



HAL
open science

Inégalités de genre en matière d'accès au marché du travail au Maroc

Hanane Boubekri, Aziz Ragbi

► To cite this version:

Hanane Boubekri, Aziz Ragbi. Inégalités de genre en matière d'accès au marché du travail au Maroc. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 2024, 5 (10), pp. 702-715. <10.5281/zenodo.14031676>. <hal-04789450>

HAL Id: hal-04789450

<https://hal.science/hal-04789450v1>

Submitted on 18 Nov 2024

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.



HAL Authorization

Inégalités de genre en matière d'accès au marché du travail au Maroc

Gender inequalities in access to the labor market in Morocco

Hanane BOUBEKRI, (Doctorante)

*Laboratoire de recherche en économie appliquée en sciences économiques
Faculté des Sciences juridiques, économiques et sociales-Agdal-Rabat.
Université Mohammed V de Rabat, Maroc*

Aziz RAGBI, (Professeur d'enseignements supérieur)

*Laboratoire d'économie appliquée en sciences économiques
Faculté des Sciences juridiques, économiques et sociales-Agdal-Rabat.
Université Mohammed V de Rabat, Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences juridiques, économiques et sociales Agdal Avenue des Nations-Unies, B.P. 721 Agdal -Rabat - MAROC Université Mohammed V de Rabat, Maroc -10090 Tel : 00212 5 37 22 57 48 /39.
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	BOUBEKRI, H., & RAGBI, A. (2024). Inégalités de genre en matière d'accès au marché du travail au Maroc. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 5(10), 702-715. https://doi.org/10.5281/zenodo.14031676
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: September 4, 2024

Accepted: October 29, 2024

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME
ISSN: 2658-8455
Volume 5, Issue 10 (2024)

Inégalités de genre en matière d'accès au marché du travail au Maroc

Résumé :

L'égalité de genre, ainsi que l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, sont des objectifs fondamentaux en matière de droits humains. Conscient de l'importance d'intégrer de manière transversale l'égalité de genre dans les politiques publiques, le Maroc a fait de cette question l'une de ses grandes priorités, en alignement avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU. En adoptant une approche hypothético-déductive, ce travail appréhende une analyse approfondie des déterminants de la participation au marché du travail selon le genre, afin d'évaluer la réalisation de ces objectifs en matière d'égalité des genres au Maroc. Cette étude a porté sur un échantillon de 44 972 personnes âgées de 15 ans et plus, résidant dans les 12 régions du Royaume. Les données utilisées proviennent des résultats de l'Enquête Panel des Ménages réalisée par l'Observatoire National du Développement Humain (ONDH) en 2019. Une modélisation économétrique a été effectuée à l'aide du modèle logit. Les résultats de notre analyse attestent que les hommes sont plus susceptibles d'être actifs sur le marché du travail que les femmes. Par conséquent, la participation des femmes à l'économie nationale reste insuffisante, ce qui limite le potentiel de croissance économique du pays. Cette disparité de participation est le résultat de multiples facteurs : économique, sociaux et culturels. Ces résultats confirment la nécessité de mettre en place des politiques publiques ciblées pour promouvoir l'égalité et l'équité de genre. Il est également crucial de renforcer les initiatives de sensibilisation et de formation pour surmonter les obstacles auxquels les femmes sont confrontées.

Mots clés : Marché du travail, inégalités, genre, modèle logit

Classification JEL : J70, C35

Type de l'article : Recherche empirique

Abstract:

Gender equality, along with the elimination of all forms of discrimination against women, are fundamental human rights objectives. Aware of the importance of mainstreaming gender equality in public policies, Morocco has made this issue one of its top priorities, in alignment with the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs). By adopting a hypothetico-deductive approach, this work undertakes an in-depth analysis of the determinants of labor market participation by gender in order to assess the achievement of these gender equality goals in Morocco. This study focused on a sample of 44,972 people aged 15 and over, residing in the 12 regions of the Kingdom. The data used comes from the results of the Household Panel Survey conducted by the National Observatory for Human Development (ONDH) in 2019. An econometric modeling was carried out using the logit model. The results of our analysis show that men are more likely to be active in the labor market than women. As a result, women's participation in the national economy remains insufficient, which limits the country's potential for economic growth. This participation disparity is the result of multiple factors: economic, social, and cultural. These results confirm the need to implement targeted public policies to promote gender equality and equity. It is also crucial to strengthen awareness and training initiatives to overcome the obstacles faced by women.

Keywords: Labor market, inequality, gender, logit model

JEL Classification: J70, C35

Paper type: Empirical research

1. Introduction

L'égalité de genre est un principe fondamental des droits de l'homme et un pilier essentiel du développement socio-économique. Cependant, malgré les avancées considérables réalisées dans le monde entier pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, les inégalités persistent dans de nombreux domaines, y compris le monde du travail. Le Maroc, en tant que pays situé à la croisée de l'Afrique du Nord et de l'Europe, ne fait pas exception à cette réalité.

La question des inégalités hommes/femmes dans le monde du travail au Maroc est un sujet complexe et multifacette. Elle englobe un large éventail de problématiques, allant de l'accès inéquitable à l'emploi à la disparité des salaires et à l'accès limité aux postes de direction pour les femmes. Ces inégalités, bien que souvent subtiles, ont des répercussions profondes sur la vie des individus et sur la société dans son ensemble. De ce fait, l'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental pour chaque individu, mais elle constitue également un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. Dans cette optique, l'Objectif de Développement Durable 5 (ODD 5) des Nations Unies, établi en 2015 dans le cadre de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable, vise à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles. Cet objectif reconnaît que l'égalité des sexes est non seulement une question de droits fondamentaux, mais également un élément crucial pour le développement durable à l'échelle mondiale.

Dans le but de maximiser le potentiel humain, naturel et territorial du Maroc, des réformes sectorielles et institutionnelles ont été mises en place. Ces réformes ont été couronnées de succès sur les plans économiques et sociaux. Cependant, des défis persistent, notamment en ce qui concerne le maintien d'un niveau de croissance soutenu et la création d'emplois décents et durables.

Selon le rapport annuel du Forum économique mondial (WEF) publié le 13 juillet 2022, le Maroc est classé en bas du classement mondial en matière d'égalité des sexes. Il occupe la 136^{ème} position parmi 146 pays. En conséquence, le taux d'activité des femmes au Maroc figure parmi les plus bas au monde, stagnant depuis 1999. Selon les données du Haut-Commissariat au Plan, le taux d'activité des hommes s'élève à 69.6 %, tandis qu'il est de 19.8 % chez les femmes en 2022. Les femmes sont principalement embauchées dans des secteurs à faible productivité, occupant des postes peu qualifiés et insuffisamment rémunérés. De même, le niveau de chômage évalué à 17.2 % est plus problématique chez les femmes que chez les hommes (10.3 %) (HCP, 2022).

Alors que la question des inégalités devient de plus en plus cruciale, on constate que les travaux de recherche sur les inégalités en matière d'emploi sont peu nombreux. En réalité, la littérature s'est principalement penchée sur les inégalités de genre, avec des contributions notables de chercheurs tels qu'ALAMI (2006), CHICHA (2013) ou EL MATAOUI (2017).

Pourtant, la théorie du capital humain explique les différences économiques selon le genre en examinant comment les membres du ménage participent au marché du travail. Elle met en évidence que la moindre participation des femmes sur le marché du travail s'explique en grande partie par la difficulté de concilier un investissement important dans leur capital humain avec une spécialisation dans les tâches domestiques. Selon Becker (1985), les opportunités des femmes diminuent plus rapidement en raison de la responsabilité par rapport aux soins des enfants et aux tâches ménagères. Ces responsabilités ont un impact sur les opportunités d'emploi et contribuent à décourager la poursuite d'investissements en capital humain (Mincer et Polachek, 1974 ; Becker, 1985).

L'objectif de ce papier est d'étudier les déterminants de la participation au marché du travail selon le genre au Maroc, tout en mettant l'accent sur les facteurs qui entravent l'accès des femmes à l'emploi dans le pays. Ce papier contribue à la littérature sur les disparités de genre sur le marché du travail au Maroc.

La conduite de l'étude proposée est structurée en différentes parties. La première présentera une revue de la littérature théorique et empirique sur la participation de genre sur le marché du travail. La seconde porte sur la méthode de l'étude et le modèle économétrique choisi. La troisième partie abordera les résultats issus de l'estimation économétrique et enfin, une conclusion clôturera ce papier.

2. Revue de littérature

La littérature économique montre que la participation des femmes sur le marché du travail est complexe en raison de la variété des facteurs explicatifs possibles. Nous allons d'abord explorer plusieurs théories du capital humain pour comprendre cette participation. Ensuite, nous examinerons les résultats des études empiriques concernant les facteurs explicatifs et le rôle des discriminations de genre dans l'accès à l'emploi.

2.1. Analyse théorique des caractéristiques individuelles et participation au marché du travail selon le genre

À partir des années 1930, les courants économiques se sont intéressés aux problématiques liées aux femmes. Cela avait commencé tout d'abord par l'analyse des disparités salariales entre hommes et femmes, puis évolua dans les années 1960 et 1970 vers l'analyse des tâches domestiques.

Pendant les années 1950, les approches économiques néoclassiques ont ouvert la voie en examinant la participation des femmes sur le marché du travail. Des économistes tels que Jacob Mincer se sont penchés sur cette question, cherchant à comprendre pourquoi, malgré l'augmentation des revenus des ménages à cette époque, la participation des femmes sur le marché du travail avait également augmenté.

Dans ce cadre, la notion de capital humain en économie, se fonde sur l'idée que les disparités de rémunération sont le résultat de variation dans l'efficacité des travailleurs, qui dépendent du niveau de capital humain acquis grâce à des investissements (Guillard & Roussel, 2010). Conformément à la théorie néoclassique, le salaire est équivalent à la contribution marginale en productivité apportée par le travailleur.

De leur côté, Becker (1965) et Polachek (2012) confirment que les inégalités salariales entre les sexes sont le résultat de différences dans les caractéristiques individuelles telles que l'éducation, l'expérience professionnelle et le statut sur le marché du travail.

De ce fait, Becker (1965), comme mentionné par Rochford (2016), établit une distinction fondamentale entre deux types de capital humain : le capital humain général et le capital humain spécifique. Le capital humain général englobe des caractéristiques telles que le niveau d'éducation atteint et l'expérience professionnelle sur le marché du travail, qui sont pertinents pour tout employeur. En revanche, le capital humain spécifique comprend les compétences acquises spécifiquement dans le cadre d'un emploi, liées à une technique particulière propre à l'entreprise employeuse, ou liées à l'élaboration d'un réseau social précieux uniquement pour cette entreprise (Mincer, 1962).

Pour sa part, Ricard (2016) a montré que l'approche genre formule un nouveau cadre de réflexion : « Il n'est pas suffisant de se concentrer sur les femmes, mais il est nécessaire d'étudier et d'analyser les rapports inégalitaires entre les femmes et les hommes afin de les rendre visibles et de les prendre en compte à tous les stades d'un projet ».

De plus, la pensée néoclassique suggère que les femmes investissent plus fréquemment dans les activités liées à la famille que les hommes. Par conséquent (Polachek, 2012) pense que la division du travail entraîne des disparités de genre sur le marché du travail. Ces réflexions sur l'idéologie néoclassique remontent au modèle d'allocation du temps de Becker (1965), dans lequel le temps des femmes est réparti entre travail, loisirs et responsabilités familiales qui leur sont exclusivement attribués. Dans ce sens, les femmes consacrent une grande partie de leur

temps à des activités non rémunérées en dehors du marché du travail, ce qui a pour effet de limiter leur participation au marché de l'emploi pendant leur carrière active, contrairement aux hommes. Cela s'explique par la difficulté pour elles de "concilier un investissement élevé dans leur capital humain avec une spécialisation dans les tâches domestiques" (Thiongane, 2019). Leur investissement dans leur propre formation, qu'il soit pris en charge par l'entreprise ou réalisée de leur propre initiative, s'avère donc moins rentable, ce qui contribue à expliquer les disparités salariales observées sur le marché de l'emploi, comme le soulignent Magnusson (2010) et Thiongane (2019).

Par conséquent, la théorie néoclassique du capital humain montre que la répartition du temps de travail selon le genre entraîne une disparité de la rentabilité de l'investissement en capital humain en raison du faible taux de participation des femmes, ce qui entraîne une disparité de la productivité qui a un impact sur les niveaux de salaire. Cependant, un traitement discriminatoire selon le genre sur le marché du travail peut également entraîner des inégalités.

2.2. Une revue empirique sur la participation au marché du travail selon le genre

Dans le cadre de notre revue empirique sur la participation au marché du travail selon le genre, nous allons explorer diverses études et facteurs qui influencent la dynamique du marché du travail en relation avec le genre.

El Aynaoui (1996) utilise un modèle dichotomique pour analyser la relation entre le marché de l'emploi et la pauvreté au Maroc. L'auteur se concentre sur les facteurs qui influencent le taux d'activité, en particulier chez les femmes. Il établit la théorie du capital humain, qui affirme que l'éducation est un élément clé de l'intégration au marché du travail. Les niveaux d'éducation primaire et post-primaire augmentent les chances d'intégration des femmes, plus précisément. En fait, les Marocains qui ont terminé leur école primaire ont une probabilité d'insertion professionnelle de plus de 51 % par rapport à ceux sans éducation.

Pour sa part, Fozing (2009) analyse l'importance des caractéristiques individuelles, y compris les disparités de dotation en capital humain, pour expliquer la participation des ménages camerounais au marché du travail. Selon l'auteur, les étudiants au niveau secondaire avaient 7 % de plus de chances de s'insérer sur le marché du travail, tandis que les étudiants du niveau supérieur avaient cette propension à 13,4 %. Selon l'étude Forzing, les hommes sont également un atout important pour trouver un emploi. Cependant, même si l'auteur pense que cela dénote une discrimination de genre, l'utilisation et l'interprétation de la variable « sexe » pour expliquer les disparités à l'emploi peuvent dissimuler des réalités liées ou non à des pratiques discriminatoires (Phillips et Philips, 2000 ; Gorius et Jeanneau, 2007).

L'âge est considéré comme un facteur important parmi les caractéristiques individuelles (Humpert & Pfeifer, 2013). Il augmente les chances de participation au marché du travail et donne une idée de l'expérience professionnelle¹. Plus on avance en âge, plus on acquiert d'expérience professionnelle et on accumule de compétences. L'analyse des différences entre les femmes et les hommes a révélé que l'âge est le premier facteur qui détermine l'emploi sur le marché du travail, comme indiqué par Lassassi & Hammouda (2014). En fait, cette situation constitue la principale raison des disparités salariales qui prévalent dans le monde du travail, comme le souligne Weiss (2015). En effet, puisque l'investissement continu dans le développement de ses compétences et de son expérience professionnelle est un processus qui se renforce avec l'âge, cela accroît les opportunités d'accéder à des postes plus prestigieux, mieux rémunérés, et caractérisés par une stabilité professionnelle accrue. Malheureusement, les femmes se retrouvent désavantagées dans ce contexte, car elles disposent généralement de moins de "temps" à consacrer à cet investissement, étant donné qu'elles consacrent une grande partie de leur temps aux responsabilités familiales.

¹ / L'expérience professionnelle peut se quantifier par le nombre d'années de travail et les stages effectués.

Kim (2013) examine les facteurs qui peuvent expliquer les écarts entre les sexes en termes d'emploi sur le marché du travail chinois. Il utilise une régression logistique pour analyser les disparités de participation au marché du travail sur la base d'une enquête sur le revenu des ménages regroupant les informations de 13 950 personnes âgées de 16 à 70 ans. Les résultats de ces analyses montrent que les femmes ont 73,7 % moins de chances de trouver un emploi que les hommes. La prise en compte de l'interaction entre statuts matrimoniaux et genre par l'auteur indique que le statut de marié réduisait les chances de trouver un emploi de 13,8 % pour les femmes.

De son côté, Kane (2014) a mené une analyse des opportunités de participation au marché du travail au Sénégal en utilisant un modèle logit. Les résultats de cette étude indiquent que plusieurs facteurs influencent la probabilité de participation au marché du travail. En particulier, avoir un niveau d'éducation supérieur, être âgé de plus de 25 ans et être de sexe masculin augmentent la probabilité de participation. En revanche, avoir un niveau d'éducation primaire ou secondaire, résider en zone urbaine et être âgé de moins de 25 ans réduisent la probabilité d'insertion professionnelle des individus. De plus, selon les conclusions de Kane (2014), être de sexe masculin accroît la probabilité de participation de 39,7 % par rapport au sexe féminin. En ce qui concerne le capital humain éducatif, les chances de participation sont réduites de 1,4 % pour les individus ayant suivi l'enseignement primaire et de 20 % pour ceux ayant suivi l'enseignement secondaire.

En outre, Ntsama et al. (2014) ont mené une étude au Cameroun visant à déterminer les facteurs conduisant à une différence de participation entre hommes et femmes sur le marché du travail. Ils ont utilisé l'extension de la décomposition d'Oaxaca-Blinder, intégrée aux modèles non linéaires développés par Yun (2004), pour étudier l'hypothèse de travail selon laquelle les différences de genre liées à l'accès au marché du travail découlaient des choix de formation des femmes. Leurs résultats ont révélé que chaque année d'étude supplémentaire réduisait la probabilité de participation au marché du travail de 0,45 % pour les femmes et de 0,13 % pour les hommes. Les différences de caractéristiques productives (éducation, expérience...) entre hommes et femmes expliquent 36,56 % de l'écart de participation au marché du travail, selon la décomposition totale de l'écart de participation au marché du travail selon le genre. En d'autres termes, si les femmes étaient dotées de la même quantité d'éducation, de formation et d'expérience que les hommes, leur probabilité de participer au marché du travail augmenterait de 63,44 %.

De plus, Zhou et Nelson (2017) examinent les facteurs qui influencent la participation des hommes et des femmes au marché du travail. Selon leurs recherches, être marié et avoir des enfants à faibles revenus ont un impact négatif sur les chances d'intégration des femmes. Par conséquent, les chances de participation au marché du travail sont fortement influencées par les années d'études.

Enfin, une étude menée par Assaad et al. (2020) révèle que le revenu du conjoint joue un rôle clé dans la décision d'activité des femmes. Par exemple, une femme mariée à une personne aisée peut choisir de ne pas travailler, ou être contrainte de ne pas le faire, si son conjoint subvient à tous ses besoins.

À la lumière de ces recherches empiriques, il apparaît clairement que plusieurs facteurs individuels, socio-économiques et institutionnels influencent la participation au marché du travail selon le genre. Ces observations nous conduisent à formuler les hypothèses suivantes :

H1 : les facteurs sociodémographiques tels que l'âge, le statut matrimonial et la taille de ménage influencent la participation au marché du travail.

H2 : les facteurs socioéconomiques ont un impact déterminant sur la participation au marché du travail.

3. Méthodologie et analyse des données

En utilisant des données microéconomiques, cette partie vise à tester la pertinence empirique d'un ensemble de déterminants potentiels de la participation des femmes et des hommes au marché du travail. Pour cela, nous estimons un modèle logit à partir de variables supposées influencer l'offre de travail.

3.1. Spécification du modèle

Le modèle adopté dans notre étude est le modèle logit. En effet, c'est un modèle de choix binaire (ou encore appelé modèle dichotomique) qui est utilisé lorsque la variable à expliquer ne peut prendre que deux modalités. Il est approprié pour déterminer comment les différentes variables explicatives influencent la probabilité que quelqu'un participe ou non au marché du travail en tant qu'occupé.

La décision de participation au marché du travail peut être formalisée par une structure à choix discret où l'individu i choisit ($Y_i = 1$) ou non ($Y_i = 0$) de participer au marché du travail. En conséquence, la spécification de la probabilité de participer au marché du travail est spécifiée comme:

$$Y_i^* = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 F_i + \varepsilon_i$$

Avec :

$$\begin{cases} Y_i = 1 & \text{si } Y_i^* > 0 \\ Y_i = 0 & \text{si } Y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

X_i : un ensemble de caractéristiques individuelles comprenant des variables visant à mesurer le niveau de productivité potentiel qui influe sur la participation des sexes sur le marché du travail. (Niveau d'éducation, âge, situation matrimoniale).

F_i : un vecteur de caractéristiques familiales (milieu de résidence, taille du ménage).

β_k : $k : 0, 1, 2$ un vecteur de paramètres à estimer.

ε_i : Un terme d'erreur

Avec i les deux groupes concernés (homme ou femme), les estimations seront effectuées séparément pour les hommes et pour les femmes.

La probabilité de participer au marché de l'emploi est :

Pour les hommes :

$$P_h = \text{Prob}(Y_h = 1) = \text{Prob}(Y_i^* > 0) = \text{prob}(\varepsilon_h = -(\beta_1 X_h + \beta_2 F_h)) = \Phi(\beta_1 X_h + \beta_2 F_h)$$

Pour les femmes :

$$P_f = \text{Prob}(Y_f = 1) = \text{Prob}(Y_i^* > 0) = \text{prob}(\varepsilon_f = -(\beta_1 X_f + \beta_2 F_f)) = \Phi(\beta_1 X_f + \beta_2 F_f)$$

Φ est la fonction de distribution cumulative de la loi normale.

3.2. Présentation des variables

Les estimations économétriques reposent sur le traitement et la codification des données issues de l'enquête Panel ménage menée par l'Observatoire National du Développement Humain (ONDH) au Maroc de 2019. Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon 44 972 personnes âgées de 15 ans et plus (en années révolues), résidant dans les 12 régions du royaume, comprenant 22 735 femmes et 22 236 hommes. De plus, l'enquête a couvert 25 128 ménages dans les zones urbaines et 19 843 ménages dans les zones rurales du Maroc.

La variable participation est une variable à expliquer, binaire qui vaut 1 si l'individu participe au marché du travail en tant qu'occupé (codé 1) ou non occupé (codé 0). Dans le cadre des analyses, il a été retenu des variables explicatives liées aux caractéristiques démographiques et socio-économiques des individus, et celles pouvant être liées à leurs capacités productives (tableau 1).

Tableau 1 : Description des variables indépendantes retenues

Variabiles	Descriptions
Résidence	L'environnement résidentiel (urbain/rural) est l'une des variables explicatives. Les personnes qui en sont en milieu urbain sont codées 1, alors que 2 correspond à celles en milieu rural.
Sexe	Le sexe est parmi les variables démographiques, on y trouve le genre de l'individu (homme/femme). Il sera intégré dans le modèle en tant que variable qualitative codifiée en 1 (pour les hommes) ou 2 (pour les femmes).
Age	L'âge est l'un des facteurs démographiques les plus susceptibles d'influencer la participation d'un individu sur le marché du travail. Il est généralement considéré comme une variable quantitative. Cependant, pour les besoins de notre analyse, nous avons transformé cette variable en catégories d'âge distinctes : [15-29] : codé 1 [30-44] : codé 2 [45-60] : codé 3 [60 et plus] : codé 4
Situation matrimoniale	Le statut matrimonial de l'individu est parmi les variables qui influencent la participation au marché du travail. À cet effet, les personnes déclarant être célibataires (codée 1) seront comparées aux autres marié-e-s (codée 2) et autres (codée 3).
Taille de ménage	La taille de ménage est parmi les facteurs démographiques susceptibles d'influencer la participation au marché du travail. Elle sera utilisée comme variable quantitative.
Niveau d'éducation	Les niveaux d'éducation sont codifiés comme suit : Éducation primaire (codée 1) Secondaire (codée 2) Supérieur (codée 3)

Source : auteurs

4. Résultats et discussions

4.1. Statistiques descriptives

Avant de procéder à une modélisation, il est crucial d'effectuer une analyse descriptive des données. Nous avons opté pour l'utilisation de valeurs moyennes pour certaines variables et de proportions pour d'autres. Cette étape est essentielle, car la qualité et la fiabilité des estimations dépendent directement de la qualité et de la fiabilité des données utilisées.

Le tableau ci-dessous illustre de manière claire et précise le comportement distinct des hommes et des femmes vis-à-vis du marché du travail. L'analyse des données révèle une différence significative entre les deux sexes en termes de participation au marché du travail. En effet, le taux de participation des hommes au marché du travail, qui s'élève à 86,67 %, est nettement supérieur à celui des femmes, qui est de seulement 13,33 %. Cette disparité notable confirme analytiquement l'hypothèse selon laquelle les hommes sont plus présents sur le marché du travail que les femmes. En ce qui concerne le statut matrimonial des individus, être marié(e) accroît les chances de participer au marché du travail par rapport au fait d'être célibataire. En effet, ce taux passe de 36,33 % pour les célibataires à 41,86 % pour les marié(e)s. Le marché du travail présente des disparités notables entre zones rurales et urbaines. Le taux d'emploi rural (39,46 %) est supérieur à celui de zones urbaines (37,26 %). Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette variabilité, notamment la nature et l'accessibilité des opportunités professionnelles dans ces deux milieux.

Lorsqu'on s'intéresse à l'âge des individus qui participent au marché du travail, nous observons que les jeunes (15-29 ans) constituent une part importante des non-participants (73,31 %), tandis que les adultes d'âge moyen (30-44 ans) sont plus représentés parmi les participants (50,13 %). Pour ce qui est de l'éducation, les personnes ayant un niveau scolaire primaire ont

le taux de participation le plus élevé, avec 48,35 % d'entre elles employées. Viennent ensuite celles ayant un niveau scolaire secondaire, avec un taux de participation de 42,91 %. Par contre, les individus ayant un niveau scolaire plus élevé présentent le taux le plus faible, avec un taux de 40,26 %. Ces résultats laissent entendre que le niveau d'instruction est un facteur important dans l'accès à l'emploi, avec une performance étonnante plus élevée des personnes ayant un niveau primaire par rapport à celles ayant un niveau supérieur.

Tableau 2 : Statistiques descriptives

Variables	OUI		NON	
	Moyenne (Ecart- type)	%	Moyenne (Ecart- type)	%
<u>Résidence :</u>				
Urbain	-	37.26	-	62.74
Rural	-	39.46	-	60.54
<u>Age :</u>				
[15-29]	-	26.69	-	73.31
[30-44]	-	50.13	-	49.87
[45-60]	-	48.26	-	51.74
[60- plus]	-	22.84	-	77.16
<u>Situation matrimoniale</u>				
Célibataire	-	36.33	-	63.67
Marie	-	41.86	-	58.14
Autres	-	19.57	-	80.43
<u>Niveau d'instruction</u>				
Primaire	-	48.35	-	51.65
Secondaire	-	42.91	-	57.09
Supérieur	-	40.26	-	59.74
<u>Taille de ménage</u>	4.969 (2.170)	-	5.035 (2.188)	-
<u>Participation</u>				
Femme		13.33		73.59
Homme		86.67		26.41

Source : Auteurs sur la base de l'EPM 2019 sous stata 15

4.2. Résultats

Dans le cadre de l'analyse de la probabilité de participer au marché du travail, l'estimation du modèle logit binaire est associée à la détermination des effets marginaux pour chacune des variables explicatives retenues.

Les résultats de l'estimation appliquée à l'échantillon sont reproduits dans le tableau 4 ci-après.

Tableau 4 : Résultats de l'estimation du modèle logit binaire

Variable dépendante	Participe			
	Femmes		Hommes	
Variables explicatives	Coefficient	Effets marginaux	Coefficient	Effets marginaux
Age : [15-29] référence				
[30-44]	1.387*** (0.000)	0.141*** (0.000)	1.600*** (0.000)	0.227*** (0.000)
[45-60]	1.568*** (0.000)	0.168*** (0.000)	0.746*** (0.000)	0.120*** (0.000)
[60 et plus]	-0.623** (0.003)	-0.031*** (0.000)	-2.44*** (0.000)	-0.418*** (0.000)
Statut matrimonial : Célibataire (référence)				
- Marié	-0.926** (0.000)	-0.094*** (0.000)	2.034*** (0.000)	0.303*** (0.000)
- Divorcés et veufs	0.281*** (0.007)	0.039** (0.009)	0.904*** (0.000)	0.157*** (0.000)
Taille ménage	-0.221*** (0.000)	-0.022*** (0.000)	-0.089*** (0.000)	-0.013*** (0.000)
Milieu de résidence : Urbain (référence)				
- Rural	-0.534*** (0.000)	-0.050*** (0.000)	0.620*** (0.000)	0.092*** (0.000)
Niveau d'éducation : Primaire (référence)				
- Secondaire	0.427*** (0.000)	0.035*** (0.000)	-0.611*** (0.000)	-0.091*** (0.000)
- Supérieur	1.548*** (0.000)	0.182*** (0.000)	-1.105*** (0.000)	-0.169*** (0.000)
Constante	-1.758*** (0.000)		0.465*** (0.000)	
Prob > chi2	0.0000		0.0000	
Pseudo R2	0.156		0.289	
Observation	11 928		16 385	

Note : *** $p < 0.01$; ** $p < 0.05$ et * $p < 0.1$

Source : Calculs des auteurs à partir des sorties de STATA.

4.3. Discussion des résultats

L'objectif majeur de notre travail était de déterminer les facteurs qui influencent la participation dans le marché de travail tout en examinant l'effet de genre sur cette participation. Les résultats montrent que la participation au marché du travail par tranche d'âge offre un aperçu fascinant des dynamiques socio-économiques et démographiques d'une société. Nous constatons que l'âge est une variable significative : avoir une année d'âge supplémentaire augmente les chances d'avoir un emploi de 1,4 % pour les femmes et de 2,2 % pour les hommes dans la tranche d'âge 30-44 ans, et de 1,6 % et 1,2 % dans la tranche d'âge 45-60 ans respectivement pour les femmes et les hommes. Ces résultats corroborent ceux de Humpert et Pfeifer (2013) et de Cambarnous (2015), qui montrent que l'expérience professionnelle et les compétences s'accroissent avec l'âge. En effet, lorsque les individus sont en période de chômage volontaire en attendant une proposition de salaire supérieur à leur salaire de réserve, l'augmentation de la durée du chômage entraîne une diminution de l'intensité de la recherche d'emploi (Jarmolowicz et Knapinska, 2011). Ainsi, à un certain point, plus on avance en âge, plus le risque de ne pas participer au marché du travail augmente.

Dans le détail, les personnes mariées ont généralement plus de chances d'obtenir un emploi, mais cette situation a un effet considérable uniquement pour les hommes. En effet, être un

homme marié ou divorcé/veuf augmente respectivement de 30,3 % et de 15,7 % la probabilité d'occuper un poste par rapport au fait d'être célibataire. Cette différence s'explique principalement par les responsabilités familiales qui incitent les hommes à investir davantage de temps et d'efforts dans le développement de leurs compétences, facilitant ainsi leur intégration sur le marché du travail (Belzile et Larouche, 1975).

En revanche, pour les femmes mariées diminuent de 9,4 % la probabilité de participer au marché du travail par rapport aux femmes célibataires, en raison de divers facteurs économiques, sociaux et culturels. Ces résultats sont confirmés par des études antérieures, telles que celles de Kim (2013) en Chine, Zhou et Nelson (2017), Ahmed et McGillivray (2015). La participation des femmes mariées est souvent influencée par leurs responsabilités familiales, les poussant à se consacrer davantage à leur foyer au détriment de leur carrière professionnelle. Il est également important de noter que dans certaines cultures ou familles, les attentes sociales imposent aux femmes mariées de se concentrer principalement sur les tâches ménagères et l'éducation des enfants. Par ailleurs, alors que les hommes bénéficient d'une liberté totale pour décider de leur activité sur le marché du travail, les femmes ne jouissent malheureusement pas du même droit. L'avis personnel ou l'imposition de cet avis par le mari ou le père influence la participation des femmes. Pour répondre à ces défis et renforcer la participation des femmes au marché du travail, il est essentiel de mettre en place des politiques publiques de soutien à la famille. Par exemple, le développement d'un réseau de services de garde d'enfants abordables, y compris la **subvention des crèches et des garderies**, permettrait aux femmes de concilier travail et responsabilités familiales, facilitant ainsi leur accès à l'emploi. De plus, la mise en place de **programmes de garde d'enfants à domicile** offrirait une solution flexible et adaptée aux besoins spécifiques des familles, en particulier pour celles qui vivent dans des zones où les infrastructures de garde collective sont limitées. Parallèlement, il est crucial de **favoriser la flexibilité du travail** en promouvant le **télétravail et le travail à temps partiel**, en assouplissant les horaires de travail, et en encourageant la mise en place de **congés pour raisons familiales**. Ces initiatives permettraient aux femmes de mieux équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales, tout en facilitant leur pleine participation au marché du travail. Pour ce qui est de la taille de ménage, influence négativement la participation au marché du travail. Le contexte marocain est marqué par de fortes disparités territoriales (urbain/rural) en matière d'accès à l'emploi. En effet, les femmes rurales ont moins de 5 % de chance d'avoir un emploi que ceux vivant en zone urbaine. Cela s'explique par le manque d'opportunités d'emploi dans les milieux ruraux. Par contre, les zones urbaines ont tendance à offrir un plus grand nombre d'emplois en raison de la concentration des entreprises, des institutions, et des opportunités économiques. Les femmes rurales sont principalement employées dans des secteurs à faible productivité, occupant des postes peu qualifiés et peu rémunérés, sans compter le travail informel qui n'est pas enregistré. La plupart d'entre elles travaillent sans rémunération, notamment dans le travail domestique ou en tant qu'aides familiales, ce qui impacte le taux de participation des femmes en milieu rural. Elles font face à des défis de mobilité géographique en raison de distances importantes à parcourir, de l'absence de transports publics efficaces, ou de la nécessité de concilier les responsabilités familiales avec un emploi potentiellement éloigné. Cette disparité d'opportunités d'emploi entre les zones rurales et urbaines pousse de nombreuses femmes rurales à migrer vers les centres urbains pour améliorer leurs perspectives d'emploi et de revenus.

Pour réduire ces inégalités, plusieurs politiques publiques pourraient être mises en œuvre pour améliorer l'accès à l'emploi des femmes en milieu rural. Par exemple, il est crucial de **développer les infrastructures et les transports** en milieu rural, en améliorant les **routes et les transports en commun**, afin de faciliter l'accès aux lieux de travail. De plus, la mise en place de **services de transport à la demande pour les femmes rurales** permettrait de surmonter les obstacles liés à la mobilité géographique. En parallèle, il est essentiel de **créer**

des opportunités d'emploi spécifiques aux zones rurales. Cela pourrait inclure le soutien à la **création de micro-entreprises et d'entreprises rurales dirigées par des femmes**, ainsi que des initiatives pour **promouvoir l'image de la femme rurale active**. Encourager l'**entrepreneuriat féminin en milieu rural** et développer des **programmes de formation professionnelle adaptés** aux besoins des femmes rurales sont également des stratégies clés pour renforcer leur participation au marché du travail et améliorer leurs conditions de vie.

Parallèlement, l'étude économétrique réalisée a fait ressortir l'importance d'autres facteurs socio-économiques, tels que le niveau d'éducation. La probabilité de participer augmente graduellement avec l'augmentation du niveau d'éducation des femmes. Autrement dit, toutes choses égales par ailleurs, détenir un niveau élevé d'instruction accroît la probabilité de participer au marché du travail. Ainsi, les personnes à haut niveau d'instruction ont plus de chance de recourir à de bons postes. L'éducation secondaire et le niveau supérieur exercent un effet significativement positif sur l'emploi féminin de plus de 3,5 % et 18,2 % respectivement. Les femmes diplômées de ces niveaux d'éducation ont accès à un large éventail d'emplois de haute qualité, notamment dans les domaines professionnels, techniques et de gestion. Leur niveau d'éducation élevé les rend plus compétitives sur le marché du travail et leur permet de négocier des salaires plus élevés. Cependant, l'éducation baisse la probabilité d'être un actif occupé sur le marché du travail pour les hommes. Cette situation peut s'expliquer par le fait que certaines activités économiques, notamment dans le secteur informel, ne nécessitent pas un niveau d'études élevé. De plus, il est possible que les individus ayant une éducation plus avancée préfèrent rester au chômage plutôt que d'accepter un emploi qui ne correspond pas à leur niveau d'éducation, attendant ainsi une offre d'emploi plus en adéquation avec leurs années d'études.

Les politiques éducatives jouent un rôle crucial dans l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail. Des initiatives telles que des **programmes de bourses pour les filles**, un **soutien scolaire renforcé**, et des **campagnes de sensibilisation sur l'importance de l'éducation des filles** ont montré des résultats positifs. Par exemple, le programme "Tayssir" au Maroc offre des aides financières pour encourager la scolarisation des enfants dans les zones rurales, ce qui contribue directement à l'amélioration des niveaux d'éducation des filles et, à terme, à leur participation au marché du travail. En investissant dans l'éducation des filles et en les soutenant tout au long de leur parcours scolaire, ces politiques renforcent leur accès à des emplois de qualité, augmentent leur compétitivité sur le marché du travail, et leur permettent de contribuer pleinement à l'économie nationale.

5. Conclusion

L'intégration des femmes sur le marché du travail est devenue une préoccupation majeure au Maroc. Cette problématique est au centre des discussions, particulièrement dans le contexte de la libéralisation accrue des échanges et des ajustements liés à la situation du marché du travail dans le pays.

L'objectif de ce papier a été d'étudier les déterminants de la participation au marché du travail selon le genre au Maroc, tout en mettant l'accent sur les facteurs qui entravent l'accès des femmes à l'emploi à travers un modèle dichotomique.

Les estimations de ce modèle, basées sur les données de l'enquête de l'Observatoire National du Développement Humain (ONDH) de 2019, soulignent l'importance des facteurs liés au capital humain dans les déterminants de la participation au marché de l'emploi. Les résultats révèlent que les hommes sont nettement plus présents sur le marché du travail. Paradoxalement, un niveau d'éducation plus élevé est associé à une probabilité moindre de participation, surtout chez les hommes. Les femmes, quant à elles, bien que souvent plus éduquées, restent désavantagées, notamment en raison des responsabilités familiales accrues pour les femmes mariées, ce qui limite leur participation. L'âge et le milieu de résidence jouent également un

rôle clé : la participation augmente avec l'âge jusqu'à un certain point, tandis que les femmes rurales sont moins susceptibles de participer que celles des zones urbaines.

Dans ce contexte, il est crucial de mettre en œuvre des politiques publiques et des actions visant à favoriser l'égalité de genre sur le marché du travail, telles que l'amélioration de l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle pour les femmes, ainsi que l'adoption de mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour surmonter les obstacles identifiés. En outre, des initiatives locales, notamment dans les zones rurales, sont d'une importance capitale pour réduire les disparités géographiques. La participation des femmes au marché du travail pourrait également être renforcée grâce à l'appui des institutions publiques et privées, ce qui contribuerait non seulement à leur autonomie économique, mais aussi au développement global du pays. Ces politiques doivent être intégrées dans une stratégie globale de développement durable, visant à créer un environnement favorable où les femmes peuvent pleinement participer à la vie économique.

Enfin, malgré l'importance des résultats obtenus, il est crucial de prendre en compte certaines limitations de cette étude. Pour enrichir ce travail, il serait pertinent d'actualiser les données, notamment celles postérieures à la période de la COVID-19, qui a eu un impact significatif sur le marché du travail.

Références

- (1). Assaad, R., Hendy, R., Lassassi, M., & Yassin, S. (2020). Explaining the MENA paradox: Rising educational attainment yet stagnant female labor force participation. *Demographic Research*, 43, 817-850. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2020.43.27>
- (2). Bargain, O., & Lo Blue, M. C. (2021). The economic gains of closing the employment gender gap: Evidence from Morocco. *Journal of Development Studies*, 57(2), 321-340.
- (3). Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33-58.
- (4). Camara, N. F., & Gueye, A. (2013). *Déterminants de l'accès à l'emploi au Sénégal*. École Nationale de la Statistique et de l'Analyse Économique (ENSAE).
- (5). Cherradi, F., & Skalli, L. (2022). Inequalities of opportunities in the youth labor market in Morocco: Attempt of measuring and decomposition. *Moroccan Journal of Economics*, 24(2), 110-130.
- (6). Combarrous, F. (2015). *La mise en œuvre du modèle logistique multinomial emboîté dans l'analyse de la participation au marché du travail*.
- (7). D., Meryem., Z., Soukaina., & S., Leila. (2023). Analyse de la participation au marché du travail selon le genre au Maroc. *Journal Marocain d'Économie et de Gestion*, 45(1), 92-115.
- (8). DEPF & OCP Policy Center. (2021). *Coûts économiques des inégalités de genre dans le marché du travail au Maroc*. Rabat, Maroc : DEPF.
- (9). DEPF & OCP Policy Center. (2021). *Égalité des genres et croissance économique au Maroc*.
- (10). Direction des Études et des Prévisions Financières & OCP Policy Center. (2017). *Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc*. Rabat, Maroc : DEPF.
- (11). Duflo, E. (2012). "Women Empowerment and Economic Development." *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051-79.
- (12). El Aynaoui, J.-P. K. (1996). Une investigation du lien pauvreté-marché du travail dans le contexte du Maroc. *Cahiers de l'Économie*, 14(3), 53-74.
- (13). Fozing, I. (2009). Marché du travail en période d'ajustement structurel : Quelques résultats d'analyse du comportement des demandeurs d'emploi au Cameroun.

- Communication présentée au *International Symposium on Research in Education in the Practices and Policies of Africa*, Bamako, 15-17.
- (14). Gakou, A. D., & Kuépié, M. (2008). Niveau et déterminants de l'insertion des femmes sur le marché du travail au Mali. *Statéco*, 103, 61-75.
 - (15). Gherbi, H. (2023). Emploi informel et accès des femmes au marché du travail en Afrique du Nord. *Revue d'Économie du Développement*, 31(1), 65-89.
 - (16). Haut-Commissariat au Plan (HCP). (2022b). *Note d'information relative aux principales caractéristiques de la population active occupée en 2022*. https://www.hcp.ma/Note-d-information-relative-aux-principales-caracteristiques-de-la-population-active-occupee-en-2022_a3667.html
 - (17). Ishola, H. O., et al. (2020). *Women's employment and economic growth: A comparative study of selected African countries*. *Journal of Economic Studies*, 47(3), 324-346.
 - (18). Kane, A. (2014). *Analysis of labour market participation in Senegal* (AERC Research Paper No. 266), 1-35.
 - (19). KOBRE, A.-K. (2022). Segmentation du marché du travail au Burkina Faso : L'informalité et le choix volontaire des actifs. *African Scientific Journal*, 3(11), 001-001.
 - (20). M., Rachid., Mataoui, E., Saïd, M., et al. (2018). Les inégalités du marché du travail à l'égard de la femme marocaine : Une réalité sociale aux coûts économiques. *Revue Marocaine des Sciences Sociales*, 10(2), 123-145.
 - (21). Ouedraogo, A. S. (2017). Etude comparée des déterminants de l'emploi des jeunes et des adultes au Burkina Faso. *Les cahiers du CEDIMES*, 11(2), 31-44.
 - (22). Pasquier-Doumer, L. (2012). Inequality of Opportunity in the Urban Labor Market in West Africa. *Revue deconomie du developpement*, 20(1), 41-68.
 - (23). Ratcheva, V., Zahid, S., et al. (2022). *Global gender gap report 2022: Insight report*. Genève, Suisse : Forum Économique Mondial.
 - (24). Sahoo, P., et al. (2018). Female labor force participation and economic growth in BRICS countries: An econometric analysis. *Economic Modelling*, 70, 108-120.
 - (25). Thiongane, M. (2019). Analyse des inégalités de participation au marché du travail selon le genre au Sénégal. *Journal Africain d'Économie*, 12(4), 68-88.