



# Guide pour une approche de genre dans l'accompagnement aux Activités Génératrices de Revenus



Mai 2019

Photos prises sur le projet et fournies par Touiza Solidarité  
Page de couverture réalisée avec la collaboration de Sylvain Bianchi



*Réalisé pour les associations Touiza Solidarité-Marseille et le Centre Marocain pour la Recherche et le Développement (CMRD)-Tanger*

## Rédaction

**Béatrice Borghino**, consultante et auteure de la première version du guide «Genre et activités économiques, Projet PACE- Fahs Anjra au Maroc», septembre 2017<sup>1</sup>. Mail: [bb\\_oran2004@yahoo.fr](mailto:bb_oran2004@yahoo.fr)

**Béatrice Borghino**  
Approche intégrée du genre  
Formation/Conseil/Recherche

**Latifa El Bouhsini**, consultante en genre, pour l'adaptation et le croisement avec la méthodologie du projet.

**Lala Hakuma Dadci** (Touiza Solidarité) et **Salima Benmoussa** (CMRD), coordinatrices du projet.

**Edition** : Natacha Bernerd

## Mai 2019

### Touiza Solidarité

[Touiza.solidarite@wanadoo.fr](mailto:Touiza.solidarite@wanadoo.fr)

16 rue Beauvau, 13001 Marseille

[www.touiza-solidarite.com](http://www.touiza-solidarite.com)



### Centre Marocain pour la Recherche et le Développement

[Cmr.d.maroc@gmail.com](mailto:Cmr.d.maroc@gmail.com)

9, rue 18, Dradeb II, Tanger, Maroc

[www.cmr.d-maroc.com](http://www.cmr.d-maroc.com)



Ce guide a été réalisé avec le soutien financier de l'Agence Française de Développement (AFD) et de la Région PACA. Son contenu n'engage pas les bailleurs.



<sup>1</sup> Remerciements particuliers à Anaïs Chatagnon et à Salima Benmoussa, chargées de projet en France et au Maroc, pour leurs apports dans la réalisation de ce 1<sup>er</sup> guide.

## ***Guide pour une approche de genre dans l'accompagnement aux Activités Génératrices de Revenus***

I. Introduction.....	4
II- Présentation du projet.....	8
1. Contexte et fiche technique du projet .....	8
2. Présentation du processus d'insertion par la création d'activités économiques .....	10
3. Les organes de gouvernance du projet .....	11
III. Présentation des phases suivies pour ce dispositif .....	13
1. Phase préparatoire .....	13
2. Phase de diagnostic et mobilisation.....	14
3. Phase de définition des projets et de sélection des porteurs et porteuses de projet.....	16
4. Phase de renforcement des capacités des porteurs et porteuses de projets.....	27
5. Octroi des prêts d'honneur .....	33
IV. Conclusion .....	36
BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE .....	37

# I. Introduction

Le présent guide répond à un besoin ressenti et exprimé lors de la mise en œuvre du processus d'insertion professionnelle par la création des activités génératrices de revenu (AGR) dans le cadre du projet PACE-Fahs-Anjra. Ce projet vise de manière particulière l'insertion des populations défavorisées vivant dans une zone rurale qui connaît une mutation profonde et accélérée et une transformation des modes de production (de l'agriculture vers l'industrie).

En effet, un premier guide avait été élaboré en 2017, retraçant un cadre général relatif à l'intégration de l'approche de genre dans des projets visant à créer des activités économiques comme celui de PACE-Fahs-Anjra, et étudiant, thématique par thématique, quels étaient les freins et obstacles résultant d'une analyse de genre; à chaque fois, il était recherché, en réponse, ce qui pouvait être des pistes de solutions à trouver.

Néanmoins, afin de mieux outiller les membres de l'équipe technique du projet, et à leur demande, il a été décidé de réaliser un second guide qui intégrerait les éléments du premier en les imbriquant dans la méthodologie de création d'Activités Génératrices de Revenu que ce projet a suivi.

Cela s'est avéré nécessaire pour permettre de mieux saisir les moments clefs où il est impératif de prendre en compte les outils «genre» à l'intérieur d'une déclinaison détaillée de ce processus d'insertion professionnelle.

Ce guide est donc destiné aux techniciennes et techniciens de l'insertion par l'activité économique pour les appuyer et leur permettre d'acquérir un nouveau savoir-faire en la matière.

## Le projet PACE

**Le projet PACE – Fahs Anjra** répond aux constats relevés sur le terrain suite au projet New Médina financé dans le cadre du programme européen CIUDAD (Coopération en matière de Développement Urbain et de Dialogue).

Il ambitionne d'apporter les moyens nécessaires pour **faciliter l'insertion socio-économique** des populations impactées directement ou indirectement par la nouvelle ville de Chrafate et la zone industrielle Tanger Automotive City, tout en incluant ***une approche participative et genrée.***

*Pour cela des activités ciblées ont été mises en place :*

- *Un **bilan individuel** des compétences et obstacles rencontrés pour chaque bénéficiaire,*
- *Un **Programme d'alphabétisation fonctionnelle,***
- *Des **formations professionnelles qualifiantes,***
- *Des **formations en création et gestion de micro-entreprises ou coopératives,***
- *Un **appui au montage technique et financier de leurs projets,***
- *Un **accompagnement post-crétation***

### **L'approche genre dans le projet**

"Le genre" est une Approche Différenciée selon les Sexes (ADS). Cette approche différenciée, appliquée à la question de la création d'activités économiques, permet de mieux prendre en compte les réalités de terrain et, de ce fait, de mieux faire réussir des projets qui ont pour objectif d'insérer économiquement des femmes.

L'approche de genre se caractérise par une série de concepts, de méthodes et d'outils qui doivent être contextualisés selon les zones géographiques et les publics concernés, pour apporter toute leur efficacité. Par ailleurs, elle peut se décliner par thématiques pour donner une lecture genrée particulière de tel ou tel sujet (ici, la création d'activités économiques).

Le contexte pris en compte dans ce guide concerne des populations rurales pauvres (avec leur système de valeurs, leurs habitudes et leurs réalités ainsi que leur mode d'organisation économique) ; c'est un territoire où l'habitat est dispersé en douars souvent éloignés les uns des autres, d'où l'importance de la question des liaisons, des transports et de la mobilité.

C'est aussi une zone où il y a eu expulsion des terres et des activités économiques qui nourrissaient ces populations jusque-là (certes, dans le cadre d'une économie de subsistance), pour transformer le lieu en future ville nouvelle et nouvelles zones économiques. Ces bouleversements, et cette remise en cause des ressources pour vivre, ne peuvent pas ne pas provoquer inquiétude et angoisse pour le futur, ainsi que des manifestations de colère et de refus.

#### **La démarche**

Parmi les 3 niveaux d'intervention possible sur une thématique ou un territoire, à savoir les dimensions dites micro, méso, et macro, nous nous attacherons ici à une approche

essentiellement micro, centrée sur les publics du projet PACE Fahs Anjra, et le niveau méso pour partie. Le niveau macro correspondrait à un autre travail.

Pour illustrer ce sujet, nous reprenons ci-dessous la présentation qui en a été faite dans un document de l'association Genre en action<sup>2</sup>.

<b>Genre au niveau macro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Mainstreaming</b> du genre (intégration transversale à toutes les politiques), articulation et transcription des engagements internationaux (Conférence de Pékin, CEDEF, OMD...), dans les plans nationaux et politiques sectoriels.</li> <li>→ Législations nationales au regard de l'égalité femmes-hommes, système juridique...</li> </ul>
<b>Genre au niveau méso</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Égalité femmes-hommes dans les institutions, entreprises, structures économiques et sociales, marché du travail et économie informelle...</li> <li>→ Mécanismes nationaux de promotion de l'égalité.</li> </ul>
<b>Genre au niveau micro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Rapports de genre au niveau des personnes, de la famille, du groupe, de la communauté accès et contrôle : des ressources...</li> <li>→ Situation des associations de femmes, de défense des droits...</li> </ul>

**« Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres » !**

Il faut donc analyser et accompagner de façon différenciée les porteurs et porteuses de projet.

Le fil directeur de ce guide sera d'essayer de donner les éléments nécessaires au passage d'une approche « Femmes dans le développement » à une approche « Genre et développement », dans la mesure où « les femmes ne sont pas des hommes comme les autres » pourrait-on dire !

Sans entrer dans tous les détails de la différence entre ces deux approches<sup>3</sup> il s'agira ici – non **seulement de faire en sorte que des femmes soient bénéficiaires de ce projet au même titre que des hommes** - mais d'utiliser le plus pratiquement possible ce que **l'approche de genre apporte comme nouvelles interrogations et mises en perspective**, en pratiquant une **analyse différenciée sexuée** des contraintes et des atouts.

Les réalités vécues par les deux groupes- féminin et masculin- ne sont pas du tout les mêmes, tout le monde en conviendra ; comment alors penser répondre à la réalité des femmes **de manière identique** à ce que l'on fait pour le public masculin ?

<sup>2</sup> Réf. [http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/fiches\\_pedagogiques.pdf](http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/fiches_pedagogiques.pdf), partie 3

<sup>3</sup> On peut en lire une présentation à :

[http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/fiches\\_pedagogiques.pdf](http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/fiches_pedagogiques.pdf), partie 2

Pense-t-on vraiment **que de cette façon** on leur donne les mêmes chances de réussite ? Ceci dit, en dehors de la dimension masculin/féminin, nous devons également tenir compte bien sûr du milieu socio-économique des personnes, du contexte rural ou urbain, des âges, des situations de famille...

### **« Chaussons les lunettes du genre » !**

Aux besoins techniques de l'activité économique, qui sont effectivement nécessaires et communs que l'on soit homme ou femme, il y a d'autres dimensions à prendre en compte lorsqu'une partie (ou la totalité) du public est féminin. Nous visons à ce que ce guide en donne de nombreux exemples.

Certes, dans le cadre de ce projet, et d'un seul projet, tout ce que nous soulevons comme nouvelles prises en compte ne pourra pas être réalisé ! Mais si dans chaque « chapitre » abordé ci-dessous, certains éléments en étaient retenus et mis en œuvre, on pourra dire qu'après le diagnostic genré qui a eu lieu précédemment, nous avons bien à faire à un déroulement d'action, genré lui aussi.

**Au-delà, la lecture et la réflexion sur chaque partie de ce document peuvent réaliser des exercices de formation et leurs indications être appliquées dans d'autres projets.**

Nous insistons ici particulièrement sur ce qui fait la spécificité des femmes et des filles dans un rapport de genre, mais certaines questions qui sont posées ici on le verra) peuvent également être valables pour le sexe masculin.

Par ailleurs, nous appuyons aussi particulièrement, dans ce document, sur les contraintes qui s'imposent et constituent des obstacles pour la gent féminine- afin d'aiguiller vers leur atténuation ou suppression -mais nombre d'études en matière de développement ont montré à quel point les femmes sont volontaires, motivées et dynamiques face à l'adversité ! Cette force sera vraisemblablement aussi au rendez-vous de ce projet. Nous ne voulons pas donner une vision misérabiliste de la situation et dans chaque chapitre, **les actrices et acteurs de ce projet pourront se poser la question du positif et des acquis que détiennent ces femmes afin de s'appuyer dessus et leur transmettre le message qu'elles ont des forces et de la force !**

Enfin, les questions-clés ouvrant sur des pistes de solutions possibles que nous avons adoptées dans cette présentation ne sont pas exhaustives. Elles ont pour but d'ouvrir à ce genre de recherches de solutions par celles et ceux qui mettent en œuvre le projet, en les adaptant au terrain local.



## II- Présentation du projet

### *1. Contexte et fiche technique du projet*

Le projet PACE-Fahs Anjra est issu de l'analyse d'impact sur la population locale des grands projets structurants installés dans le territoire de la province, comme le Port Med et ses plateformes industrielles, Renault et la nouvelle ville de Chrafate ainsi que d'un travail concerté avec un large éventail d'acteurs locaux. Il ambitionne, sur une période de **trois (3) ans**, de contribuer au développement socio-économique inclusif et endogène du territoire de la province de Fahs Anjra, en particulier de la commune de Jouamaa, par 1/ un **appui à la création et au développement de micro-projets économiques, individuels ou collectifs, par et pour les populations impactées** par les aménagements urbain et industriel, notamment les jeunes et les femmes, et par 2/ un **renforcement des qualifications professionnelles de ces populations pour favoriser leur insertion dans le nouveau tissu économique local**. Un programme d'**alphabétisation fonctionnelle** vient en complément de ces deux composantes.

L'atteinte de ces objectifs passera notamment par **l'intégration de principes et éléments clés d'une démarche genrée** tenant compte des situations différenciées des hommes et des femmes et des situations différenciées parmi les hommes et parmi les femmes, afin d'adapter au mieux les actions proposées et d'obtenir des résultats, tant quantitatifs que qualitatifs, favorables à l'ensemble de la population et œuvrant dans le sens d'une réduction des inégalités de départ. La question du genre se veut transversale au projet et doit donc être prise en compte dans les différentes composantes du projet, mais aussi auprès de ses diverses parties prenantes.

Le projet propose également une **démarche participative** mobilisant un large panel d'acteurs locaux (populations de la province de Fahs Anjra, autorités publiques, institutions, associations, entreprises...) et sollicitant une implication active de leur part. Le projet entend souligner la complémentarité des compétences et expertises de chacun d'entre eux et inciter à une mise en synergie de leurs actions afin d'atteindre les objectifs fixés. Cette dimension participative se traduira notamment par la mise en place et l'animation d'un Comité de concertation pluri-acteurs et d'un Comité féminin d'appui.

Le projet a été retenu par l'Agence Française de Développement (AFD), principal partenaire financier. Il s'inscrit dans le cadre du dispositif d'Innovation Sectorielle pour les Organisations Non Gouvernementales (FISONG). A ce titre, il constitue une **action pilote**

devant aboutir à la **mise au point de méthodes d'intervention socio-économique dans les zones affectées par de grands projets d'aménagement.**

Les résultats **du diagnostic participatif et genré de l'insertion professionnelle à travers la création des micros projets dans la province de Fahs Anjra** font ressortir plusieurs éléments structurants qui déterminent la situation socio-économique des populations vivant dans ce territoire. Fahs Anjra est un territoire en mutation caractérisé par de grands décalages entre le mode de vie de la population habituée aux activités liées à l'agriculture et le nouveau modèle de développement proposé actuellement.

- Processus de développement accentué (Grandes installations industrielles, villes nouvelles, nouveaux pôles urbains).
- Disparition de l'activité de l'agriculture, apparition de nouvelles opportunités de travail dans le secteur de l'industrie.
- Les femmes souffrent plus que les hommes d'analphabétisme, de manque de formation et de chômage.
- Le diagnostic réalisé a fait ressortir que femmes et hommes ne réagissaient pas de la même manière à cette situation pour le moins préoccupante ; les femmes sont plus souvent sur le versant inéluctable des évolutions à réaliser quand les hommes sont plus enclins aux résistances.

Le projet prévoit, notamment, les actions suivantes :

- Un programme d'alphabétisation fonctionnelle pour 60 personnes
- Un appui technique et financier pour la création et le développement de 120 micro-projets économiques, individuels ou collectifs (formations au micro-entrepreneuriat, formations techniques, attribution de prêts d'honneur, accompagnement pré- et post-financement...)
- La constitution, à terme, d'un fonds *revolving* alimenté par les remboursements des prêts d'honneur et destiné à perpétuer l'appui aux porteur-se-s de micro-projet économique du territoire
- Un dispositif de renforcement des compétences professionnelles pour l'insertion de 30 demandeur-se-s d'emploi
- La création et / ou le renforcement de réseaux d'acteur-trice-s (Comité de concertation pluri-acteurs, Comité féminin d'appui...)
- La mobilisation de personnes-ressources du territoire et des personnes-ressources d'origine marocaine vivant en France, pour venir en appui aux bénéficiaires du projet
- La mise en place et l'animation d'un dispositif participatif de Programmation – Suivi – Evaluation

## ***2. Présentation du processus d'insertion par la création d'activités économiques***

L'accompagnement des populations défavorisées et ayant des difficultés à définir et à réaliser des projets d'insertion professionnelle suit un processus méthodologique universellement reconnu. La prise en compte de la dimension genre s'avère difficile notamment pour les équipes du terrain qui n'ont pas la maîtrise de cette approche et s'approprient mal ou difficilement ses outils. D'où l'importance pédagogique de présenter dans ce guide les différentes étapes d'insertion en incluant, à chaque fois où il est nécessaire, les points de vigilance liés à l'approche genre.

### **➤ Etape de mobilisation/ identification**

La phase de mobilisation et d'identification des bénéficiaires se traduit par un travail d'information sur le projet, sur les opportunités d'insertion dans le territoire de la province et sur les possibilités de l'auto-emploi qui concerne à la fois la population ainsi que les acteurs de développement dans le territoire. Une fois informées et mobilisées, les personnes intéressées s'adressent à l'équipe du projet directement ou à travers les agents de développement local et les partenaires (à savoir Tanja Mobadara, programme Tamkine et associations locales). Cette phase est clôturée par l'inscription des personnes voulant s'inscrire sur la liste des candidat(e)s à la création des AGR.

### **➤ Etape d'accompagnement pré financement**

L'accompagnement pré- financement consiste à recueillir des informations sur le ou la candidate, son projet d'activité, son environnement et ses compétences. Une formation alphabétisation est proposée à celles et à ceux qui en ont besoin, ainsi que des formations professionnelles plutôt techniques. L'accompagnement se poursuit avec le montage de l'activité économique au travers d'études de faisabilité, puis du soutien administratif (constitution juridique le cas échéant). C'est à ce moment qu'est déterminé le taux d'apport personnel du/de la bénéficiaire, en fonction de sa situation. La dernière étape est l'accompagnement jusqu'au comité de sélection des projets à financer.

### **➤ Financement**

Les candidats et candidates présentent leur projet au Comité de sélection, et si le projet est retenu, ils/elles signent leur contrat respectif de prêt (ainsi qu'une reconnaissance de dettes, un engagement sur l'honneur et d'autres documents administratifs) auprès de l'association Tanja Mobadara, puis reçoivent leur chèque une semaine après.

➤ **Accompagnement post financement**

L'accompagnement post financement consiste à soutenir les porteurs et porteuses de projets dans les phases d'achat (bétail, machines, etc.), de lancement d'activité (en fonction des besoins), ainsi que pour les remboursements du prêt contracté. Les formations techniques et transversales qui ont lieu après le COMAG font également partie de l'accompagnement post-financement.

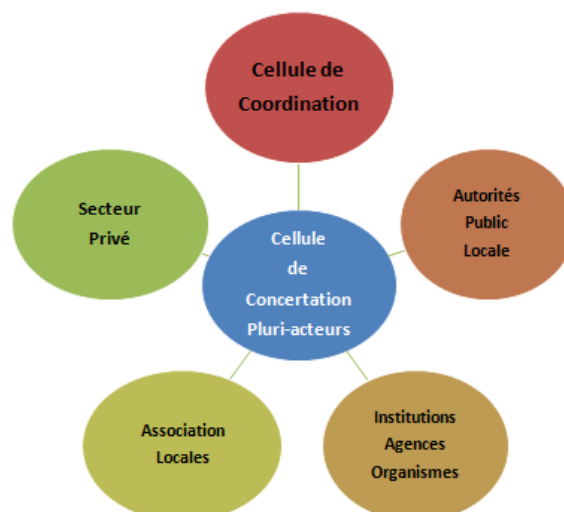
### ***3. Les organes de gouvernance du projet***

Pour atteindre les objectifs du projet et afin d'assurer une bonne gestion de ses différentes composantes, des organes de gouvernance ont été prévus, à savoir :

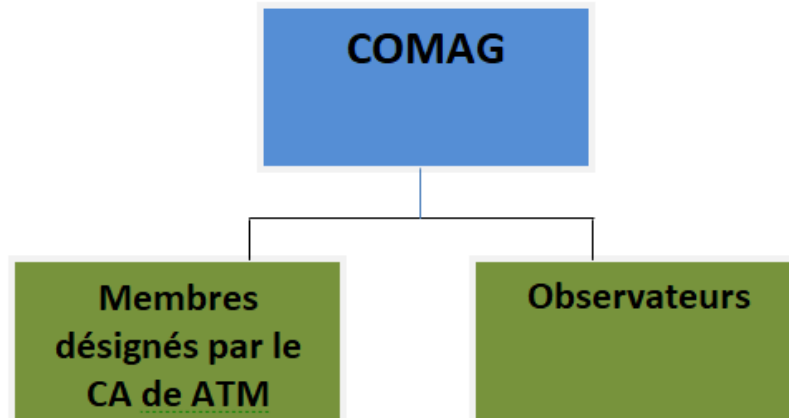
**La Cellule de Coordination** est composée des membres des équipes de Touiza Solidarité et du CMRD directement impliqués dans le projet. Elle est en charge de la coordination et de la mise en œuvre du projet ainsi que des activités de planification, suivi et évaluation. Elle tient ses réunions chaque fois que le besoin se fait sentir ainsi qu'à l'occasion des missions réalisées. Lorsqu'il est nécessaire, les chefs de projets communiquent via skype et mail.



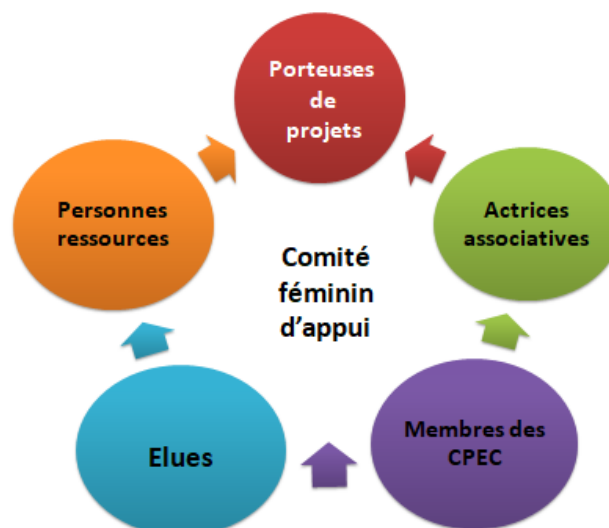
**Le Comité de Concertation**, mis en place en janvier 2014, est composé de l'ensemble des parties prenantes du projet (une vingtaine d'institutions et d'organisations). Il a été jusqu'à présent organisé par le PDG d'Al Omrane Chrafate, qui suit le projet de près. Pour la continuité du projet, c'est le Gouverneur de la Province de Fahs Anjra qui en assurera la présidence. Son secrétariat sera assuré par le CMRD. Ce Comité aura pour mission d'accompagner au mieux l'ensemble des actions conduites au sein du projet et se réunira au moins deux fois par an et aussi souvent que nécessaire.



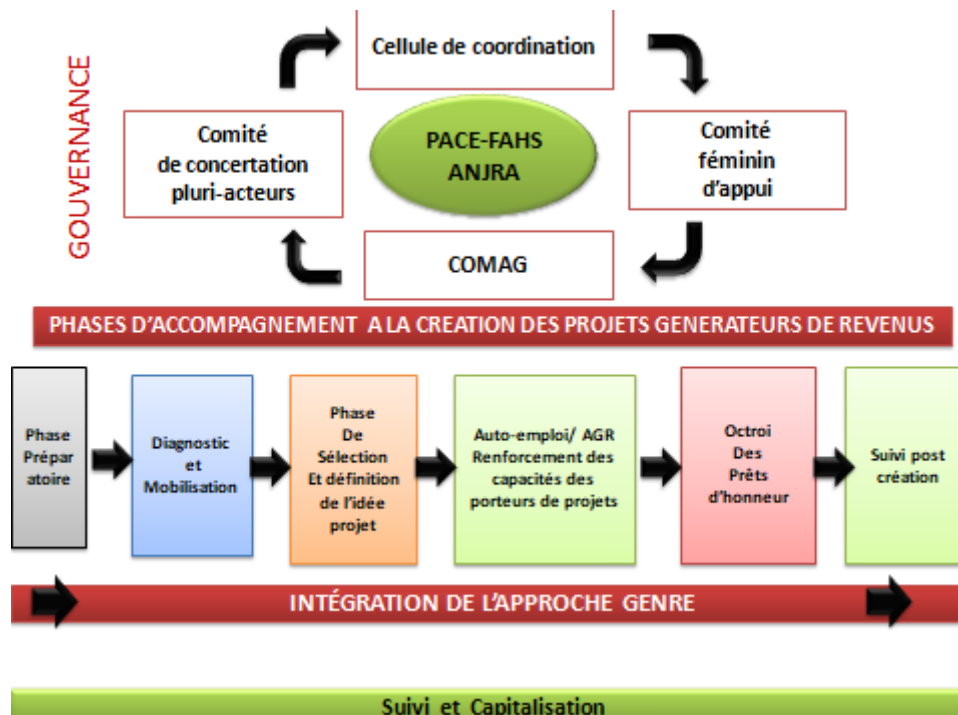
**Le Comité des prêts.** Le comité d'agrément (COMAG) est un comité mis en place par Tanja Mobadara, l'association responsable de la gestion du fond des prêts d'honneur. Il est composé d'experts bénévoles qui décident du financement et de l'accompagnement du porteur de projet. Leur professionnalisme et leur indépendance contribuent à la légitimité des plateformes sur leur territoire. Ce comité est chargé de la définition de la charte des prêts d'honneur aux entrepreneurs individuels et collectifs incluant les critères de choix, de l'attribution des prêts, de leur suivi et de l'évaluation en continu du programme de prêts.



**Le Comité féminin d'appui** regroupe des femmes-leaders de la zone d'intervention et des porteuses de projet sélectionnées. Il s'agit d'une instance spécifique de concertation favorisant l'autonomie des femmes et leur positionnement au sein du projet et des autres instances de gouvernance. Ce comité doit veiller à rendre visible tout ce qui concerne les activités visant les femmes dans le projet et assure la veille sur les éventuelles difficultés auxquelles les femmes se heurteront. Il se réunit de manière régulière et à chaque fois que le besoin se fait sentir.



## Schéma général implication des acteurs dans le processus d'accompagnement



### III. Présentation des phases suivies pour ce dispositif

#### 1. Phase préparatoire

La phase préparatoire du projet commence par la sélection et le recrutement de l'équipe de projet. Il est indispensable de prendre en compte l'approche genre depuis cette phase, car c'est dans cette étape que tout se décide.

- Le choix des ressources humaines qui seront sélectionnées pour la gestion du projet en général et du processus d'accompagnement à la création des AGR doit être fondé sur deux critères : la mixité du genre (femmes hommes) d'une part et la sensibilité aux questions genre et la maîtrise de l'approche d'autre part.
- La location et équipement du bureau d'appui (sur le terrain) est également une activité de cette phase, le choix du local doit prendre en considération la proximité et l'accessibilité pour les femmes. A défaut, les équipes doivent prévoir de se déplacer vers la population afin d'offrir les mêmes opportunités aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

- **Mise en place du dispositif de programmation, suivi et évaluation – PSE.** Les orientations genre ayant été élaborées en amont du projet doivent servir également dans les phases du suivi et d'évaluation. L'objectif à ne pas perdre de vue est de permettre aux femmes de bénéficier des ressources du projet au même titre que les hommes.
- **Recrutement des expert-es :** Pour assurer l'intégration de l'approche égalité dans les différentes étapes du projet et pour assurer le suivi, l'évaluation et la capitalisation. Le projet PACE prévoit le recrutement d'expert-es genre et expert suivi évaluation. Le choix de ces derniers doit intégrer de manière transversale à la fois la mixité (experts/expertes), la sensibilité à la question de l'égalité homme-femme et la compétence en approche genre dans les TDR de recrutement.
- **Identification des agents-es de développement local.** En plus de l'équipe technique, Le projet PACE s'appuie sur une équipe de terrain d'agents de développement local (hommes et femmes) dont le rôle essentiel est un rôle de facilitateurs pour le projet. Ces agents œuvrent pour instaurer un climat de confiance avec la population. Ils ne seront pas recrutés spécifiquement pour le projet, mais seront issus ou proposés en relation avec les institutions et organisations membres du Comité de Concertation du projet : il s'agit de personnes, fonctionnaires territoriaux, agents des services déconcentrés de l'État, agents d'autres institutions, rémunérés par leur structure et mis à disposition du projet pour un temps partiel. Mais il peut aussi s'agir de responsables associatifs bénévoles intéressés par l'objectif social du projet, par son contenu et ses méthodes. Ils sont l'interface du projet avec la population bénéficiaire. Ils sont intégrés dans l'équipe projet et, à ce titre, associés aux diverses sessions et ateliers qui vont rythmer la vie du projet. Ils participeront, en particulier, au diagnostic initial ainsi qu'aux ateliers semestriels de suivi-évaluation. Cette implication directe dans le projet contribuera au renforcement de leurs capacités, en particulier dans le domaine des méthodes du développement local participatif. L'identification de ces dernier(e)s devra se fonder sur le critère de la mixité et de la sensibilité aux questions genre.

## ***2. Phase de diagnostic et mobilisation***

- ➔ **Conduite d'un diagnostic participatif et genré sur l'insertion professionnelle et les opportunités d'AGR sur le territoire de la province.**

Le diagnostic détaillé de la situation du territoire d'intervention est la première action du projet. Il est centré sur l'insertion professionnelle de la population et a pour objectif d'apporter tous les éléments d'informations nécessaires pour l'élaboration de la stratégie de l'intervention. La démarche de l'étude suit les démarches suivante : **1/** collecte et analyse de l'information disponible, **2/** identification des opportunités de création d'entreprises (incluant les coopératives) et de nouveaux métiers porteurs et **3/** identification des différents

profils des personnes à insérer. Ce diagnostic devra permettre aux porteurs du projet PACE d'y voir clair sur la situation d'ensemble du territoire, d'identifier les forces sur lesquelles ils pourront s'appuyer, identifier ses faiblesses, mais aussi les atouts dont il dispose sans oublier les contraintes, les résistances qui entravent son développement. C'est à partir de ce diagnostic qu'il sera possible d'élaborer une stratégie pertinente.

L'**analyse genrée des données** évaluera les situations différenciées des hommes et des femmes en croisant les critères (âge, situation familiale et économique, etc.) afin d'avoir un éclairage détaillé des publics ciblés. Le diagnostic aboutira à la détermination de stratégies d'intervention permettant aux divers publics ciblés, à partir d'une situation initiale différente voire inégale, d'atteindre les mêmes résultats (création d'une activité économique durable, insertion professionnelle directe). Une base commune d'actions (formations notamment) est requise pour toute personne en vue de la création d'activité économique et de l'insertion professionnelle directe. Mais, compte-tenu de l'existence de situations différenciées pour divers groupes d'acteur-trice-s, il est indispensable que des actions adaptées soient prévues pour ces derniers afin que les inégalités ne soient pas reconduites ni accentuées. Le diagnostic proposera ainsi la mise en place de mécanismes de correction pour les groupes d'acteur-trice-s particulièrement défavorisés au départ.

### **Points de vigilance**

- 1/ Recruter une équipe de consultant(e)s genrée (femmes et hommes) et maîtrisant l'approche genre ;
- 2/ Intégrer l'approche genre dans les TDR du diagnostic<sup>4</sup> et ce pour permettre la prévision des activités à réaliser dans le cadre du diagnostic et aussi de prévoir le budget suffisant ;
- 3/ Exiger des données statistiques ventilées selon le genre ;
- 4/ Utiliser les outils d'analyse genre ;
- 5/ Produire et diffuser le rapport avec ses recommandations telles que celles qui sont ressorties du diagnostic<sup>5</sup>.

### **Les recommandations du diagnostic:**

- Insister sur le renforcement des capacités, sur la mise en place de dispositifs d'appui technique aux mécanismes de concertation et de consultation, et sur la création de bases de données sur les aspects de genre, en termes de droits et de valeur ajoutée ce qui permettrait de rendre plus effectifs et transversaux les impacts du projet et de positionner le CMRD et TS, dans leur environnement respectif, comme des acteurs importants en la matière.
- Proposer des pistes de consolidation (ateliers formatifs, débats...) et de mesure des acquis, au niveau des élus et des acteurs locaux, en termes d'intégration des questions de genre dans leurs politiques / stratégies de développement et dans la conception de leurs programmes respectifs.

---

<sup>4</sup> Voir les TDR relatifs à la conduite du diagnostic

<sup>5</sup> Voir le document du diagnostic réalisé dans le cadre de ce projet



## → Campagne d'information et de mobilisation de la population

La campagne d'information et de sensibilisation sur l'insertion professionnelle et les opportunités du territoire de la province cible du projet couvre les différentes communes de la Province de Fahs Anjra, particulièrement celles touchées par les grandes installations industrielle et urbaine. Elle prend la forme d'événements de terrain de type forums ouverts, organisés sous de grandes tentes en différents lieux stratégiques des communes et douars, d'atelier d'information avec des groupes restreints. Le but est d'informer et de mobiliser la population pour l'insertion, mais aussi de combler, dès le départ, un certain déficit de confiance qui peut nuire au bon déroulement du projet.

### ***3. Phase de définition des projets et de sélection des porteurs et porteuses de projet***

Durant cette phase, l'équipe du projet réalise des entretiens individuels avec les candidat(e)s à la création des projets AGR. Il s'agit en l'occurrence de définir le profil du candidat(te) et les ressources dont il/elle dispose et pourront mettre au profit de la réussite de leurs propres projets. De manière générale et à partir des données recueillies, il s'avère clairement que les femmes ne disposent pas des mêmes ressources notamment en termes de temps, de disponibilité, de mobilité et de ressources matérielles. Ce sont là des freins qui entravent l'accès des femmes et qu'il faudra analyser et solutionner.

#### ***A. Réflexions sur l'inégalité de temps disponible<sup>6</sup>***

Nous savons qu'un des points clé du rapport social entre hommes et femmes est que :

1°/ les femmes assument un travail familial et domestique qui occupe déjà beaucoup de temps et,  
2°/ que celui-ci les « retient » proches de la maison, surtout quand elles sont mariées (activités autour des enfants et des autres personnes dépendantes, des repas plusieurs fois/jour, etc.).

Les enquêtes budget-temps marocaines (comme celles de tous pays) ne font que nous confirmer cet état de fait au niveau national. Il s'agit ici de mesurer cet aspect appliqué aux populations locales visées par le projet, selon leurs divers statuts, âges... et situations (Les femmes et les hommes ne sont pas des groupes homogènes).

→ Prise en compte SYSTEMATIQUE de cette charge, (qui peut être différente selon les saisons de l'année) dans la construction de tout projet, notamment économique, en s'appuyant sur ce que les femmes elles-

<sup>6</sup> Toutes les parties encadrées A, B, C .....sont issues du premier guide réalisé par Béatrice Borghino et intitulé: "Guide sur le genre et la création d'activités économiques", "Projet PACE- Fahs Anjra au Maroc", Septembre 2017.

mêmes en disent.

Ajout de la Coordinatrice de Touiza Solidarité : Cette prise en compte devrait se faire dès les premières étapes du processus d'insertion économique (identification des porteur-se-s de projet ; bilan de compétence ; présentation de l'idée de projet d'activité économique...) et ces dimensions seront à intégrer, dans la mesure du possible, dans les outils correspondant à ces étapes.

### **Nous savons par le diagnostic que ces femmes travaillent autour de 12h/j !**

Les vies de femmes sont bien plus souvent affectées par les évènements familiaux qui surviennent (mariage, décès, maternité, autre évènement...) et la famille prime sur tout le reste, encore plus au Maghreb qu'ailleurs

D'un autre côté, les femmes s'inscrivent dans des cycles de vie où leurs potentialités et disponibilités ne sont pas les mêmes selon leur âge. Après l'âge des maternités et des jeunes enfants, notamment, les femmes retrouvent de la disponibilité

En milieu rural, la saisonnalité des activités dont elles ont la charge (de même que pour les hommes, mais pas dans les mêmes activités bien souvent) vient occuper plus ou moins le temps dont elles disposent.

### **Questions-clés ouvrant sur des pistes de solutions à envisager**

Le projet va leur proposer d'intégrer **de surcroît**, si nous n'y prenons garde, une activité économique (en dehors de celle/s qu'elles exercent éventuellement déjà, même si c'est de façon informelle) et **en plus** de leur travail familial et domestique.

→ **Il faut donc mesurer cette première charge de travail que les femmes ont déjà, selon la situation et les charges familiales de chacune, afin de réfléchir aux solutions à mettre en place**<sup>7</sup>

### **LA RESSOURCE TEMPS**

Quel temps vont-elles avoir CHACUNE, en tenant compte des différentes tâches déjà assumées, pour se consacrer à la nouvelle activité ?

(La réponse dépendra aussi des temps de transport à y ajouter selon les distances qu'elles auront à parcourir).

- Quelles tâches vont pouvoir être allégées ? Ou déléguées ? En s'appuyant sur qui ? sur quoi ... ?

Attention ici à ne pas « sacrifier » une fille de la famille au profit du projet de la mère ; comment le faire autrement ?

- Quelles sommes faut-il prévoir pour couvrir cet allègement des charges de départ ?

- Dans quel budget cela sera-t-il pris ?

- Quelles tâches vont pouvoir être partagées ou mutualisées, à plusieurs ?

Ex : prise en charge par le projet, ou d'une autre manière, des enfants jeunes sur les lieux du stage ou du rassemblement (un coin enfants avec encadrement pour les activités qui durent peu ; garderie et repas pour des activités plus longues...).

→ En effet, et nous anticipons ici sur la suite, **quand des femmes avec charges de famille se mettent à**

---

<sup>7</sup> Chaque personne est un cas particulier...et les solutions ne peuvent que l'être aussi, à moins de les **mutualiser** quand cela est possible.

vouloir/pouvoir créer une activité économique, elles ont cette dépense-là à prévoir /provisionner dans leur budget d'affaires, ou alors elles le prennent sur leurs bénéfices... (ce qui n'est pas le cas, en général, pour les hommes).

**Le projet ne peut pas ne faire qu'entériner, et donc reproduire cette inégalité.**

- Comment ne pas la faire supporter aux seules porteuses de projet ?
- Les tâches à déléguer peuvent-elles donner lieu à une indemnisation : le petit pécule que cela peut représenter, pour la personne qui rend le service, améliorera sa situation économique ; à un peu plus long terme, cela peut-il faire naître la création de service nouveaux (et donc de futurs emplois), avec formation progressive de certaines?

Ex : garde d'enfants, services pour les plus grands, pour les personnes handicapées/ âgées, repas, etc.

-Quelles aides à l'amélioration matérielle (avec des machines, par exemple) pour réaliser les tâches domestiques ou professionnelles ? C'est-à-dire des aides permettant de gagner du temps et de gaspiller moins d'énergie.

- Le plan d'emprunt peut budgétiser les sommes y correspondant, en vue de faire l'objet d'un remboursement échelonné, si les femmes sont d'accord.

→ Des études réalisées dans le monde du développement aboutissent à montrer que **la réduction du temps dédié aux tâches familiales et domestiques permet d'augmenter les revenus du ménage et la productivité du travail et du capital investi.**

Cf. Dans la publication de l'AFD<sup>8</sup> « *Une amélioration des conditions-cadres pour le travail domestique et familial peut également avoir des effets bénéfiques sur le genre. En Tanzanie, une étude a montré que la réduction du temps dédié aux activités reproductives (tâches domestiques et familiales) pourrait augmenter le revenu en cash des ménages de producteurs de café et bananes de 10 %, la productivité du travail de 15 % et celle du capital de 44 % (Blackden et Bhanu, 1999) ».*

→ Par ailleurs, l'axe reconnaissance du travail fourni /revalorisation/ indemnisation des tâches domestiques et familiales est une piste qui aboutit à mieux servir les besoins pratiques en même temps que les intérêts stratégiques des femmes, deux concepts clés de l'approche de genre<sup>9</sup>.

### Points de vigilance

La répartition des temps de ces femmes (disponibles seulement à temps partiel pour la plupart d'entre elles), combinée à d'autres éléments que nous évoquerons au fur et à mesure dans cette note, amène à se poser une question de fond :

→ **Dans un premier temps au moins, ne faut-il pas envisager et accompagner, pour cette population rurale, des créations d'AGR<sup>10</sup> (c'est-à-dire des activités à vocation économique mais qui se situent en amont de toute formalisation et déclarations officielles) plutôt que des "entreprises" ?**

En effet, la flexibilité que permet un auto emploi est souvent la solution la plus vivable pour nombre de femmes, même si l'on sait que cela n'est pas satisfaisant, par exemple du point de vue de la couverture

<sup>8</sup> Publication AFD, Boîte à outils Genre «Appui au secteur privé, entrepreneuriat et inclusion financière», Paris, 2015, <https://www.afd.fr/fr/boite-outils-appui-au-secteur-prive-entrepreneuriat-et-inclusion-financiere>, p.46

<sup>9</sup> [www.genreenaction.net/IMG/rtf/Fiche6.rtf](http://www.genreenaction.net/IMG/rtf/Fiche6.rtf)

<sup>10</sup> Activités Génératrices de Revenus

sociale.

La Chargée de projet du CMRD écrit à ce propos « ... *ce que nous constatons sur le terrain. Les femmes demandent un travail qui ne perturbe pas leur organisation quotidienne* ».

**Or, s'adapter aux demandes ET possibilités des bénéficiaires est un gage d'appropriation, de réussite et de durabilité de l'action.**

## **B. REFLEXIONS SUR LA SANTE**

- QUESTION CLE : Un meilleur état de santé, au sens physique, mental et social, et non une dégradation de celle-ci, va-t-elle résulter de ce projet ?

Un rapport du CESE -Conseil économique et Social-Maroc<sup>11</sup> a fait une présentation des problèmes en la matière, en faisant remarquer que « ***le statut socio-économique des individus est un déterminant majeur de leur état de santé. L'amélioration de la santé des pauvres est non seulement un objectif important, mais aussi un moteur essentiel du développement économique et de la lutte contre la pauvreté*** ». (p. 6)

- Quelles améliorations de l'état actuel, ou économies de facteurs aggravants nouveaux, ce projet va-t-il pouvoir introduire ?

- A quoi va-t-il faire plus spécialement attention dans ce domaine de la santé ?

- Le Maroc possède un système d'assurance médicale (RAMED) qui est fourni gratuitement par le Gouvernement du Maroc aux foyers les plus nécessiteux, mais il est très difficile d'en demander le bénéfice, surtout pour les publics les plus vulnérables.

→ Un accompagnement administratif dans ce domaine pourrait amener une nette amélioration des possibilités de couverture médicale des personnes et de leur famille, ainsi... qu'une bonne « image » pour ce projet auprès des habitants et des habitantes.

- Un système de micro assurances santé, si cela s'avérait pertinent, ou un autre système à même vocation, serait-il envisageable pour les porteurs de ces projets PACE- Fahs Anjra (femmes et hommes)? Nous pensons ici, notamment, au système de tontine dite « *daret* » au Maroc, système qui existe déjà dans cette zone d'après le diagnostic territorial réalisé.

Dans la mesure où les bénéficiaires auront un revenu venant de leur nouvelle activité, une petite somme pourrait-elle éventuellement être épargnée pour être consacrée à cela ?

La question se pose d'autant plus que dans les coopératives marocaines (forme qui semble être celle qui sera sans doute assez souvent retenue dans ce projet), les personnes y participant n'ont aucune couverture sociale, pas même en cas d'accident du travail et d'immobilisation.

<sup>11</sup>

[http://www.cese.ma/Documents/PDF/Avis%20du%20Conseil-Saisine%204\\_2013-VF.pdf](http://www.cese.ma/Documents/PDF/Avis%20du%20Conseil-Saisine%204_2013-VF.pdf)

Les femmes des coopératives elles-mêmes soulèvent ce problème<sup>12</sup>.

➔ **Définition des projets d'insertion professionnelle**

Il est opportun, voire judicieux, de mettre l'accent : 1- sur les « métiers » ayant beaucoup plus de chance de réussir, 2- prendre en compte les leçons apprises de l'expérience des coopératives, 3- vérifier les nouveautés institutionnelles ainsi que les nouveaux dispositifs dans ce domaine, 4- s'assurer de la formule la mieux adaptée au public cible, 5- réadapter selon les cas

➔ **Réalisation des bilans de compétences**

La prise en compte du genre nécessite dans cette étape d'identifier les savoirs faire féminins en permettant aux candidates d'exprimer au mieux ce dont elles ont besoin ainsi que les réelles difficultés auxquelles elles se sont heurtées par le passé et qui risquent d'entraver leur accès aux ressources du projet actuel. S'inspirer des leçons apprises pourrait permettre de contourner, voire de dépasser, les diverses difficultés liées à leur situation.

**Points de vigilance :**

1/ la majorité des femmes identifiées de la province sont analphabètes ou peu alphabétisées, et trouvent des difficultés pour décrire leurs compétences. il faut leur donner plus de temps durant l'entretien et il faut les aider à lister leurs tâches journalières et les convertir en métier.

2/ réaliser l'exercice de l'horloge journalière avec chaque femme pour définir son temps de disponibilité et analyser sa capacité de développer une activité génératrice de revenu.

---

<sup>12</sup> Cf. Gaëlle Gillot- Les coopératives, une bonne mauvaise solution à la vulnérabilité des femmes au Maroc ? Espace Population et Société, 2016/3, paragraphe 7, <https://eps.revues.org/6619>

### **C. REFLEXIONS SUR LES FORMES ÉCONOMIQUES POSSIBLES**

Même une « micro entreprise », à partir du moment où elle est « déclarée », va entraîner des charges financières fixes et souvent même forfaitaires ; or, l'activité n'est rentable et n'apporte ce pour quoi elle a été créée- à savoir un bénéfice réutilisable pour améliorer le niveau de vie- qu'à partir d'un certain seuil d'entrées/sorties des ressources financières.

Cf. « **Le cadre légal peut décourager la formalisation des entreprises en général et des entreprises « femmes » en particulier** »<sup>13</sup>.

→ Les charges fixes et toutes les obligations et compétences qu'entraîne la déclaration de l'activité sont à prendre en compte pour évaluer vers quoi et quand accompagner les participantes à l'action.

→ Quelles autres formes d'organisation-formation à l'activité économique seraient-elles envisageables, pour le public le plus en difficulté, au moins au démarrage, en dehors des **formalisations telles qu'elles existent au Maroc**, à savoir : **autoentreprise, micro entreprise, coopérative et entreprise du secteur privé classique ?**

→ En effet, **même la micro entreprise nécessite déjà beaucoup de compétences et de formalisation** (cf. le récit et l'expérience de l'Association Forum des Femmes d'Al Hoceima<sup>14</sup>)

Depuis une période assez récente, le **statut d'auto entrepreneur** a été introduit au Maroc<sup>15</sup>. Sera-t-il une modalité adaptée aux micros activités économiques concernées par ce projet ? C'est une question à étudier.

→ Pour les besoins et la possible réussite de ce public, ne faudrait-il pas envisager un moment préparatoire de l'action pour réaliser un temps d'apprentissage, avec formation simplifiée dans ce premier temps (cf. plus loin dans le chapitre formation), avant d'entrer dans une forme plus formalisée de création ?

**En effet, la gradation dans la formalisation économique entraîne une gradation des difficultés et des problèmes, particulièrement pour un public comme celui de la zone de ce projet.**

Il y a une réelle augmentation des difficultés (et des impossibilités !) au fur et à mesure que l'on complexifie le statut et les compétences à acquérir par le public majoritairement ciblé par cette action.

**Gradation :**

<sup>13</sup> Voir La Boite à outil genre publiée par l'AFD, déjà citée; page 26.

<sup>14</sup> Voir Le Séminaire régional « Genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb », 2009, pp. 56 et suivantes, cité dans le guide de septembre 2017. [http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/GENRE\\_ET\\_INTEGRATION\\_ECONOMIQUE\\_DES\\_FEMMES\\_DANS\\_LES\\_PAYS\\_DU\\_MAGHREB\\_.pdf](http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/GENRE_ET_INTEGRATION_ECONOMIQUE_DES_FEMMES_DANS_LES_PAYS_DU_MAGHREB_.pdf), notamment l'expérience de l'Association Forum des Femmes d'Al Hoceima (AFFA-RIF), pp 44 à 64.

<sup>15</sup> Voir <http://maroc-fisc.blogspot.fr/2016/01/maroc-statut-dauto-entrepreneur-2016.html>,

- activité familiale/ AGR informelle, qui peut être plus ou moins développée, et flexible, selon les possibilités et les charges de la personne.
- organisation possible qui ne soit pas encore un des statuts officiels qui suivent ?
- Auto entreprise
- Micro entreprise
- Entreprise privée au sens plein du terme
- La forme coopérative est une autre forme d'organisation et de formalisation possible.

Pour qu'il y ait **possibilité durable d'insertion économique**, les actions et activités mises en place doivent **correspondre aux attentes mais aussi aux possibilités** et **aux temps** nécessaires pour acquérir de nouvelles compétences et de nouveaux statuts.

Nous retombons ici sur la remarque du temps long nécessaire pour l'accompagnement de certains publics.

#### ***D. Réflexions sur La mobilité des personnes***

Le problème de la mobilité et des transports va être un facteur important de la possibilité d'agir- pour les hommes comme pour les femmes -mais nous savons que souvent, les femmes sont bien plus désavantagées.

Quand il y a un moyen de transport familial, ce ne sont pas les femmes qui en ont la maîtrise et elles sont plus souvent démunies financièrement que les hommes pour assumer les dépenses des transports collectifs.

Lorsque l'on croise ces éléments avec les charges familiales et domestiques- qui viennent aussi réduire ce temps disponible- le temps à passer dans les transports et les déplacements devient un obstacle de plus. La nouvelle activité économique ne peut qu'en être affectée, et ce, plus particulièrement du côté des femmes, et encore plus pour celles qui ont des charges de famille à assurer dans la journée.

D'ailleurs - **conséquence de ce qui précède sur le temps disponible et la mobilité - généralement, les femmes de ces milieux sociaux ont leurs activités dans un rayon proche des alentours de leur maison**, sauf quelques exceptions...

#### **AUTRES LIMITES A L'ÉLOIGNEMENT DU LIEU D'HABITATION**

Peuvent se rencontrer aussi des **résistances** à ce que des femmes et des filles s'éloignent du domicile familial, en ayant besoin d'une mobilité accrue pour participer aux nouvelles activités qui vont leur être proposées dans le cadre de ce projet : il y a alors un éloignement des lieux de contrôle du groupe et des risques et dangers projetés sur cette nouvelle situation ; il y a aussi des

risques réels, qu'il faut pouvoir apprécier afin de les prévenir.

→ Un mode d'organisation collectif des déplacements – quand ce sera possible- et quand cela sera pertinent - comme il l'est évoqué ci-dessous, peut être une bonne piste de réponse à ces dangers réels et/ou craints.

Bien souvent, et notamment en milieu rural, les femmes doivent obtenir l'accord, au moins tacite, du mari ou du père pour pouvoir se déplacer loin ou pour un temps considéré comme long. Ainsi, les activités proposées qui vont demander de nombreux déplacements et une grande disponibilité seront vraisemblablement plus difficiles à réaliser.

→ **La zone du projet présente toutefois des atténuations à ce panorama**, du moins pour une partie de la population :

*« Certaines femmes ont l'habitude de se déplacer (ex : commercialisation sur les marchés de Tanger, le long des routes...)*

*Certaines ont également l'habitude de travailler. Les hommes n'ayant pas de travail ou travaillant dans des secteurs peu rémunérateurs, les femmes ont besoin de travailler pour compléter le budget familial. D'autres travaillent aussi parce qu'elles ont envie de pouvoir faire des achats pour elles (vêtements, bijoux...).*

*Quelques-unes entreprennent ou peuvent être moteur. Ex : la Présidente de la coopérative de tissage à Anjra : elle travaille déjà dans une boutique, a eu l'idée de la coopérative, a fait les démarches pour trouver d'autres membres, pour connaître et faire les démarches de constitution d'une coopérative, etc. » (La chargée de projet de Touiza- Solidarité)*

→ Ce facteur de la mobilité restreinte pour les femmes et filles peut être un frein très net à une participation au projet (mais peut être aussi créateur d'emploi dans une 2° phase...cf. plus loin)

### Points de vigilance

Les lieux d'habitation sont éloignés les uns des autres...ET... il faut souvent plusieurs moyens de locomotion pour se rendre à un point T (manque d'infrastructures et de moyens de transport adaptés nous a appris le diagnostic territorial).

→ **Étudier** et organiser comment les bénéficiaires vont pouvoir se rendre là où elles/ils doivent aller pour cette nouvelle activité, **avec une économie de temps** (donc sans changer de moyens de transport plusieurs fois) **et une prise en compte du manque de moyens financiers**.

→ Ces économies de temps seront des atouts pour augmenter le temps à mettre dans l'activité économique elle-même ou le temps à consacrer aux formations et rassemblements qui vont précéder.

Commentaire de la chargée de projet de TS : *« les déplacements sont effectivement difficiles pour les hommes et les femmes, particulièrement dans les douars très reculés. Eloignement même entre les douars d'une même commune, ce qui peut rendre complexe l'organisation d'une activité en même temps pour des bénéficiaires issus de différents douars ».*



### Questions-clés ouvrant sur des pistes de solutions à envisager

- Comment compenser financièrement et/ou matériellement cette inégalité vis à vis de la mobilité dans le projet ?

Pour éviter de se focaliser officiellement sur les femmes et les filles (ce qui peut être contreproductif dans le sens où les femmes apparaîtraient comme trop privilégiées!), le critère du montant des ressources réelles et disponibles, pourra être pris et affiché comme critère d'appréciation, pour les deux sexes ; mais nous savons que les plus démunis-e-s (donc la plupart des femmes) seront en fait les plus aidés-e-s, ce qui entre dans les intentions genrées de ce projet.

- Quelle ressource d'utilisation collective d'un moyen de transport (un véhicule personnel, un taxi, un mini bus...) serait-elle possible ?

- Y a-t-il là matière à penser et développer de nouvelles possibilités de transport collectif ? Avec formations (et permis) apportées aux bénéficiaires potentiel-le-s ? Ou en donnant du travail à des personnes formées mais sans moyen de locomotion ?

- Des hommes et des garçons peuvent-ils trouver par là un débouché et donc un intérêt à ce projet ?

Mais l'on peut envisager, parallèlement, que certaines filles, très volontaires, accèdent à ces nouveaux métiers.

- Quelle relation établir avec les hommes qui entourent le projet ? Quels arguments développer pour faciliter le fait que les femmes et les filles vont devoir s'absenter du domicile et se déplacer ?

## **E. Réflexions sur l'accès à l'information/ la formation/ les réseaux**

Du point de vue de ce projet, les informations économiques, de même que la formation à l'économique, vont manquer à des populations qui, jusque-là, n'étaient pas installées dans le besoin de les avoir. Nous savons, par le diagnostic, que les femmes et les filles de cette zone sont très souvent « analphabètes, ont un faible niveau de formation et une mobilité réduite ».

Commentaire de la chargée de projet de TS sur **l'analphabétisme** :

« Le problème de l'analphabétisme est plus prononcé que ne le laissent voir les chiffres de 2014 pris par le diagnostic (qui montraient une amélioration par rapport à 2004)..... **L'analphabétisme risque donc d'être un point central à prendre en compte dans la façon d'appréhender les formations, dans l'accompagnement à la création d'activités économiques et dans les modalités de gestion de telles activités.** »

Aspect très important sur lequel **a aussi insisté** la Chargée de projet marocaine du CMRD.

### **Points de vigilance**

- Cette réalité des personnes à accompagner dans ce projet PACE - du moins pour une bonne partie d'entre elles - comme d'autres points qui ont déjà été soulevés ci-dessus l'indiquent [ainsi que d'autres qui suivront dans ce guide], nous amène à nous demander si le projet PACE va pouvoir réussir la réinsertion économique de toutes les personnes visées sur ce territoire...

→ Il risque ici d'y avoir un **très grand écart** entre **ce qui serait adapté à la partie de ce public la plus en difficulté et les modalités et dispositifs d'intervention habituels** dans ces domaines de la création de petites activités économiques.

→ La chargée de projet du CMRD fait ressortir par ailleurs que pour réussir un parcours d'accompagnement et de formations partant de si loin - et provoquer les changements nécessaires - il faudrait **un temps** très long, **beaucoup plus long que celui du projet PACE** lui-même.

- Les femmes ont par ailleurs des **réseaux professionnels plus restreints** (moins de mobilité) et les rencontres qu'elles font de façon habituelle se font essentiellement avec d'autres femmes. Pour certaines, et leur famille, se mettre à fréquenter des hommes pour les besoins économiques ne serait pas « décent » et pourra être un obstacle de plus<sup>16</sup>.

Ex : lorsqu'il y a activité économique, ce sont souvent les hommes de la famille qui se chargent d'aller vendre les produits, donc des relations avec l'extérieur. Mais les femmes qui entreraient dans le dispositif de ce projet seront sans doute parmi les plus autonomes... ?

- Elles ont également des **difficultés à estimer le coût réel de leurs heures de travail et des dépenses faites en amont pour aboutir au « produit »**. Or, ces évaluations sont nécessaires à comptabiliser dans le cadre d'une « entreprise ».

- Elles sont encore plus éloignées des moyens de communication-que les hommes de ce milieu rural : moins souvent détentrices d'un téléphone portable, elles ont aussi assez peu accès au poste de radio quand il y en a un, or ce sont là 2 outils d'information et de communication avec le monde extérieur.

<sup>16</sup>

Nous ne parlons pas ici des femmes marocaines en général, mais d'une catégorie de femmes, celle correspondant au public majoritaire du projet PACE- Fahs Anjra.

- A un autre niveau, les habitudes et expériences sociales et professionnelles de vie de ces femmes peuvent avoir entraîné des limitations à "l'esprit d'entreprise", à la capacité d'initiative, ainsi qu'à un manque d'estime et de confiance en soi, trois savoir-être nécessaires pour bien réussir, particulièrement dans notre thématique.

Sans compter que la société qui les entoure ne valorise pas beaucoup la formation et l'esprit d'initiative des femmes.

→ S'inspirer du modèle "Get Ahead" aux outils plus ludiques et simplifiés, comme le suggérait la chargée de projet de TS: "« En Algérie, dans le cadre de CODESOL (projet d'artisanat traditionnel), la Chargée de projet ADELS avait suivi une formation du BIT pour former et accompagner les femmes 'entrepreneurs', y compris (surtout) des femmes avec un niveau scolaire peu élevé, en utilisant des modules «Get Ahead»

Le modèle de formation « Get Ahead » est le suivant :

« Get Ahead » : « Aller de l'avant pour les femmes dans l'entreprise» vise particulièrement à promouvoir et à développer la croissance des micros entreprises dirigées par des femmes de milieu rural, notamment par le renforcement de capacités et le soutien de ces dernières dans le démarrage et/ou le développement de leurs entreprises.

- Le but essentiel à travers cette formation est d'aider les femmes cheffes d'entreprises ou porteuses de projets à mieux connaître leurs objectifs et leurs motivations d'une part ; leurs forces et faiblesses d'une autre part. Ceci à travers une connexion qui permettra de leur proposer des conseils de comportement tirés de l'expérience de celles qui ont le mieux réussies dans leur vie professionnelle (en tant que femme employeur).
- Le programme de formation est conçu comme un ensemble structuré de modules, comportant des exercices d'apprentissage et de mise en situation, qui mettent l'accent sur le développement des entreprises et des relations entre ces dernières.
- Il rassemble des sources et des idées par des exercices qui se sont avérés efficaces et appropriés pour des femmes<sup>17</sup>.

**Ses points forts:**

- Accessible aux personnes à bas revenu et à celles ayant un bas niveau d'instruction formelle
- Approche participative
- Adapté à l'utilisateur et accessible
- Activités interactives comme les jeux de rôle, les jeux de société et les visites de terrain
- Allie les éléments de l'égalité des genres et de l'entreprise qui sont utiles à l'autonomisation économique des femmes
- Il existe une version adaptée aux jeunes

➔ **Sélection des bénéficiaires**

En offrant des opportunités à : 1- celles qui sont les plus vulnérables, 2- prêter attention à celles qui ont du mal à s'exprimer, 3- encourager celles qui s'avèrent plus timides.

<sup>17</sup> Pour en savoir plus: [http://labs.infinidee.com/ljt\\_final/PDFs/OUTILS/GETAHEAD/wcms\\_166233.pdf](http://labs.infinidee.com/ljt_final/PDFs/OUTILS/GETAHEAD/wcms_166233.pdf)

## ***4. Phase de renforcement des capacités des porteurs et porteuses de projets***

Pour que les femmes rattrapent les retards dus aux facteurs aussi bien tangibles qu'intangibles, le recours à l'empowerment<sup>18</sup> s'avère indispensable. La prise en compte conjointement des différents aspects de ce processus permettront de combler les lacunes inhérentes aux situations des femmes et aux conditions qui leur sont faites et surmonter les difficultés auxquelles elles font face.

Par ailleurs, leur montrer des exemples de femmes qui, alors que dans la même situation qu'elles, se sont lancées et réussissent, est un important facteur de mobilisation et de prise de confiance en soi.

Cela peut se réaliser par des visites auprès d'autres femmes qui ont créé leur activité et/ou par le visionnage en groupe de vidéos sur de tels sujets.<sup>19</sup>

La phase de renforcement de capacités des porteuses et porteurs de projets est une phase clé dans le processus d'accompagnement. Elle vise le renforcement de capacités nécessaire à la réalisation et à la réussite du projet générateur de revenu. L'action de renforcement de capacités se répète durant le processus sous différentes formes, à travers notamment le tutorat pour apprendre à se connaître et définir ses forces et ses faiblesses. L'étude de faisabilité renforce la capacité de planification chez le porteur de projet. L'accompagnement à la constitution légale renforce la capacité d'organisation. Le programme d'alphabétisation renforce les compétences de base (lecture, écriture, calcul et connaissances générales). Les formations techniques visent la capacité technique (le cœur métier) le programme transversal améliore les capacités de gestion. Et l'implication dans ce processus renforce indirectement les capacités personnelles des porteuses et porteurs de projets (life-skills).

Pour réussir ces actions de renforcement de capacités avec les femmes et les hommes dans le projet PACE, qui cible une population rurale, il faut :

- Simplifier le contenu et l'adapter à la réalité de la province
- Organiser les formations dans les douars
- Se baser sur l'expérience des porteurs et porteuses de projets

### **→ Cours d'alphabétisation fonctionnelle**

Il est nécessaire de prendre en considération les contraintes liées à la fois à la mobilité et à la disponibilité (temps) et intégrer l'éducation à l'égalité dans le programme.

### **→ Formation à la création et gestion des activités génératrices de revenus /création de coopératives**

Simplifier le contenu

---

<sup>18</sup> Voir la notion d'empowerment dans « LES ESSENTIELS DU GENRE 02 CONCEPTS DE BASE » produit par Le Monde selon les femmes, pp.31-38, <http://www.mondefemmes.be/pdf/fr-les-essent-02web.pdf>

<sup>19</sup> Voir des exemples marocains donnés plus loin dans la bibliographie

→ **Accompagnement à l'élaboration du business-plan**

Pour former et accompagner les femmes 'entrepreneurs', notamment celles qui ont un niveau scolaire peu élevé, il est suggéré de recourir aux modules « Get Ahead » / outils plus ludiques et simplifiés (voir plus haut).

## ***F. La forme coopérative***

**La forme d'organisation « coopérative » peut-elle être une forme plus adaptée aux différents temps des femmes, en mutualisant et combinant celui des unes et des autres ?**

Les plus jeunes, sans enfants, sont plus libres de celui-ci (et sont généralement mieux formées) et peuvent assurer le continuum nécessaire dans une journée.

### ***La zone géographique considérée y est-elle favorable ?***

Il semblerait que ce soit une zone où les coopératives sont effectivement déjà assez répandues, mais « *avec des problèmes de fonctionnement récurrents* ». **Les deux cheffes de projet ont souligné ce fait.**

Des politiques publiques ayant pour objet d'appuyer cette forme d'organisation ont sans doute offert des opportunités dans ce sens. Un organisme et un programme ont été mis sur pied pour en favoriser le développement<sup>20</sup>.

→ Face aux difficultés de fonctionnement des coopératives, la question se poserait d'en comprendre d'abord les raisons avant de penser les interventions à y faire, coopérative par coopérative.

→ De se poser ensuite la question : qui doit intervenir ? A quel niveau et sur quoi ? Et enfin, comment le faire ?

Dans ce chapitre, un commentaire de la Chargée de projet du CMRD - qui se questionne sur le travail des associations et programmes qui encadrent les coopératives - est intéressant à lire :

*« L'encadrement effectué porte plus sur les aspects techniques. Le travail de fond demande une vision claire et des méthodes bien adaptées et, plus que cela, du temps. Nous avons commencé le travail avec des groupes de femmes et d'hommes et nous avons bien constaté qu'un travail pour le changement demande plus de temps que ne le permet le projet. »*

### **Autres dimensions importantes dans une approche de genre :**

- Dans les coopératives mixtes, une attention sera portée à la **non-reproduction** systématique de la distribution entre les « fonctions féminines » et les « fonctions masculines », quand on le pourra.

<sup>20</sup>

Voir <http://www.odco.gov.ma/fr/content/programme-mourafak>

Nous rappelons ici ce qu'a fait remonter la chargée de projet de TS :

Cf. « *la coopérative Rayan de production de fromage ...dans ce cas précis, c'est une femme membre qui a reçu la formation technique et le fait qu'elle dispose de ces connaissances spécifiques lui confère une place particulière* ». C'est dans ce sens qu'il faut aller : mieux qualifier les femmes pour modifier aussi leur place dans la hiérarchie de genre. **Et prendre ce fait comme un élément et indicateur dans l'évaluation de la stratégie de genre de ce projet.**

→ De même, qualifier les femmes dans plusieurs tâches de travail, quand cela est souhaité et possible, au sein de la même coopérative, de façon à permettre un enrichissement et surtout une mobilité professionnelle et sociale pour le futur.

*Voyez-vous d'autres possibilités sur lesquelles s'appuyer pour ouvrir les horizons ?*

→ **Nous avons cependant ci-dessus 2 très bonnes pistes d'actions concrètes à mettre en œuvre.**

**- Au sein des instances dirigeantes.**

En ce qui concerne les places de pouvoir, notamment au sein des instances de gouvernance, classiquement les hommes se retrouvent plus nombreux et souvent dans des fonctions de direction et les femmes à des places d'exécution.

→ Stratégie à avoir pour mieux qualifier les femmes aux fonctions de direction et de gouvernance, si elles le désirent.

→ De même, mixer les membres de ces instances gouvernantes avec des femmes volontaires (ces fonctions sont bénévoles et beaucoup de femmes ayant moins de temps à donner vu leurs autres occupations, ne sont pas intéressées (cf. l'expérience dans la coopérative Marjana, ci-dessous) et ceci à des places de pouvoir lorsque cela est possible/souhaitable (ex : présidente, directrice...)

- Un article de la chercheuse Aurélie Damamme, « *La difficile reconnaissance du travail féminin au Maroc. Le cas des coopératives d'huile d'argan* »<sup>21</sup>, nous apporte de nombreux éclairages et éléments de compréhension sur le fonctionnement des coopératives et des réalités telles qu'elles sont vécues par les différentes catégories de femmes au sein de celles-ci. Ces apports nous semblent très importants à considérer pour le projet PACE et nous introduisent aux différences existantes et à prendre en compte entre les femmes elles-mêmes, en articulation avec les différences existantes entre hommes et femmes<sup>22</sup>.

Nous allons en retenir cet extrait ci-dessous, mais la totalité de l'article, bien que long, mérite d'être lu.

<sup>21</sup> Cité dans le guide de septembre 2017, Aurélie Damamme, « La difficile reconnaissance du travail féminin au Maroc. Le cas des coopératives d'huile d'argan », 2011, article payant en ligne : <http://www.cairn.info/femmeseconomie-et-developpement--9782749212982-page-85.htm>, p.20

<sup>22</sup> Ce que l'on appelle « l'approche l'intersectionnelle », à savoir le fait de devoir croiser/combiner les effets des inégalités de genre avec d'autres rapports sociaux inégaux, comme les conditions socio économiques, les statuts, les âges, etc...

### « Les difficultés de participation »

Parmi les membres de la coopérative, toutes ne se sentent pas également concernées par les règles de participation qui découlent de leur adhésion à une structure sociétaire. Plusieurs semblent ainsi considérer leur travail à la coopérative comme une activité salariée au même titre que n'importe quelle autre (Damamme, 2005).

Elles ne sont de toute façon pas en mesure de s'engager davantage du fait de leurs multiples contraintes et de leur rémunération à la tâche.

Les femmes chargées du cassage des noix, qui effectuent un travail très fatigant, perçoivent leur présence aux réunions des instances de la coopérative comme une tâche supplémentaire, mais non rémunérée.

Être membre du bureau prend un temps qu'il est difficile d'assumer matériellement sur la longue durée. T., chargée du concassage à la coopérative Amal, à Tamarar, évoque ainsi la somme de travail supplémentaire que représentait le poste de trésorière : « La trésorerie, c'est gratuit. Il faut faire son kilogramme pour l'argent et faire également le travail de la trésorerie ».

L'auto-exclusion s'explique par la combinaison de deux facteurs.

En premier lieu, les femmes ressentent un complexe d'infériorité qui est accentué par la présence de femmes scolarisées aux postes techniques et décisionnaires. En effet, les femmes et les populations pauvres en général n'ont pas l'occasion de participer à des instances de délibération, tant elles sont peu associées au pouvoir local en général, et ne se perçoivent pas toujours comme suffisamment qualifiées pour donner leur avis.

En second lieu, elles manquent de temps, de multiples autres contraintes viennent limiter leur disponibilité mentale pour ce type d'activité.

On remarque que l'implication des femmes dans la gestion des coopératives est soumise aux mêmes déterminations socio-économiques que celles qu'on observe dans les associations [.....]

C'est pourquoi la concentration des plus hautes fonctions (techniques et gestionnaires) dans les mains de quelques femmes est généralement acceptée par la majorité des membres. La mise en œuvre pratique des principes coopératifs suppose en outre des compétences spécifiques, relatives à la logique coopérative, et dont les femmes sont dépourvues faute de formation appropriée ». (pp 103-104)

## **G. Réflexions sur le travail avec les hommes qui entourent le projet**

Compte tenu du fait que notre projet travaille à ouvrir des **horizons nouveaux** et **différents** pour des femmes et jeunes filles de milieu rural (se déplacer, aller à des réunions ou rendez-vous, s'absenter du domicile familial, se mettre à gagner de l'argent, etc.), les anciens systèmes de valeurs, rôles, positions et pouvoirs, de même que ce que l'on estime "bien" de faire pour des femmes, s'en trouvent **bousculés**.

Au Maghreb – comme dans d'autres sociétés du pourtour méditerranéen - et en milieu rural plus encore- les individus ne peuvent pas être considérés juste comme des " **individus**" isolés de leur contexte et les femmes sont encore plus tributaires que les hommes des collectifs auxquels elles appartiennent, et particulièrement de **la famille**.

→ Les méthodologies venant des pays du Nord doivent être infléchies pour prendre en compte une autre réalité sociale : le **fonctionnement sociétal est beaucoup plus collectif** et la dimension familiale, avec toutes ses conséquences, positives et négatives, doit être examinée comme centrale dans certains contextes.

→ Le principe et l'objectif sont donc de bien prendre en compte **tout l'entour** des situations et des charges des femmes reçues (et des hommes) lors de l'entretien et tout au long de l'action, afin d'adapter les réponses à leur faire, compte tenu de **l'ensemble** de leur situation.

**Le positionnement des hommes qui entourent la femme et le projet économique concernés fait partie de cet ensemble.**

Il apparaît évident que parmi les hommes entourant le projet PACE, il va y avoir des obstacles et des résistances ; des refus aussi, plus ou moins clairement exprimés. Aussi bien chez les professionnels que dans le public des bénéficiaires. La réunion sur place autour du diagnostic nous en a fourni quelques éléments.

→ Comment faire pour prévenir au mieux ces aléas qui vont être un frein à la réussite de l'action ?

→ Comment faire pour transformer, si cela est possible, certains de ces hommes le plus possible en alliés ?

Le but final est de provoquer un développement qui soit bénéfique à toutes et tous, donc à toute une communauté.

Une série de questions pourrait venir orienter les informations à collecter pour orienter l'action sur ce sujet :

- Sur quoi les femmes et les filles peuvent-elles compter, chacune, du côté du soutien possible de la part des hommes entourant leur projet ?

- Comment activer ces atouts ?

- Qu'est-ce qui explique, dans tel ou tel cas, les résistances ou replis ? Que faire pour les atténuer ?

- Certains hommes comme des maris, des fils et autres membres de la famille, peuvent-ils avoir un travail à faire dans l'activité ? Et donc un intérêt à la soutenir ? Attention, alors, au « Qui contrôle quoi ? » ! Y être très attentif et attentives.

- Ont-ils d'autres raisons d'y être favorables ? Dans ce cas, prendre appui sur ces raisons pour les développer.

- Place des filles de la maisonnée en soutien et participation à l'activité économique ? Attention à ce que des filles ne soient pas « sacrifiées » à la réussite de leur mère ! Que faire si ça risque d'être le cas ?

- Autres soutiens ou obstacles possibles ou obstacles que les bénéficiaires prévoient dans la famille élargie et le voisinage ?



→ Du point de vue du changement des visions- notamment des professionnels entourant l'action- le développement d'un argumentaire-plaidoyer sur tout ce qu'apporte le fait de faire participer les femmes au développement familial, économique et territorial pourra être un appui<sup>23</sup>.

- Autres idées que vous jugeriez pertinent d'ajouter de par votre expérience ?

## H. Les ressources plus spécifiquement productives

Une particularité très importante à prendre en compte : la vie des femmes (plus que celle des hommes) comporte moult dimensions simultanées à faire concorder :

*« Les femmes intègrent leur entreprise dans leur vie personnelle et sociale, la considérant plutôt comme un réseau coopératif de relations au lieu de la considérer comme une entité économique distincte »<sup>24</sup>*

Le noyau de ce projet est d'apporter une formation à l'économique aux bénéficiaires qui vont être retenues.

Mais « *les femmes ne sont pas des Hommes comme les autres* »; ceci pour dire que leurs situations réelles et leurs vécus n'ont pas grand-chose à voir avec ceux des hommes dans la grande majorité des cas, et **les différences et inégalités**, dans ce domaine aussi- **si elles ne sont pas prises en compte** et compensées autant que faire se peut- **aboutissent à des freins notables à la réussite des projets féminins**.

- **Dans le domaine économique**, elles ont notamment un **accès difficile** au foncier, aux intrants productifs, au capital, à la propriété, aux services financiers, à la maîtrise de leurs revenus, etc. De ce fait, leur **capacité d'épargne est réduite** et **leurs dépenses**, lorsqu'elles ont des revenus, **priorisent les besoins familiaux et ceux des enfants**. On note en effet une articulation des considérations parentales et des considérations économiques dans les activités menées par les femmes, ce qui en fait, du côté positif, un gage de développement de toute une famille, et notamment des enfants (santé, fréquentation plus longue de l'école, etc.)

Des études montrent en effet que « *Les femmes réinvestissent jusqu'à 90 % de leurs revenus dans leur famille et leur communauté, contre seulement 30 à 40 % pour les hommes. Plus particulièrement, elles réinvestissent plus pour la santé des enfants, l'alimentation et l'éducation* ». (cf. p. 29, document AFD déjà cité)

- La difficulté à trouver des locaux pour l'activité économique est encore plus difficile pour elles que pour les

<sup>23</sup> Une large bibliographie de ressources existe dans ce domaine; le document déjà cité de l'AFD en fait partie et présente pas mal de dimensions. Celles-ci seront à adapter au terrain local.

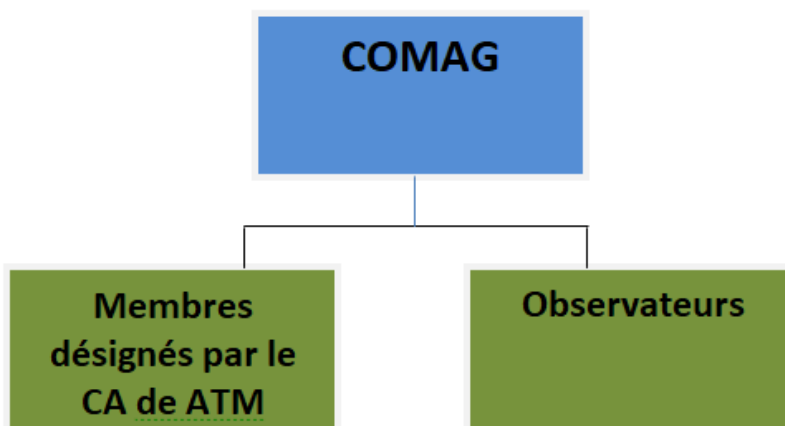
<sup>24</sup> Voir, bien que pour un autre public de femmes entrepreneures, la thèse de Mme Fatima Ezzahra RACHDI, « L'entrepreneuriat Féminin au Maroc : Une approche par le réseau personnel », avec son recours à la notion de « perspective intégrée » (sous-entendu à la vie quotidienne)

hommes.

- Par ailleurs, les opérations de production sont très souvent menées à une **petite échelle** et le **volume de production est par conséquent assez faible**, ce qui rend inadaptée la forme « entreprise » (cf. plus haut dans le document)

## 5. Octroi des prêts d'honneur

→ Décision d'octroi par le COMAG



Pour sensibiliser les institutions à ce qui fait la particularité des situations des femmes créatrices d'activités économiques, mais parallèlement, accompagner les femmes à avoir moins de crainte dans les démarches administratives, la chargée de projet du CMRD et le coordinateur de Tanja Mobadara ont un grand rôle à jouer.

Il est également recommandé de s'appuyer sur :

\*Le Comité de concertation Pluri- Acteurs du projet ;

\*La collaboration, pour les prêts d'honneur, avec Tanja Mobadara (créé par l'ADS<sup>25</sup> et dont le CA est composé de représentant-e-s de plusieurs acteurs du territoire) ; dans ce cas, la sensibilisation passerait par des actions concrètes d'ajustement des outils et de l'appui aux porteur-se-s de projet d'activité économique, en tenant compte de la particularité des situations des femmes notamment.

<sup>25</sup> ADS : « Agence de Développement Social », organisme public plus particulièrement formé et favorable semble-t-il à l'approche de genre, d'après le diagnostic territorial réalisé précédemment

## ***I- Réflexions sur la possession d'un CAPITAL***

La détention d'un capital initial et l'accès à du crédit complémentaire sont des incontournables de la possibilité de créer une activité économique et de pouvoir ensuite la développer.

- Or, capital de départ et possibilité d'emprunt sont particulièrement restreints quand on est femme.

Les femmes étant généralement plus pauvres que les hommes, elles sont bien moins souvent propriétaires de biens ou de terres à donner en garantie lorsqu'elles veulent demander un crédit, ce qui accentue leur handicap du point de vue financier.

- On sait aussi, par nombre d'études, que les endettements des femmes dans les actions de micro crédit existantes sont de moindre importance que les crédits empruntés par les hommes (Crainte ? Plus petit niveau « d'ambition » ? Prudence ? Plus petit niveau de développement de l'activité/ l'entreprise envisagée ? Ou saine anticipation de ce qu'elles pourront gérer ?...). Plusieurs de ces raisons peuvent se combiner.

- Parfois, les femmes ont peu ou pas de contrôle dans l'usage de leurs crédits, des nouveaux revenus générés et des décisions à prendre, ce qui amènera à poser des questions sur le niveau de responsabilité et de propriété qu'elles pourront avoir dans ce projet-ci.

→ Inciter les femmes productrices à se regrouper et/ou à devenir membres d'associations de producteurs.

→ Ne pas traiter les femmes comme si elles avaient les mêmes opportunités économiques que les hommes. NOTAMMENT, prendre en compte que leur faible pouvoir d'épargne- fruit d'une longue suite d'inégalités – amène un projet qui vise à rétablir plus d'égalité des chances et des genres et à traiter différemment les femmes dans l'accès au crédit. ON NE PEUT PAS demander la même proportion dans l'effort personnel à celles (et ceux) qui ont très peu et à ceux qui ont un peu plus.

→ Adopter une mesure proactive d'égalité en adaptant le % d'apport personnel à la situation personnelle et financière des personnes.

Stratégiquement parlant, mais pas seulement, il sera bon de faire de même avec les garçons ou les hommes qui seraient eux aussi particulièrement démunis, ce qui aura pour effet d'entraîner l'adhésion de tous et sera « juste » de toute façon.

**Il y a toutes les chances pour que les femmes soient comprises majoritairement dans ces situations de vulnérabilité et d'inégalité financière.**

→ Du côté du contrôle des revenus et des bénéfices qui seront engendrés par la nouvelle activité, quelle est la situation exacte dans chaque couple/famille considérée ? Que pourrait-il y être apporté comme changement pour augmenter les degrés de liberté et de responsabilité des femmes elles-mêmes ? Nous sommes dans un domaine où il va falloir, sans doute, y aller au cas par cas....et selon ce que la femme concernée se sent d'assumer.

*NB* : Certaines études nous disent que souvent les femmes dissimulent une partie de leurs gains afin d'en garder le contrôle... ou de ne pas susciter l'envie du voisinage (autre dimension importante); elles ont donc besoin d'une certaine confidentialité sur certains aspects de ce qu'elles mettent en œuvre.

- La question de la propriété : peut-il y avoir des dispositions réfléchies à l'avance et établies- en accord avec les lois et possibilités marocaines- afin que nombre de femmes puisse se voir reconnaître un droit de

propriété sur leur activité ? Par exemple sur le matériel professionnel acquis, plus tard sur la patente, etc.

Dans le même ordre d'idée, le projet veillera à éviter les prête-noms utilisant les femmes comme simple paravents.

Le fait que la demande/l'obligation vienne du côté des institutions et associations peut le faire accepter plus facilement par l'entourage.

## IV. Conclusion

Ce guide a été élaboré pour servir aux équipes du projet Fahs-Anjra en cours d'exécution et de mise en œuvre. L'élaboration préalable du premier guide par Béatrice Borghino a servi de base fondamentale et constitue l'essentiel du contenu du présent guide. Il a été jugé utile, voire nécessaire, par l'équipe assurant la conduite du projet, de l'adapter davantage et de tenter d'orienter les utilisateurs/trices de ce guide en faisant référence aux différentes étapes qui nécessitent la prise en compte du genre.

Ainsi, ce deuxième guide répond à un besoin ressenti et exprimé lors de la mise en œuvre du processus d'insertion professionnelle par la création des AGR. Si la démarche genre se fonde sur des outils qui doivent être déclinés en indicateurs qui ne sont pas toujours aisés à intégrer, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit également pour les utilisateurs/trices de prendre conscience et de s'approprier la sensibilité genre qui passe par un accompagnement pédagogique tout au long des différentes étapes du projet, à savoir:

- La mobilisation/ identification
- L'accompagnement pré financement
- Le financement
- L'accompagnement post financement

Ce guide présente un certain nombre de questions/points de vigilance auxquels il faudra faire attention afin de s'assurer que les besoins et les intérêts des femmes dans le cadre du projet ne soient pas négligés. Aussi bien sur les questions de santé, de disponibilité et de la ressource temps que l'identification des formes économiques les mieux adaptées et appropriées pour cette catégorie de femmes, en passant par la question de la mobilité et des transports et l'accès à l'information, ce guide s'est attaché à mettre l'accent sur les aspects qui doivent attirer l'attention des utilisateurs/trices afin de les prendre en compte.

Bien qu'il concerne un projet bien déterminé dans une zone bien identifiée, ce guide constitue un outil pédagogique qui vient enrichir la pratique dans le domaine de l'élaboration des guides d'intégration de l'approche genre dans les projets de développement au Maroc. Le projet Fahs-Anjra constitue, de ce fait, une opportunité qui a permis de produire un certain nombre d'outils, dont ce guide, qui peuvent être exploités par d'autres intervenants et d'autres expériences similaires.

## **BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE**

- GUIDE METHODOLOGIQUE marocain réalisé pour l' « *Intégration du genre dans les plans communaux de développement-PCD* », CMRD et Proyecto Local avec la collaboration d'Aster international, 2013, 108 pages, disponible auprès du CMRD et de TS.
  
- « *Le « Genre » ? Un concept, des outils, une méthode* » article de Béatrice Borghino, 2009, sur : [http://www.touiza-solidarite.org/IMG/pdf/le\\_genre\\_\\_borghino.pdf](http://www.touiza-solidarite.org/IMG/pdf/le_genre__borghino.pdf) ou sur <http://www.genreenaction.net/Le-genre-Un-concept-des-outils-une-methode.html>
  
- Genre en action, « *Fiches pédagogiques Genre et développement* », 2010 [http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/fiches\\_pedagogiques.pdf](http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/fiches_pedagogiques.pdf)
- Adéquations, « *Grilles méthodologiques du genre* », 2009, sur : <http://www.adequations.org/spip.php?article1267>
  
- CESE -Conseil économique et Social-Maroc : « *Les soins de santé de base. Vers un accès équitable et généralisé* » [http://www.cese.ma/Documents/PDF/Avis%20du%20Conseil-Saisine%204\\_2013-VF.pdf](http://www.cese.ma/Documents/PDF/Avis%20du%20Conseil-Saisine%204_2013-VF.pdf)
  
- AMAPPE et OXFAM Québec, « *Etude d'identification d'activités économiques potentielles pour les femmes au Maroc. Etude pilote dans les provinces de Tétouan, Chefchaouen et Ifrane* », 2002 sans doute. Texte qui n'est plus disponible sur internet.
  
- Publication AFD, Boîte à outils Genre « *Appui au secteur privé, entrepreneuriat et inclusion financière* », Paris, 2015, 124 pages. <https://www.afd.fr/fr/boite-outils-appui-au-secteur-privé-entrepreneuriat-et-inclusion-financiere>.
  
- Présentation du modèle d'accompagnement "Get Ahead"; Le développement rural par le travail décent. [http://labs.infinidee.com/ljt\\_final/PDFs/OUTILS/GET-AHEAD/wcms\\_166233.pdf](http://labs.infinidee.com/ljt_final/PDFs/OUTILS/GET-AHEAD/wcms_166233.pdf)
  
- *Séminaire régional Genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb*, 2009, 306 pages. [http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/GENRE\\_ET\\_INTEGRATION\\_ECONOMIQUE\\_DES\\_FEMMES\\_DANS\\_LES\\_PAYS\\_DU\\_MAGHREB\\_.pdf](http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/GENRE_ET_INTEGRATION_ECONOMIQUE_DES_FEMMES_DANS_LES_PAYS_DU_MAGHREB_.pdf)
  
- Notamment l'expérience de l'Association Forum des Femmes d'Al Hoceima (AFFA-RIF) : « *Insertion socio-économique des femmes rurales... Nord du Maroc* », pp 44 à 64 du document cité précédemment.
  
- Gaëlle Gillot- « *Les coopératives, une bonne mauvaise solution à la vulnérabilité des femmes au Maroc ?* », Espace Population et Société, 2016/3, <https://eps.revues.org/6619>
  
- Aurélie Damamme, « *La difficile reconnaissance du travail féminin au Maroc. Le cas des coopératives d'huile d'argan* », 2011, article payant en ligne : <https://www.cairn.info/femmes-economie-et-developpement--9782749212982-page-85.htm?contenu=resume>

- Rapport de l'ONG CARE sur son action au Maroc (à l'occasion de la 61<sup>e</sup> session de la [Commission de la condition de la femme](#), ONU, Mars 2017: "*Micro-épargne et développement économique, les femmes en route vers l'égalité*", 20 pages.

<http://www.carefrance.org/ressources/themas/1/4154f11-6404>  
[Rapport\\_final\\_web\\_FR.pdf](#)

- Fatima Ezzahra RACHDI, Thèse « *L'entrepreneuriat Féminin au Maroc : Une approche par le réseau personnel*, 2015, 303 pages :

<http://www.groupeiscae.ma/wpcontent/uploads/2015/05/Th%C3%A8se-L%E2%80%99ENTREPRENEURIAT-FEMININ-AU-MAROC-Fatima-Zahra-RACHDI.pdf>

### Quelques documentaires en ligne

- Tisseuses de rêves, d'Ithri Iroudhane, 2015, en langue locale, commenté en français.

<http://www.dailymotion.com/video/x5eatho>

- Yamas et Coopérative de Femmes de Casablanca, en langue locale, sous-titré en anglais

<https://www.youtube.com/watch?v=TFip-3UOePI>

-Coopérative d'Argan Marjana : en langue locale, commenté en français

<https://www.youtube.com/watch?v=gJVekZOMItU>

