

Newsletter

EGALITE MAG

MAGAZINE ▾ L'ÉVÉNEMENT ▾ NOUS DANS LES MÉDIAS QUI SOMMES-NOUS ? N

# Travailler deux fois plus pour valoir deux fois moins : les femmes marocaines face au marché du travail

# Par Osire Glacier

Au Maroc, le marché du travail ne corrige pas les inégalités de genre : il les reproduit et les amplifie. Derrière les chiffres du Haut-Commissariat au Plan, derrière les trajectoires invisibilisées de millions de femmes, se dessine un système cohérent, structuré autour d'un principe tenace : le travail féminin vaut moins. En salaire, en statut, en pouvoir. Cette chronique en déconstruit les mécanismes.

Le travail des femmes, même lorsqu'il est rémunéré, s'inscrit encore largement dans la continuité de ce qu'elles accomplissent dans l'espace domestique. Cette continuité n'a rien d'anecdotique : elle traduit une organisation sociale persistante, dans laquelle les femmes restent majoritairement cantonnées à des fonctions d'exécution, de soutien et de service. Elles organisent, anticipent, prennent en charge, au bureau comme au foyer, sans que cette charge globale ne soit jamais pleinement reconnue.

Les données du HCP sont éclairantes : le taux d'activité des femmes se situe autour de 20 %, contre plus de 70 % pour les hommes. Cet écart ne relève pas d'une simple différence de trajectoire individuelle, mais bien d'un verrou structurel. Il s'ancre dès l'enfance, dans un processus de socialisation différenciée qui conditionne les aspirations, les possibles et parfois même le droit d'accéder à l'emploi. Une part significative de femmes inactives le sont faute d'y être autorisées, par un père, un frère ou un mari, ce qui rappelle que l'accès au travail reste, pour beaucoup, une négociation et non un acquis.

Un paradoxe majeur se dessine alors : à mesure que les femmes cherchent à intégrer le marché du travail, leur exposition au chômage augmente. Autrement dit, l'ouverture ne garantit pas l'inclusion. Le système absorbe difficilement cette demande d'égalité, et les politiques publiques peinent encore à en corriger les effets.

Cette inégalité se lit également dans la répartition sectorielle. Les femmes sont massivement concentrées dans des activités comme la domesticité, les soins, l'esthétique, le textile ou l'agroalimentaire. Ces secteurs ont en commun de prolonger, dans l'espace marchand, les tâches historiquement assignées aux femmes dans la sphère privée : nettoyer, nourrir, soigner, accompagner, coudre. Le travail salarié ne rompt pas avec la division sexuelle du travail, il en constitue souvent une

extension.

Même dans les environnements administratifs ou tertiaires, cette logique persiste sous des formes plus diffuses. L'assistante de direction, par exemple, veille à la fluidité du fonctionnement collectif, anticipe les besoins, assure la coordination, autant de compétences proches de celles mobilisées dans la gestion domestique. À cela s'ajoutent des exigences implicites liées à la présentation de soi, à la disponibilité émotionnelle, à la capacité à rassurer ou à apaiser, qui témoignent d'une mobilisation du corps et des affects rarement reconnue comme telle.

Les professions socialement valorisées ne sont pas en dehors de cette dynamique. L'enseignement, la santé, le travail social relèvent du registre du care, c'est-à-dire de l'ensemble des activités de soin, d'attention et d'accompagnement des autres. Or ce travail, pourtant indispensable au fonctionnement de toute société, demeure structurellement sous-évalué.

Le care constitue un socle invisible de l'économie. Sans lui, il n'y a ni reproduction sociale, ni force de travail disponible, ni continuité des institutions. Et pourtant, parce qu'il est historiquement associé aux femmes, il est soit faiblement rémunéré, soit totalement invisibilisé. Dans la sphère domestique, il ne donne lieu ni à reconnaissance économique, ni à droits sociaux, ni à protection. Il est attendu, absorbé, naturalisé. [Selon l'enquête budget-temps du HCP](#), ce travail représente 19,4 % du PIB, dont 84 % accompli par des femmes. Une richesse colossale, invisible dans les comptes nationaux.

La question de sa reconnaissance, remise sur la table dans le cadre de la réforme de la Moudawana, constitue à cet égard une avancée importante. Mais elle appelle immédiatement une vigilance : reconnaître le travail domestique ne doit pas conduire à renforcer l'assignation des femmes au foyer. Sans garanties d'accès effectif à l'emploi, sans transformation du droit du travail et des conditions d'égalité, cette reconnaissance pourrait produire l'effet inverse de celui recherché. L'enjeu n'est donc pas de choisir entre reconnaissance et émancipation, mais d'articuler les deux.

Les inégalités se prolongent dans les trajectoires professionnelles. Le paradoxe est saisissant : [selon les données du HCP](#), le chômage féminin atteint 19,3 %, soit près du double du taux masculin. Et parmi les diplômées, l'écart salarial avec les hommes de même profil atteint 36,7 %, plus elles étudient, moins leur travail est reconnu. Ce n'est pas un échec individuel. C'est une ségrégation structurelle dans l'accès aux postes de responsabilité.

Les sphères de pouvoir, économiques, politiques, institutionnelles, demeurent largement masculines. Cette situation ne relève pas d'un manque de compétences, mais d'une résistance structurelle à la redistribution du pouvoir.

Or l'absence des femmes dans les espaces de décision a des conséquences directes sur les politiques publiques, notamment en matière de justice sociale, de protection contre les violences et de reconnaissance du travail invisible.

Le travail féminin, lorsqu'il est rémunéré, reste par ailleurs plus précaire, plus souvent informel et moins protégé. À qualification égale, les femmes perçoivent des revenus inférieurs, évoluent dans des secteurs moins valorisés et rencontrent davantage d'obstacles à la promotion. Cette dévalorisation n'est pas accidentelle : elle est systémique.

Dans ce contexte, la réforme du Code de la famille, bien que nécessaire, ne saurait suffire. Elle doit s'accompagner d'une transformation profonde du droit du travail, intégrant une égalité salariale effective, des mécanismes contraignants contre les discriminations, un partage équitable des responsabilités parentales et une revalorisation réelle des métiers du care.

Le marché du travail marocain ne souffre pas d'un manque de femmes compétentes. Il souffre d'un excès de résistances à leur pleine participation.

Tant que le travail invisible des femmes, qu'il soit domestique ou professionnel, continuera d'être traité comme une ressource gratuite et inépuisable, l'égalité restera un horizon lointain.

Nommer les mécanismes est un début. Les démanteler, l'urgence.