapports sociaux de sexe, et pour faire marcher l'égalité au service du développement des apports, des limites et des pistes de réflexions peuvent être présentés :

I- Les apports de la thèse

Considérées comme porte parole de la situation des femmes, les élues des collectivités territoriales sont en charge d'affirmer les principes de la démocratie, basée sur l'égalité et l'équité. Elles sont capables de les inscrire comme objectifs fondamentaux de l'agenda des collectivités, et de favoriser les ressources et les conditions pour leur concrétisation.

D'une façon globale, la mise en œuvre de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service du développement passe essentiellement par le terrain où les traditions et les habitudes sont enracinées.

Les conditions pour mettre en marche cette égalité que nous avons recensé globalement pour agir localement, elles sont plus axées sur le niveau territorial car le territoire reste le plus proche des citoyens femmes et hommes. Elles peuvent se résumer comme suit :

Au niveau local, pour les élues des collectivités territoriales :

- l'accès égal aux services de base (l'éducation, la santé, l'habitat) pour les femmes et les hommes ;
- la lutte contre la pauvreté ;
- l'encouragement des femmes et des hommes pour choisir les capacités et les fonctionnements du bien-être pour faire, être et agir ;
- l'engagement, l'adhésion, l'implication des décideurs, des acteurs locaux et des citoyens ;
- la transformation des mentalités, des cultures et traditions ;
- la lutte contre les discriminations, la violence, l'exclusion sociale et la marginalisation ;
- la mise en œuvre des commissions de parité et d'égalité au sein des collectivités territoriales ;
- la mise en œuvre de la régionalisation en prenant en compte la dimension genre ;
- l'accompagnement, le coaching des femmes élues et le renforcement de leurs capacités;
- la mise en œuvre réelle de la gouvernance locale basée sur la participation, transparence, la communication, la responsabilisation, le contrôle et l'égalité ;
- la mise en place des réseautages entre les élu(e) des collectivités territoriales (notamment rurales) ;
- le renforcement des partenariats entre les collectivités territoriales et la société civile, et l'appui de la coopération décentralisée ;

- la prise en compte des priorités, des besoins et des spécificités des femmes et des hommes dans l'élaboration, la planification, la budgétisation, le suivi et le contrôle des projets de développement territorial ;
- le renforcement des capacités et des compétences des femmes au sein des conseils élus ;
- la formation et la sensibilisation des élu(e)s des collectivités territoriales sur l'égalité entre les sexes ;
- la mise en œuvre urgente et concrète de la décentralisation, de la déconcentration et de la régionalisation.

Au niveau central, pour le capital humain du ministère :

- le renforcement des compétences et des capacités ;
- la mise en place d'une charte d'égalité ;
- un site web pour les femmes et les hommes fonctionnaires ;
- la création d'une cellule dédiée à l'égalité dans les rapports sociaux de sexe ;
- la mise en place d'un service d'audit en matière de l'égalité entre les sexes.

II- Les limites de la thèse

Les mesures sont intimement hypothéquées par l'engagement et l'implication des décideurs, la dynamisation et la mise en œuvre pratique et réelle des lois et des textes, l'accompagnement des habitudes et des mentalités, ainsi que la révision du rôle de la formation dans la progression de la carrière des fonctionnaires au ministère, et enfin de croire au changement et à l'évolution.

Notre travail a connu des lacunes, en ce qui concerne le diagnostic. Il est resté général, et il n'a pas repris en détail les différents aspects de l'administration bureaucratique, ni celle des collectivités territoriales, par défaut des informations officielles. La contrainte du temps, le peu d'informations obtenues, la confidentialité excessive qui imprégnait la démarche d'initiative ont entravé notre travail et l'ont rendu difficile. L'officieux a primé parfois sur l'officiel, l'hésitation et l'indécision des interviewés entraînant des réponses floues et parfois imprécises, ont marqué notre recherche. La

pression bureaucratique et les formes hiérarchiques rendaient également les entrevues difficiles.

La nouveauté de la thématique qui abordait la problématique d'égalité des rapports sociaux de sexe a constitué pour certain une révolution¹⁶⁹ silencieuse et une tentative pour secouer le système et la culture de l'organisation, profitant des moments de confessions pour étaler leurs mécontentements, soit par rapport aux inégalités qui affectent le parcours de la carrière des femmes et des hommes, soit par rébellion, dont l'objectif aspire le changement de gestion et de management au ministère .

Poser la question sur l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au ministère, c'est poser la question sur l'organisation elle-même, ses missions, ses attributions, et sur sa virilité masculine.

Cependant, notre expérience dans ce département nous a été d'un grand apport, de même notre appartenance à la gente féminine, nous a permis de comprendre et de vivre les inégalités entre les sexes.

Bien qu'il ne nous ait pas été facile d'avoir des informations, des statistiques agrégées par sexes, des bilans, des rapports..., en tant que cadre femme du ministère, il m'était difficile d'avoir des données en comparaison avec les hommes qui pourraient facilement parfois collecter des informations.

Le combat et la lutte avec les rouages et les clivages de l'administration, nous a donné la conviction de chercher et de poser les pierres dans un édifice qui pourrait porter, demain, le flambeau de l'égalité et de la mixité professionnelle. Cette contrainte a constitué en elle-même une motivation pour notre travail.

La promotion des valeurs et des comportements égalitaires est l'une des clés de réussite des actions positives et des politiques en faveur de l'égalité entre les sexes. Donc, le changement des valeurs s'impose au niveau central et territorial, et de

¹⁶⁹ K. Young, (1993), «Planning development with Women: Making a World of difference», Londres. Mac Millan.

reconsidérer les femmes comme complémentaires et non comme des concurrentes et rivales aux hommes.

Nous espérons que les contraintes institutionnelles ne restreindront pas les possibilités de manœuvre des acteurs de l'égalité, pour agir en faveur de l'égalité dans un département marqué de la centralité de décision.

Nous souhaitons également des structures pour soutenir les stratégies, les actions, et assurer le suivi, l'évaluation et le contrôle de l'égalité. L'égalité dans les rapports sociaux de sexe qui doit être ancrée dans l'appareil du ministère, si nous voulons réaliser son émergence et sa concrétisation dans la réalité.

III- Les pistes de réflexion

Notre choix de la thématique de recherche au ministère de l'intérieur n'est pas aléatoire, mais il a été justifié par des convictions tant personnelles que conjoncturelles. Mais ce choix ouvre la perspective de travail vers d'autres thématiques, comme la GRH, le leadership féminin, l'empowerment et le développement, la décentralisation, la déconcentration, la régionalisation et les rapports sociaux de sexe ... Nous avons choisi le cas de ce ministère, d'abord par ce que nous y travaillons, ensuite, il s'agissait d'un département qui a connu un revirement notable dans son histoire au Maroc. Ensuite, être femme fonctionnaire de ce département, à dominance masculine, nous a poussé à rapporter notre témoignage de l'intérieur de l'organisation, de relater d'une façon implicite le regard des femmes de l'administration centrale vis-à-vis de la division sexuelle du travail, ainsi que leur contribution au développement par le haut. Ces conditions nous ont aidé à identifier la réalité des relations des femmes et des hommes de l'entité, préjugée comme cloisonnée, enfermée et sclérosée, et pouvoir suivre de près l'évolution des efforts déployés, par ce ministère qui se veut aujourd'hui ouvert à un management participatif, en matière d'égalité entre les sexes. Les résultats de notre recherche et notre expérience nous ont permis de proposer des pistes de réflexion pratiques pour la mise en marche de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

Puisque l'égalité est « un phénomène endémique », de nouveaux dispositifs peuvent être proposés, fondés sur la formation et l'institutionnalisation de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au ministère, afin de permettre aux femmes d'accéder aux capacités et aux opportunités pour accroître leurs compétences et de renforcer leur expérience.

Dotées de la formation et du renforcement de leurs compétences, les élues des collectivités territoriales et les fonctionnaires femmes du ministère de l'intérieur peuvent devenir responsables de leurs choix, de leurs ressources, de leurs opportunités et de leur mise en œuvre, particulièrement pour les collectivités locales qui jouent un rôle important dans la gestion sociale de par leur proximité avec les citoyens, leurs décisions ont une incidence directe sur la qualité de vie des femmes et des hommes.

La création d'une cellule de coordination dédiée à l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au sein du ministère de l'intérieur peut être un support stratégique et constituera une entité transversale, rattachée directement au ministre de l'intérieur, et qui pourrait être mise en place dans les autres départements ministériels et auprès du chef de gouvernement.

Cette cellule constituera une veille stratégique et une intelligence managériale qui présentera ses résultats au ministre pour prendre les décisions adéquates au temps opportun.

Ces principales missions peuvent se résumer comme suit :

- l'élaboration des études stratégiques relatives à l'égalité dans les rapports sociaux de sexe;
- l'information sur le dysfonctionnement en matière de l'égalité,
- l'accompagnement des femmes leaders de l'administration centrale et les élues des collectivités territoriales afin de les préparer à accéder aux différents postes de responsabilité à travers le coaching et le monitoring, notamment dans le développement;

- la constitution d'un outil d'aide à la gestion des ressources humaines pour la prise en compte de l'égalité dans le recrutement, la gestion des carrières, la promotion, la mobilité, la gestion locale... ;
- l'élaboration des livrets de formation qui suivent toute la vie professionnelle des femmes et des hommes fonctionnaires et des élu(e)s. (la révision du statut de la formation et la rendre comme critère indispensable pour toutes promotions et tout accès aux postes de responsabilité) ;
- la création d'un réseau de points focaux pour l'égalité entre les sexes au niveau central et territorial ;
- l'élaboration des rapports d'audit et d'évaluation annuelle en matière de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au niveau central et territorial.

Si cette cellule permettra la coordination entre les différentes structures tant centrales que territoriales, elle constituera un moyen d'échange avec les autres départements ministériels. Elle se chargera aussi d'élaborer le cadre d'action annuel du ministère pour toutes les entités, et de constituer des bases de données ventilées par sexe.

Le projet de mise en place d'un service d'audit est aussi une autre occasion de revoir, de réguler, de réajuster, d'analyser et de recommander des propositions à la hiérarchie. Le service apportera une assistance technique et conseils pour la mise en œuvre des recommandations.

Avec le développement d'un cadre d'analyse, l'organisation va profiter d'un support d'aide à la prise de décision et à la programmation qui profitera in fine au développement.

Dans le cas du ministère, l'audit examinera les politiques, les stratégies, les procédures, les ressources financières, les compétences, la culture et les habitudes, les pratiques et les conditions pour mettre en œuvre et émerger l'égalité dans les rapports sociaux de sexe au service d'un développement participatif et égal pour les femmes et les hommes.

Nous pouvons dire que les deux mécanismes proposés pour institutionnaliser l'égalité entre les sexes sont inter-liés. Ils constituent des supports qui légitiment les interventions en matière de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe.

Cependant, l'institutionnalisation reste tributaire encore ici de la conviction de la hiérarchie et de son implication effective dans le processus du changement en matière d'égalité entre les sexes.

Nous avons recensé quelques propositions que nous pouvons résumer comme suit :

1. Réformer l'institution

Quand on assure les droits des femmes, on leur permet de jouer pleinement leur rôle dans l'organisation, de participer de manière positive dans l'institution, afin de leur donner les capacités pour faire et agir. La réforme de l'institution, c'est la réforme des inégalités, la garantie des droits entre les sexes et l'offre des opportunités et des chances pour tous. « Un élément primordial de la conquête de l'égalité serait l'instauration d'un même terrain sur lequel les hommes et les femmes pourraient évoluer avec les mêmes règles de jeu »¹⁷⁰.

Pour la réussite de ce chantier, les droits doivent s'accompagner de la conduite du changement des habitudes, des coutumes et des mentalités, qui sont les véritables entraves à l'égalité entre les sexes.

2. Réformer les mentalités et les comportements vis-à-vis des femmes

Pour conduire un changement, des préalables s'imposent pour la mise en marche de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe :

- D'abord, accompagner les femmes et les hommes dans le changement à tous les niveaux. Les habitudes, les traditions et les coutumes sont enracinés, ce qui demande de la patience sans recours à la force. Mais, il faudrait réagir par des

¹⁷⁰ Rapport, (2003) « *Genre et développement économique* », Banque Mondiale.

gestes simples, profonds au quotidien, sans enfreindre brutalement les habitudes.

- Ensuite, instaurer un climat de confiance et de complicité entre les deux sexes. Loin de la concurrence et la rivalité, en les mettant tous les deux sur le même projet sur lequel ils seront évalués.
- Encore, aider les femmes à se décharger de certaines tâches, surtout celles qui entravent leur disponibilité au travail, comme la flexibilité du temps (pourquoi pas le temps partiel), l'aménagement des horaires des réunions (à tenir dans l'horaire normal du travail), assurer le transport professionnel, aménager l'espace pour les crèches ou les foyers pour adolescents (puisque'il existe un local pour les visites médicales loin des bureaux à l'entrée, pourquoi ne pas prévoir une garderie des enfants âgés de moins de 5 ans, une salle de lecture, de coaching et d'accompagnement psychologiques des adolescents qui constituent un véritable souci des femmes et des hommes) , c'est dans ce sens qu'il faut revoir les actions sociales du ministère en faveur du personnel, notamment des femmes.

3. Instaurer une charte de l'égalité entre les sexes

Au sein du ministère, la charte de l'égalité entre les sexes peut être un système de valeurs partagé par tous les fonctionnaires et les élu(e)s. Ce sont les croyances, les rites, les visions partagées par tout le monde qui évoquent l'appartenance et l'adhésion. C'est pour cela qu'il est important d'inclure des mots qui traduisent les inégalités :

- salaires et rémunération égaux ;
- égalité des chances pour tous ;
- participation égale ;
- promotion égalité ;
- parité professionnelle ;
- l'accès aux ressources et aux opportunités ;
- la liberté de choix, d'être, et d'agir ;

- conditions, capacités et ressources égales...

La charte de valeurs de l'égalité entre les sexes peut constituer un outil et un mécanisme qui instaure la motivation, la satisfaction, la rentabilité et le développement.

4. Créer un réseau de fonctionnaires du ministère pour l'égalité dans les rapports sociaux de sexe

Il va permettre de lier les fonctionnaires sur une toile identique de connectivité qui étale la problématique des rapports genres et sexes en toute transparence et communication. La capitalisation et la vulgarisation des expériences des autres administrations constitueront une plate forme d'initiation pour le département.

5. Créer une base des données sur l'égalité entre les sexes et de la mixité professionnelle

La banque de données permet d'avoir de la traçabilité en matière de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau central et territorial. Elle constitue un instrument pour les responsables et les chercheurs qui permettent de connaître, d'analyser les obstacles à la participation des femmes, et de mesurer les inégalités et la discrimination faite à l'encontre des femmes. Cette boîte à outils peut également aider aux choix des politiques, en contribuant de manière importante au débat en matière de l'égalité entre les sexes et le genre.

La reconnaissance de l'égalité et de la mixité permet d'enregistrer une meilleure intégration des femmes et d'améliorer leur participation au développement.

6. Réviser la gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines est au cœur du changement et de modernisation de l'administration centrale et territoriale. Il faut revisiter ses modes de gestion en intégrant l'égalité dans les rapports sociaux de sexe dans tous ses processus.

Ces mesures ne peuvent assurer la promotion de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe que si elles sont conjuguées à d'autres mécanismes et d'autres outils institutionnels qui peuvent garantir leur mise en place et leur réalisation au sein du département ministériel.

En conclusion, notre analyse nous révèle d'une façon globale que l'égalité dans les rapports sociaux de sexe est liée essentiellement aux volets institutionnel et sociétal.

La mise en œuvre concrète et réelle des textes et des lois en faveur de l'égalité, de la parité et de l'équité constitue un préalable à notre processus de changement.

Le Maroc connaît un excès de lois et de règlements en matière de droits et d'égalité entre les femmes et les hommes, « l'égalité ne se décrète pas, elle s'organise »¹⁷¹, mais, malheureusement ces lois ne sont pas réellement appliquées, car la présence théorique de ces textes ne veut nullement dire que les droits sont appliqués. L'égalité, aujourd'hui n'a pas besoin d'élaborer de nouvelles lois, mais plutôt d'activer l'arsenal juridique déjà existant, d'appliquer les textes, de mettre en œuvre la nouvelle constitution votée en 2011 et de mettre en œuvre la déclaration gouvernementale dont le chef souligne « ... *j'œuvrerai pour que la femme marocaine puisse accéder à des positions avancées dans le domaine de la gestion de la chose politique et publique, à travers l'instauration d'une discrimination positive confortée sur les plans législatif et organisationnel, garantissant une représentation équitable des femmes au sein du gouvernement, dans les hautes fonctions administratives et au sein des conseils d'administration, et ce, dans le respect des dispositions irréversibles de la constitution instaurant la perspective de la parité...* »¹⁷².

¹⁷¹C. Lunghi, Présidente Fondatrice d'Arborus.

¹⁷²Réponse du Chef du Gouvernement, A. Benkiran aux interventions des groupes parlementaires à la Chambre des représentants lors de la discussion du Programme Gouvernemental, Janvier 2012.

Le constat aujourd'hui nous renseigne sur la régression de certains acquis. Plus d'un an après cette déclaration et malgré les critiques soulevées contre la nomination d'une seule et unique femme au gouvernement, le nombre de femmes qui ont accédé aux postes de responsabilité n'a pas évolué. Le seul événement qui a marqué cette année est l'arrivée d'une femme à la tête de la CGEM (Confédération Générale des Entreprises du Maroc), qui a été le fruit d'une élection et non pas d'une nomination gouvernementale. De même, le dernier mouvement de l'administration territoriale effectué cette année n'a pas apporté lui aussi les changements souhaités. La seule femme occupant le poste de gouverneur, à côté de 74 gouverneurs hommes, a été seulement mutée à une autre préfecture sans pour autant nommer d'autres femmes. Le poste de Wali demeure exclusivement masculin au niveau central et territorial.

Nous pouvons dire que le problème d'égalité des rapports sociaux de sexe est principalement un problème d'ordre sociétal dans notre pays. Ceci est justifié par les exemples suivants :

Le taux d'analphabétisme est encore élevé au Maroc. Il dépasse 75% dans certaines communes rurales. L'enclavement de certains territoires montagnards, non pas par manque des infrastructures routières, d'eau potable et d'électricité, mais par l'absence des moyens de télécommunication (TV, parabole, internet...) ne permet pas l'ouverture sur le mode de vie des grandes villes du Maroc et de l'étranger. Une fracture numérique qui entraîne une fracture socio-économique entre les collectivités, les régions, les villes et le monde rural.

De même, certains conseillers « conservateurs » ne peuvent admettre facilement une femme Caid siégeant dans certaines sessions de communes rurales. Nous enregistrons que la majorité des femmes caïds sont affectées dans les arrondissements urbains ou dans les services de l'administration territoriale qui d'après certains, cette expérience de femmes caïds reste jusqu'à nos jours¹⁷³ un simple test.

Cela nous conduit à présenter un autre exemple beaucoup plus révélateur de l'ancrage des traditions et de la rigidité des mentalités au Maroc. La position de deux hommes

¹⁷³ La première promotion datait de (2006- 2008).

qui ont quitté le tribunal dès qu'ils ont appris que la personne qui allait juger leur affaire était une femme. Ils ont préféré trouver une solution à l'amiable à l'extérieur du tribunal. Le plaignant avait commenté : « perdre mon affaire est un honneur pour moi plutôt que de la gagner par le jugement d'une femme ».

Nous avons voulu démontrer à travers ces exemples la complexité de la problématique de l'égalité dans les rapports sociaux de sexe qui est liée beaucoup à la complexité de notre contexte enraciné dans les traditions et les mentalités et sa mise en œuvre reste hypothéquée par le changement de celles-ci en premier.

D'une façon globale, nous pouvons dire que la finalité de cette thèse était de combler le vide littéraire sur la question d'égalité dans les rapports sociaux de sexe au Maroc, cas du ministère de l'intérieur, d'apporter des apports pour renforcer les capacités des femmes et des hommes afin de repenser autrement la question des rapports entre les sexes et le développement, et par la même occasion attirer l'attention sur sa complexité malgré la présence forte des droits et les mesures prises.

Cette thèse ouvre la voie à d'autres recherches pour analyser les rapports sociaux de sexe, pousser les barrières bureaucratiques, hiérarchiques et changer les mentalités et les traditions afin de répertorier toutes les informations relatives aux relations des femmes et des hommes, aux rapports de pouvoir, de domination, de discrimination et de la persistance de la virilité masculine.

BIBLIOGRAPHIE

Abdelmalki L., Courlet C. (1996), « Les nouvelles logiques du développement, globalisation versus localisation », Paris. L'Harmattan, « Logiques économiques ».

Aigner D. J. et Cain G. G., (1977), « Industrial and Labor Relations Review », Vol. 30, No. 2, Published by: Cornell University, School of Industrial camp ; Labor Relations.

Alonzo A., Angeloff T, Maruani M, (2005), « Travail, famille et genre : une relation à double sens » In Maruani (dir), « Femme, genre et société. L'état des saviors ». La Découverte, Paris.

Arneson R.,(1989), « Equality and equal opportunity for welfare». Philosophical Studies », n°56, p77-93.

Arneson R. J., (1999), « Against Rawlsian Equality of Opportunity» Philosophical Studies, 93 (1), pp. 77-112.

Arrow K., (1972), « Model of jobs discrimination ». Dans Racial discrimination, in Economic life. Ed. A. H. Pascal, Lexington Mass: Lexington Books.

Arrow K., (1973), « The Theory of Discrimination », in Discrimination in Labor Markets, O. Ashenfelter and A. Rees, Princeton: Princeton University Press.

Arrow K.J.,(1973), «Higher education as a filter», Journal of public economics, vol.2, n°3.

Attali J., (2006) « Une brève histoire de l'avenir » Edit, Fayard.

Aubert N., (1982), « Le pouvoir usurpé ? Femmes et hommes dans l'entreprise ». Robert Laffon, Paris.

Becker G. S., (1957), « The Economics of Discrimination », Chicago, University of Chicago Press.

Becker G.S., (1964), « Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education », Chicago University Press, 3ème edition, 1993.

Becker G. S.,(1985), « Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor ». Journal of Labor Economics, vol.3.

Becker H. S., (2002), « Les ficelles du métier », Paris. La Découverte.

Benelli N. (2011), « Rendre- compte de la méthodologie dans une approche inductive: les défis d'une construction a posteriori », Les défis de l'écriture en recherche qualitative. Recherches qualitatives – hors série – numéro 11 – pp. 40-50. Disponible sur le site : - <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Revue.html>.

Benradi M. (2006), « Genre et Gouvernance, Analyse des comportements politiques des hommes et des femmes au Maroc », Centre national de documentation du Maroc, « développement économique et social ».

Bensahel L. (janvier 2009), « Valeurs et développement ». Eléments de réflexion pour le séminaire pluridisciplinaire Babel, CREPPEM.

Berger L. R. « Voir, « savoir-être avec », rendre public : pour une ethnographie de la reconnaissance », Cahiers internationaux de sociologie, 2004/2 n° 117, (p. 261-283).

Bisilliat J (1992), « Relation de genre et développement : femmes et sociétés », Paris. Ed. De l'Orstom, 326 p.

Bisilliat J. et Verschuur Christine S/ Direction, « le Genre : un outil nécessaire », AFED (Paris) RFI (Genève), in Cahiers Genre et développement n°1.

Black D. (1995), « Discrimination in a Equilibrium Search Model », Journal of Labor Economics, 13(2).

Blanchet A., Gotman A. (1992), « L'enquête et ses méthodes : L'entretien », Paris, Armand Colin.

Boserup E. (1970), « Woman's Role in Economic Development». London and New York. Trad., Marache M. C., (2001), « La Femme face au développement économique », coll. Sociologie d'aujourd'hui, Puf.

Bourdieu P. (1998), « La domination masculine ». Paris, Seuil.

Bourdieu P., (202), « Nouvelles réflexions sur la domination masculine », séminaire du Gesdist du 14 juin 1994, Cahier du genre, n°33, Paris.

Coderre C, Andrew C, Denis A. B, « Femmes de carrière, carrières de femmes: étude des trajectoires familiales, étude des trajectoires, scolaires et professionnelles des gestionnaires québécoises et ontariennes », les Presses de l'Université d'Ottawa, Etudes des Femmes. N° 4.

Colin C. (1999), « Carrières et salaires : une comparaison hommes / femmes », in Majnoni D'intignano Béatrice, « Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques », Conseil d'analyse économique, La Documentation Française.

Connell R. (1987), « Gender and Power », Stanford University Press.

Connell R. (2000), « Masculinités et mondialisation », in : Welzer-Lang.

Courlet C (2007), « Territoire et développement économique au Maroc, le cas des systèmes productifs localisés ». Édit. L'Harmattan.

Courlet C. et Hollard M. (2004) « Etude sur le développement des bassins d'emploi, Cas des systèmes productifs localisés (SPL) au Maroc », Diagnostic stratégique, Rapport de synthèse. Ministère de l'Aménagement du territoire. Rabat.

Courlet C. (2004), « Les expériences de développement local et la valorisation des savoirs- faire locaux, l'exemple marocain et les enseignements pour la coopération euro-méditerranéenne ». In Revue Critique économique « Les SPL : une nouvelle logique de développement pour le Maroc? ». Dir. H. CHRISTMANN M. N° 14.

Crozier M. et Friedberg E. (1977), « L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective », Paris. Edit. Seuil. N° 248.

Dagenais H (1994), « Méthodologie féministe pour les femmes et le développement », dans Labrecque M. F. (ed). L'égalité devant soi, sexes, rapports sociaux et développement, CRDI, Ottawa.

De Beauvoir S. (1949). « Le deuxième sexe » Volume II, « La femme indépendante ». Gallimard, Paris.

Delphy C. (1991), « Penser le genre, quels problèmes ? ». CNRS. Paris.

Dubois J.L., (25 janvier 2012) : « Capabilité et inégalité », IRD, UMI Résiliences, Bruxelles.

Dworkin R.(1977), « Prendre les droits aux sérieux » Paris : PUF (tr.fr.1995).

Farvaque N. (2008), « Education, formation, insertion : les apports de l'approche par les capacités de Sen », in Dupriez, Oriane, Verhoeven (eds.), « De l'école au marché du travail, l'égalité des chances en question ». Bruxelles, PIE Peter Lang.

Ghiglione R. (1987), « Questionner » in A. Blanchet, R. Ghiglione, J. Massonnat, A. Trognon , « Les techniques d'enquête en sciences sociales », Paris, Dunod.

Glenn E. N. (1999). « The social construction and institutionalization of gender and race: an integrative framework ». In FERREE MM LORBER J et HESS BB. Ed. Revisioning gender, Thousand Oaks, Sage.

Guillot – Soulez C. (2008), « La gestion des Ressources humaines ». Collection. Les Zoom's, Gualino éditeur. Edit Textenso. Paris.

Guionnet C. et Neeu E., (2009), « Féminins/Masculins : Sociologie du Genre », 2^{ème} édition entièrement refondue, Edit. Armand Colin.

Hannou E., (2004), « Les Systèmes Productifs Localisés dans l'action du Ministère de l'Aménagement du Territoire au Maroc », in Critique économique « Les systèmes productifs locaux : une nouvelle logique de développement pour le Maroc ? ». dir. HATTAB CHRISTMANN M. N° 14.

Havet N. et Sofer C. (2002), « Les nouvelles théories économiques de la discrimination ». Travail, Genre et Société n°7, février, pp 83-115.

Héritier F., (1996), « Masculin/féminin. La pensée de la différence ». Paris, Odile Jacob.

Hoffman E., (octobre 2006), « Les relations femmes /hommes/ comme enjeu de développement ». Revue Economie&Humanisme, n° 378.

Kabeer N., (1994), « Empowerment from below: learning from the grassroots ». In Kabeer N., Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought. Londres.

Kabeer N., (1992), «Triple Roles, Gender Roles, Social Relations: The Political Sub-Text of Gender Training ». Institute of Development Studies, Discussion Paper 313, Sussex.

Kaber N., (2000), « The power to choose: Bangladeshi women and labour market decisions in London and Dhaka ». Verso : London and New York.

Kergoat D., (2000). « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe ». In Hirata Helena, Laborie Françoise, Le Doaré Hélène, Senotier Danièle (eds). Dictionnaire critique du féminisme. Paris, PUF « Politique d'aujourd'hui » [2e éd. 2004].

Labov W., Fanshel D., (1977), « Therapeutic Discourse». New York, Academic Press.

Laqueur T., (1992), « La Fabrique du sexe : essai sur le corps et le genre en Occident ». Paris, Gallimard.

Laqueur T., (1990) « Making Sex: Body and Gender From the Greeks to Freud ». Harvard University Press.

Laufer J., Marry C. et Maruani M., (2003), « Le travail du genre », La découverte, Mage.

Louargant S., et Bensahel L., (23 mars 2008), « Une approche de la notion de ressources territorialisées par la problématique de genre ». Publié dans « La ressource territoriale », GUMUCHIAN – PECQUEUR. Ed. 2007. pp.191-208.

Maruani M., (2002), « Les mécomptes du chômage ». Paris, Bayard.

Maruani M, Meulders D., (2004), « Mettre l'emploi au cœur du débat », in « Marché du travail et genre, Maghreb Europe », Brussels Economics Series, Edition du DULBEA asbi, GDRE, MAGE, INSEA, DULBEA.

Mathieu NC., (2002), « Les transgressions du sexe et du genre à la lumière de données ethnographiques », in HURTIG MC KAIL M, ROUCH H (dir.) (2002), « Sexe et genre, de la hiérarchie entre les sexes ». CNRS Editions, Paris, 286 p. (1ère éd., 1991).

Mill J.S., (1861), « Utilitarianism », Londres. Fontana, 1962.

Mill J.S., (1869), « The Subjection of Women ».

Mill J.S., (1869), « L'assujettissement des femmes », traduction de Cazelles E. Paris. Edit Avatar, 1992, 206 pages.

Mincer J., (1962), « On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications », Journal of Political Economy, vol.70, n°5, October.

Mincer J. et Polachek S W., (1974), « Family Investment in Human Capital: Earnings of Women », Journal of Political Economy, vol. 82, n° 2.

Moser C., (1989), « Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Need, World Development », Vol. 17, No. 2.

Moussel, D. et Oubin, C., (2007), « Richesses du capital humain : Quels défis pour les entreprises », Projet collectif Tribune Sciences Po de l'économie de l'immatériel.

Nussbaum M., (2000), « Women and human development. The Capability Approach », Cambridge University Press.

Oakley A., (1972), « Sex, gender and society », Temple Smith. Londres.

Okin S.M., 2000 (1991), « Le genre, le public et le privé » in BALLMER-CAO Thanh-Huyen, MOTTIER V et SGIER L (textes rassemblés par), Genre et politique : Débats et perspectives, Gallimard, Paris.

Perroux, F., (1991), « L'économie du XXe siècle (1961) », N^{elle} édition augmentée, Grenoble, PUG.

Phelps E., (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », American Economic Review, 62(4), 659-661.

Plassard J.M., (1987), « Discrimination sur le Marché du Travail et Information Imparfaite », CNRS.

Polachek S. W, (1981), « Occupational Self-Selection", Review of Economics and Statistics, (february).

Rawls J., (2001), « Justice as Fairness: A Restatement ». Cambridge-London: The Belknap Press.

Rayou P., Danic I., Delalande J., (2006), « Enquêter auprès d'enfants et de jeunes, objets, méthodes et terrains de recherche en sciences sociales ». Rennes, PUR, p.93.

Revillard A. et De Verdalle L., (2006), « Dynamiques du Genre », numéro de terrains & travaux (introduction).N° 10. pp3-17. Article disponible à l'adresse : <http://www.cairn.info/revue-terrains-et-travaux-2006-1-page-3.htm>.

Rosen F., (2003), « Classical utilitarianism from Hume to Mill ». Rutledge. Edit Taylor & Francis group, London and New York.

Ruegger M., (2003) « Discrimination statistique, généralisation et racisme » Carnets de bord, 6.

Schultz T., (1961), «Investment in Human Capital», The American Economic Review, volume 51, n°1.

Scott J., (2000), « Genre, une catégorie utile d'analyse historique », dans Bisilliat J. et Verschuur C. (dir.), « Le Genre, un outil nécessaire ». N°1. Paris, L'Harmattan.

Sen A. K., (1987a), « On Ethics and Economics, Oxford, Blackwell Publishers », trad.fr. « Éthique et économie », Presses universitaires de France, Paris, 1993.

Sen A. K., (2000b), « Repenser l'inégalité », Ed. Seuil.

Sen A. K., (2000a), « Un nouveau modèle économique, Développement, justice et liberté ». Paris, Edile Jacob.

Sen A. K., (2005), « La démocratie des autres. Pourquoi la liberté n'est pas une invention de l'Occident ». Payot, Paris.

Silem A, Albertini J.M., (2010), « Lexique d'économie », 11^{ème} édition, Dalloz, Sirey.

Silem A., (2009), « l'économie politique : Bases méthodologiques et problèmes fondamentaux ». 5^{ème} édit. Armond Colin.

Silem A., (1990), « Introduction à l'analyse économique ». Edit. Armand Colin.

Silvera R., (2001), « Genre et économie : des rendez-vous manqués », Travail, genre et sociétés, 2001/2 N° 6, p. 123-143. DOI: 10.3917/tgs.006.0123.

Sofer C., (1999), « Modélisation économique de la prise de décision dans la famille » in « Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques », sous la direction de Majnoni d'Intignano B., Conseil d'Analyse Economique, La Documentation Française, Paris.

Sofer C., (1990), « La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination ». Économie et Prévision, n°92-93.

Spence A-M., (1973), « Job Market Signalling ». Quarterly Journal of Economics, vol. 87.

Ulrich D., (1995), «Human Resources Champions». Harvard Business School Press».

Victoire L. M., (mai 2008), « Dis-moi, « Le Genre, ça veut dire quoi ? », in www.genderaction.org

Vincens J., (2001), « Définir l'expérience professionnelle ». Travail et Emploi, n°85, janvier.

Vincens J., (2001). « Expérience professionnelle et formation ». Notes du LIRHE-Toulouse, n° 347.

Vincens J., (2002), « Enseignement supérieur : les défis de la prospective », Notes du Lirhe, 336, pp. 1-17, cité in Assâsd El Akremi, Rim OumayaKhalbous, (2003), « Mesure de résultats de la formation : approche par les déterminants de l'efficacité ».

Wasmer É., (2012), « Discriminations et ségrégation : le visible et l'invisible », France 2012/ OFCE. Disponible sur le site : <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/ebook/ebook131.pdf>.

Young K., (1993), « Planning development with Women: Making a World of difference». Londres. Mac Millan.

THESES

Moulay Rchid A., (Mai 1981), « La condition de la Femme au Maroc ». Thèse de doctorat. Université Mohamed V, faculté des sciences économiques, juridiques et sociales, Agdal. Rabat.

Reboud V., (2006), « Liberté de choix, préférences et capabilité ». Thèse de doctorat en sciences économiques générales. Université de Caen.

Boufenik F., (2010), « L'intégration du genre dans l'approche de l'économie informelle : le cas de la production domestique en Algérie ». Thèse de doctorat, Université de Tlemcen.

RAPPORTS

Agence de l'Oriental, (2009) : « *Rapport du conseil d'administration* ». Rabat.

Agenda 21, (chapitre 24).

Banque Mondiale, (2005), « *Gouvernance et Approche Territoriale : Pour une Nouvelle Stratégie de Développement* ».

Charte communale, (18 février 2009), portant promulgation de la loi n°17-08 », édit. 2011. Rabat.

Charte des Doits de l'Homme, (1948). Article 1.

Déclaration universelle sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 17 novembre 1967.

Extraits du Sommet Mondial de l'ONU de septembre 2005.

Guide Femmes dans les communes : levier de la gouvernance locale, MMSP (2009).

Haut Commissariat au Plan, « *Statistiques 2007* ». Rabat.

International Union of Local Government Authorities (IULA): IULA Worldwide Declaration on Women in Local Government/www.iula.org.

Journal Officiel n° 169 du 22 juillet 2005, Commission Générale de Terminologie et de Néologie, « *Recommandation sur les équivalents français du mot « Gender ». Recommendation* ».

Ministère de l'intérieur (2009). « La charte communale ». Rabat.

Ministère de l'intérieur, (Avril 2009), « *La commune à l'horizon 2015* ». Rabat.

Rapport (2002), Tanger, Maroc, « *Disparités entre femme et homme et culture en Afrique du Nord* ». Naciri R. « *Genre, pouvoir et prise de décision* ». Centre de Développement sous- régional pour l'Afrique du Nord (Nations Unies Commission économique pour l'Afrique).

Rapport Banque mondiale 2001.

Rapport du BIT 1997.

Rapport PNUD (2006), « *Les Objectifs du Millénaires pour le Développement* ».

Rapport PNUD (1995), « *Le Développement Humain* ».

SNV, Guide de formation des formateurs en Guerre et Développement, Kigali, le 8 mars 1999.

Un autre genre de développement. Un guide pratique sur les rapports femmes-hommes dans le développement, CCCI/Match/Acopi. Québec, 1991.

ARTICLES

Article de Dubois J.L. « Promouvoir le bien-être de manière équitable au moyen de la coresponsabilité », repris et publié par le Conseil de l'Europe dans la série de publications *Tendances de la Cohésion Sociale*. N°20 *Le bien-être de tous - Concepts et outils pour la cohésion sociale* (2009) sous le titre « Comprendre le bien-être pour l'assurer de manière équitable ».

Lettre de mission du Président de la République française adressée à la députée de Seine Maritime, Françoise GUEGOT, in. Rapport au président de la République sur l'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique, janvier 2011 http://www.acteurspublics.com/files/pdf/nap/egalite_homme_femme_fonction_publicue_guegot.pdf

Article sur « *Nouveau millénaire, défis libertaires* », *lutter pour l'égalité hommes-femmes, c'est faire reculer la mondialisation libérale*, in <http://libertaire.fre.fre/FemmeMondialisation.html>.

COLLOQUES ET CONFERENCES

Colloque international, genre, population et développement en Afrique, (16-21 juillet 2001). Ryckmans H., « *Session II-Nouvelles approches méthodologique : la formation en genre : pratiques et enjeux dans les projets et politiques de développement en Afrique francophone* ». Le monde selon les femmes, SPED. Louvain.

Colloque international (du 29 au 31 octobre 2007), Marrakech, « *Le principe de la Subsidiarité : Apport et implication pour la Démocratie, la Bonne Gouvernance et le Développement Humain* ». B. Bouazzaoui, « *Le développement durable à la lumière de la charte communale* ».

Forum Mondial des Alternatives (2003), Article, Charlier S. et Ryckmans H., « *les femmes dans la mondialisation* ». Disponible sur le site : http://www.ired.org/modules/infodoc/cache/files/french/doc_f1217.pdf

Martineau S. (26 novembre 2004), « *L'instrumentation de la collecte des données : l'observation en situation, enjeux, possibilités et limites* », Actes du colloque, RECHERCHES QUALITATIVES – Hors Série – numéro 2, p, 8. disponible sur le site: http://www.recherche-qualitative.qc.ca/ISSN_revis/SMartineau%20HS2-issn.pdf

Belghiti S., (2002, b), « *Les femmes cadres et le plafond de verre : kaléidoscope des programmes de développement de la mobilité verticale des femmes...* » XIII^e congrès annuel de l'AGRH, « *Gestion des Ressources Humaines et Stratégie* », tome 3.

REVUES

Magazine, *L'Autre Afrique* (octobre 1999), n°100.

Revue *Confluences Méditerranée*. N°33, (Printemps 2000), Luizard P.J., « *Pouvoir religieux et pouvoir politique au Moyen-Orient, de la tradition Ottomane à la modernité réformiste* ».

Revue de l'OFCE 90, (2004), Curraize Y., Hugounenq R., « *Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination* ».

Revue des *Affaires Pénales*, (2011), N°1. Publication ADIJJ. Rabat.

Revue *Tiers Monde*, t. XXXVII, n° 148, octobre – décembre 1996.

SITES CONSULTEES

www.fao.org

www.oit.org

www.unicef.org

http://www.oecd.org/departement/0,2688,fr_2649_34541_1_1_1_1_1_1,00.htm

<http://cifdi.francophonie.org/genre/index.htm>. http://www.francophonie.org/doc/txt-reference/decl_luxembourg_2000pdf

<http://id.erudit.org/iderudit/016114ar>, (PDF).

<http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2007-1-page-5.htm>

<http://www.solidarite.gouv.fr/actualite-presse,42/discours,44/conference-sur-le-partage-des,13425.html>. Discours d'ouverture de Roselyne Bachelot. Le 28 juin 2011 à la Conférence sur le partage des responsabilités familiales.

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/l-egalite-de-remuneration-entre,1028.html>. Fiche pratique sur : L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, décembre 2010.

http://www.egalite-homme-femme.org/plafond_verre.php

http://www.oecd.org/document/40/0,3746,fr_2649_33935_39362536_1_1_1_1,00&&en-USS_01DBC.html.

ANNEXES

Annexe 1 : Taux de féminisation par Ministère (échelle nationale, 2009)

Départements	femmes	hommes	Total	Taux de féminisation
Ministère de la Santé	22420	19265	41685	53,78
Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social	133	119	252	52,78
Ministère de la Justice	6959	7361	14321	48,59
Ministère des Affaires Economiques et Générales	97	116	213	45,54
Département de l'Environnement	136	175	311	43,73
Ministère du Tourisme	646	850	1496	43,18
Ministère de la Communauté Marocaine Résidant à l'Etranger	23	31	54	42,59
Ministère de la Modernisation des Secteurs Publics	137	186	323	42,41
Département de l'Alphabétisation et de l'Education non formelle	22	30	52	42,31
Département de la Poste, des Télécommunications et des Nouvelles Technologies	64	88	152	42,11
Ministère du Commerce Extérieur	83	116	199	41,71
Ministère Chargé des Relations avec le Parlement	48	68	116	41,38
Ministère de la Communication	168	240	408	41,18
Haut Commissariat au Plan	927	1372	2299	40,32
Haut Commissariat aux Anciens Résistants et Anciens Membres de l'Armée de Libération	164	246	410	40
Ministère de la Jeunesse et des Sports	1652	2542	4194	39,39
Département de la Formation Professionnelle	136	213	349	38,97

Primature	57	91	148	38,51
Ministère de la Culture	682	1117	1799	37,91
Ministère de l'Habitat, de l'Urbanisme et de l'Aménagement de l'Espace	649	1081	1730	37,51
Département de l'Enseignement Scolaire	102256	170977	273233	37,42
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Emploi)	392	680	1072	36,57
Département du Commerce et de l'Industrie	278	510	788	35,28
Département de l'Enseignement supérieur, de la formation des cadres et de la recherche scientifique	6623	13438	20061	33,01
Ministère de l'Economie et des Finances	5238	11014	16252	32,23
Ministère des Habous et Affaires Islamiques	639	1349	1988	32,14
Département de l'Energie et des Mines	256			
Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération	772	1821	2593	29,77
Ministère de l'Intérieur	3264	8243	11507	28,37
Secrétariat Général du Gouvernement	87	220	307	28,34
Ministère de l'Agriculture et de la pêche maritime (Département de l'Agriculture)	1899	5497	7396	25,68
Ministère de l'Equipement et des Transports	1542	5391	6933	22,24
Département de la Pêche Maritime	261	957	1218	21,43
Département de l'Eau	522	2157	2679	19,48
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	1089	5851	6940	15,69
Haut Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte Contre la Désertification	715	4828	5543	12,90
Direction Générale de la Sûreté Nationale	3058	45118	48176	6,35
Direction Générale de la Protection Civile	229	6234	6463	3,54

(Source : MMSP, 2009)

**Annexe 2 : Taux de féminisation des postes de responsabilité statutaires
et assimilés**

Administration centrale	femmes	hommes	Total	%
Secrétaire général	2	25	27	7,41
Directeur général	0	3	3	0,00
Inspecteur général	2	19	21	9,52
Directeur	40	234	274	14,60
Chef de division	177	1495	1672	10,59
Chef de service	751	3471	4222	17,79
Administration déconcentrée				
Directeur régional et provincial	2	117	119	1,68
Délégué	9	86	95	9,47
Ambassadeur	9	66	75	12,00
Consul et Consul général	3	49	52	5,77
Total	994	5565	6559	15,15

(Source : MMSP, 2009)

**Annexe 3 : Représentation de féminisation dans les structures centrales du
Ministère de l'intérieur**

Structures	Effectif	Taux de féminisation %
Secrétariat Général	40	35
Direction Générale des Collectivités Locales	42	41
Autres	38	28
Total	120	34

(Source : Exploitation des données de notre échantillon, 2010)

Annexe 4 : Taux de féminisation des postes de responsabilité au Ministère de l'Intérieur en 2009

Structures	Femmes	Hommes	Total	(%) Taux de féminisation
Ministère de l'Intérieur	130	1 134	1 264	10,28
Direction Générale de la Sûreté Nationale (DGSN)	3	123	126	2,38
Direction Générale de la Protection Civile (DGPC)	13	126	139	9,35
Total	146	1 383	1 529	9,54

(Source : MMSP, 2009)

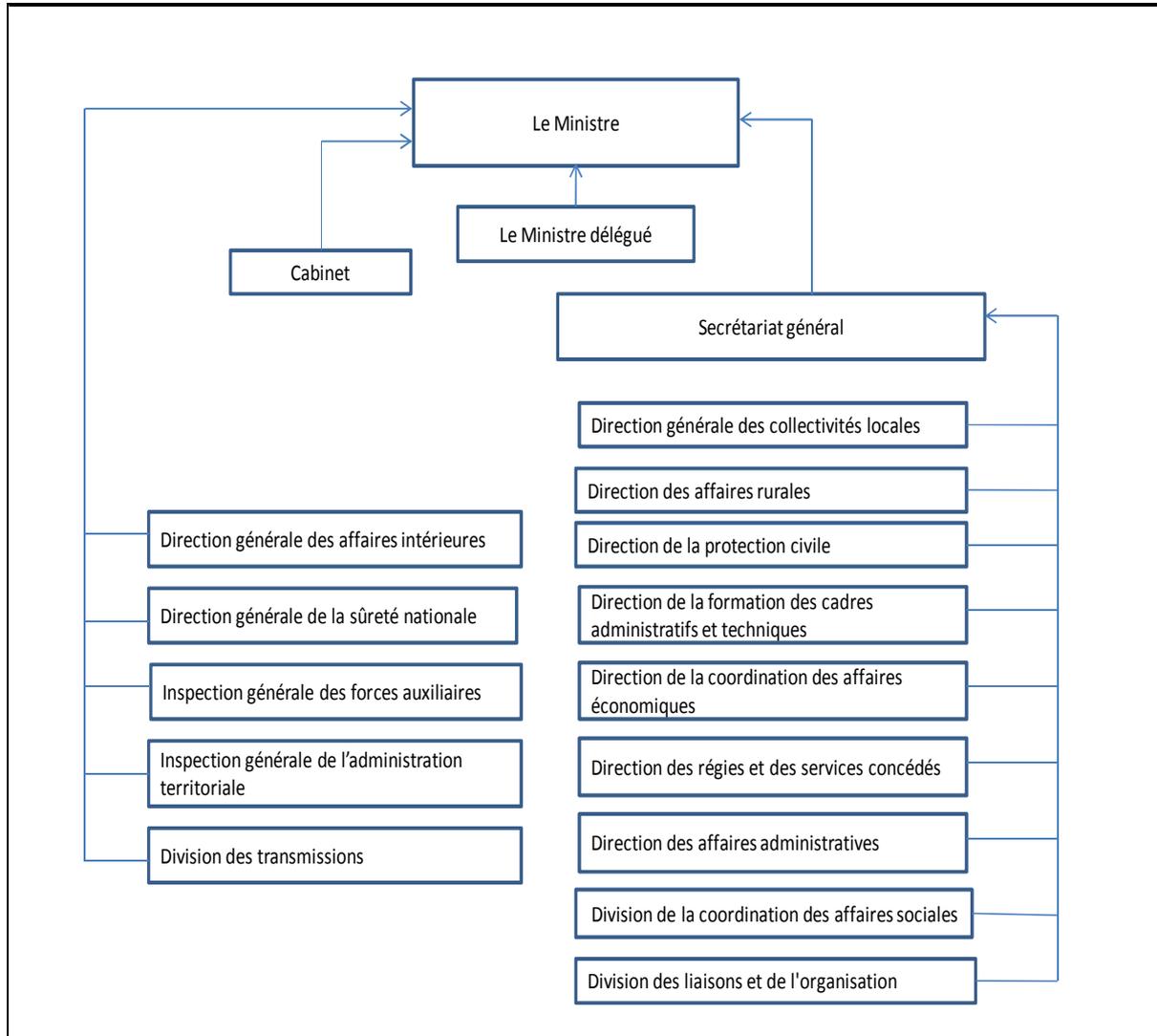
Annexe 5 : Répartition par titre et par niveau d'étude des élues locales¹⁷⁴

Étiquettes de lignes	Primaire	Secondaire	Universitaire	Total général
Conseiller		2	6	8
Président de commission		3	6	9
Président du conseil		4	3	7
Vice Président de commission			1	1
Vice Président du conseil	1	6	5	12
Vice Secrétaire du conseil		1		1
Total général	1	16	21	38

(Source : DFCAT 2009)

¹⁷⁴ Base de données de la DFCAT 2009.

Annexe 6 : Organigramme du Ministère de l'Intérieur¹⁷⁵



¹⁷⁵ Conception personnelle à partir du Décret n° Décret n° 2-97-176 du 14 Chaabane 1418 (15 décembre 1997) relatif aux attributions et à l'organisation du Ministère de l'Intérieur, et la composition du trentième Gouvernement.

TABLE DE MATIERES

Remerciements	4
Résumé	6
Sommaire	8
Sigles et Abréviations	9
Liste des tableaux	10
Liste des encadrés	11
INTRODUCTION GENERALE	12
PARTIE I :	
RAPPORTS SEXUES DE GENRE ET DEVELOPPEMENT	39
Introduction de la première partie.....	40
Chapitre 1 :	
Les approches actuelles du développement et la prise en compte des rapports sexués par les économistes	43
Introduction du premier chapitre.....	44
Section 1 : Genre et rapports sociaux de sexes : un enjeu de développement	47
I- Que signifie le genre ?	47
II- Genre et sexe	50
III- les rapports sociaux de sexe	59
IV- Le genre et le développement	63

Section 2 : Le genre et rapports sociaux de sexe en économie : un nouveau paradigme de développement.....	66
I- La discrimination.....	68
II- Le Capital humain.....	74
Section 3: De l' « Approche par les capacités » au développement humain vers une société plus juste.....	79
I- L'approche par capacité.....	80
II- L'approche des capabilités et les rapports sociaux de sexe : Vers un changement des rapports sociaux de sexes.....	85
Conclusion du premier chapitre.....	88
Chapitre 2 :	
Les approches du genre dans les pays du Sud.....	92
Introduction du deuxième chapitre.....	93
Section 1 : L'économie du bien-être et le développement humain.....	95
I- les rapports sociaux de sexe : un nouveau paradigme de développement..	97
II- Mainstreaming ou l'Approche intégrée du genre.....	103
III- L'empowerment.....	104
IV- La construction sociale des sexes.....	106
Section 2 : Les femmes dans le Droit international.....	108
I- le Droit international.....	109
II- les femmes dans l'histoire internationale.....	111

Section 3 : Les rapports sociaux de sexe dans la Galaxie Mondiale et Onusienne	113
I- Le genre et l'égalité dans les rapports sociaux de sexe dans la galaxie	
Onusienne.....	114
II- L'égalité dans les rapports sociaux de sexe et les organismes internationaux	116
Section 4 : l'Afrique et les rapports sociaux de sexe : Evolution d'un combat	
pour l'égalité entre les sexes.....	119
I- Les femmes et l'égalité dans les rapports sociaux en Afrique.....	119
II- L'Afrique du Nord : l'expérience d'intégration d'égalité	
des rapports sociaux de sexe.....	123
Conclusion du deuxième chapitre.....	134
Conclusion de la première partie.....	136
PARTIE II :	
LES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE, ANALYSE DE TERRAINS.....	139
Introduction de la deuxième partie.....	140
Chapitre 1 :	
Méthodologie socio-économique.....	143
Introduction du premier chapitre.....	144
Le choix méthodologiques de la recherche empirique.....	146
I- Choix et limites méthodologiques.....	146
II- Déroulement de la collecte des données.....	158
III- Difficultés rencontrées et limites de la recherche.....	160

Conclusion du premier chapitre.....	162
Chapitre 2 :	
Les rapports sexués au ministère de l'intérieur :	
Cas des élues des collectivités territoriales et du capital humain de l'administration centrale.....	164
Introduction du deuxième chapitre.....	165
Section 1 : les rapports sexués dans les collectivités locales.....	167
I- Rôle des collectivités territoriales dans le développement des pays émergents face à la mondialisation.....	167
II- Le développement dans les collectivités territoriales.....	174
III- Les collectivités territoriales entre les capacités, la discrimination et le capital humain.....	177
IV- Les femmes élues des collectivités territoriales entre le leadership et l'empowerment.....	181
V- La valeur ajoutée des femmes dans les collectivités territoriales.....	190
VI- Les élus locaux et la société civile : le développement par le bas	193
Section 2 : Les rapports sociaux de sexes, le capital humain et le développement au ministère de l'intérieur.....	207
I- Le développement par le haut entre la décentralisation et l'intervention de l'Etat.....	208
II- La typologie du ministère de l'intérieur.....	211

III- Les femmes et les hommes au ministère de l'intérieur :	
Rôle et Place.....	218
IV- Les femmes, la prise de décision entre l'empowerment	
et le Leadership.....	222
V – Enseignements tirés de l'enquête.....	231
VI- Le ministère de l'intérieur lié au pouvoir de l'homme	
et à une représentation virile.....	260
Conclusion du deuxième chapitre.....	268
Conclusion de la deuxième partie.....	271
CONCLUSION GENERALE.....	277
BIBLIOGRAPHIE.....	296
ANNEXES.....	308
TABLE DES MATIERES.....	314