

Leadership féminin et égalité

« Nous sommes immergées dans un cadre socio-culturel ancré dans le patriarcat, qui ne promeut pas spontanément l'ascension des femmes vers des rôles de leadership ou de responsabilité. »

Si vous préférez lire la newsletter sur le site web, c'est ici <https://www.egalitemag.com>
Si on vous l'a transféré n'hésitez pas à vous abonner pour la recevoir chez vous et surtout, partager autour de vous!



Leïla Bazzi est une avocate de formation et une fervente défenseuse de l'égalité des genres, avec une carrière distinguée dans le secteur juridique et de la conformité à l'international. Fondatrice du Lean In Morocco Chapter, elle se consacre à promouvoir le leadership féminin et l'égalité des sexes à travers diverses initiatives, y compris son podcast « Shape Your Career », qui encourage les femmes à prendre le contrôle de leur carrière professionnelle sans s'essouffler.

Elle raconte à egalitemag.com les origines de son engagement et les défis persistants auxquels sont confrontées les femmes marocaines. Ayant grandi en France avant de s'établir au Maroc pour des raisons professionnelles, Leïla Bazzi a été confrontée à des inégalités flagrantes qui ont éveillé en elle un désir de participer au changement.

Bien sûr, on aborde avec elle la question de l'égalité dans le milieu professionnel. Car malgré une législation interdisant la discrimination et promouvant l'égalité salariale, les lois restent souvent lettre morte en raison des mentalités mais pas que...

Aïcha Sakhri : Vous êtes une ardente militante pour l'égalité des genres. Pourriez-vous nous partager l'élément déclencheur de cet engagement ?

Leïla Bazzi : Le déclencheur ? En réalité, mon installation au Maroc en 2006 a marqué le début de cette prise de conscience. Née en France de parents marocains, j'ai grandi là-bas avant de saisir une opportunité professionnelle au Maroc dans un cabinet d'affaires international. À l'époque, mon focus était purement professionnel. Cependant, suite à mon mariage et à la naissance de mes enfants, certaines démarches administratives ont révélé les inégalités auxquelles les femmes marocaines sont confrontées. Par exemple, lorsqu'il a fallu effectuer des démarches par rapport à mon mariage ou encoure au moment de l'ouverture du compte carnet de l'une de mes filles, je me suis retrouvée face à des situations où l'on questionnait mon rôle en tant que femme et j'ai ainsi réalisé l'ampleur des disparités.

Aïcha Sakhri : C'est souvent en se heurtant à la réalité que l'on prend conscience des inégalités, n'est-ce pas ?

Leïla Bazzi : Absolument. Ces expériences m'ont ouvert les yeux sur une réalité que je ne voulais peut-être pas voir auparavant. Face à cette situation, j'ai ressenti le besoin d'agir, non seulement pour mes filles mais aussi pour contribuer à un changement de mentalité au Maroc. Je me suis rendu compte que le changement doit commencer par les femmes elles-mêmes, souvent réticentes à remettre en question les normes établies.

Aïcha Sakhri : Et cela a renforcé votre engagement féministe ? vous aviez donc déjà une solide expérience dans l'accompagnement des femmes. Qu'est-ce qui vous a poussé à continuer de vous engager dans cette voie ?

Leïla Bazzi : Tout a commencé avec la lecture du livre « Lean In » de Sheryl Sandberg, qui m'a profondément marquée et m'a encouragée à m'impliquer davantage. Ce livre aborde les difficultés rencontrées par les femmes dans le milieu professionnel et l'importance de l'égalité des genres. Touchée par ces récits, j'ai décidé de créer mon propre cercle Lean In au Maroc pour promouvoir ces valeurs. Ce réseau vise à soutenir les femmes dans leur parcours professionnel, en les aidant à surmonter les défis quotidiens et à renforcer leur confiance en elles.

Aïcha Sakhri : Et comment ce réseau a-t-il évolué depuis sa création ?

Leila Bazzi : Le réseau a rapidement grandi, passant d'une dizaine à plus de 500 membres, hommes et femmes confondus. Nous avons mis en place divers programmes, tels que le mentorat et des ateliers de développement professionnel, dans le but de renforcer la confiance des femmes et de les encourager à aspirer à des postes de leadership. L'objectif à travers les cercles est de créer des espaces d'échange et de soutien pour les femmes, afin de les aider à se développer professionnellement et à surmonter les obstacles qu'elles peuvent rencontrer.

Aicha Sakhri : Pourquoi avoir choisi le format podcast pour poursuivre cette mission ?

Leila Bazzi : Le podcast est une nouvelle initiative qui s'est imposée naturellement pour poursuivre mon engagement afin de toucher un public plus large au-delà des frontières. « Shape Your Career » est un podcast novateur pour les femmes du Maroc et d'ailleurs et qui œuvre pour un monde professionnel plus égalitaire et plus inclusif en les outillant afin de prendre leur place dans l'entreprise, dans le respect de leurs valeurs et de leur authenticité.

Aicha Sakhri : En vous entendant parler, je ne peux m'empêcher de revenir sur votre engagement pour l'égalité dans le milieu professionnel. Quel est votre regard sur l'évolution de cette égalité entre les genres, surtout sachant la baisse significative du taux d'activité féminin ces dix dernières années, qui est passée d'environ 30 % à moins de 19 % ?

Leila Bazzi : C'est un constat réellement préoccupant. Cette régression s'est même intensifiée suite à la crise de la Covid-19, effaçant les progrès réalisés auparavant. C'est vrai, le taux de participation féminine au marché du travail est en chute, pour diverses raisons que je pourrais expliquer. Cependant, il existe une volonté manifeste, soutenue notamment par les directives de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, pour rééquilibrer la présence homme-femme, que ce soit dans le secteur professionnel ou à travers des réformes législatives comme la Moudawana. On observe des avancées, bien que timides, avec la nomination de femmes à des postes clés, y compris dans le gouvernement. De plus, des efforts législatifs sont en cours pour augmenter la représentation féminine dans les conseils d'administration, visant à atteindre 30 % de femmes d'ici janvier 2024, avec un objectif de 40 % d'ici 2027.

Aicha Sakhri: Quels sont, selon vous, les principaux freins à une plus grande participation des femmes dans le milieu professionnel ? Est-ce lié aux femmes elles-mêmes, à l'environnement ou au contexte socioculturel ?

Leïla Bazzi: À mon avis, il faut considérer deux dimensions : externe et interne. D'un point externe, les barrières ne sont pas toujours sous le contrôle direct des femmes. Nous sommes immergées dans un cadre socio-culturel ancré dans le patriarcat, qui ne promeut pas spontanément l'ascension des femmes vers des rôles de leadership ou de responsabilité. Souvent, on encourage les femmes à privilégier leur rôle au sein du foyer plutôt que de poursuivre des ambitions professionnelles, même si elles possèdent l'éducation nécessaire pour viser plus haut. Il y a également une certaine résistance, parfois de la part des partenaires, à l'égard de l'avancement professionnel des femmes. D'autre part, il existe des barrières internes, notamment nos propres perceptions et notre confiance en nous, qui nous retiennent. Bien que des lois contre la discrimination et le harcèlement existent, leur mise en œuvre laisse à désirer, aggravant ainsi la situation.

Aicha Sakhri: Justement qu'en est-il des cadres juridiques en place ?

Leïla Bazzi: Il existe certes un cadre juridique, comme le code du travail, qui interdit toute discrimination basée sur le genre ou la maternité, et qui prône l'égalité salariale. Cependant, le problème réside dans

l'application de ces lois. Elles ne sont pas suffisamment mises en pratique, souvent à cause de la réticence des victimes à les invoquer, par peur de représailles ou de stigmatisation. Il est donc crucial d'œuvrer pour une meilleure sensibilisation et pour changer les mentalités afin de véritablement avancer sur ces questions.

Aicha Sakhri: La maternité est-elle toujours considérée comme un obstacle à la progression professionnelle des femmes ? Beaucoup de jeunes femmes renoncent à travailler pour s'occuper de leur famille

Leila Bazzi: La maternité peut effectivement constituer un frein dans certaines circonstances, surtout lorsque les choix des femmes sont influencés par des facteurs externes comme le manque de soutien de leur partenaire ou de leur employeur. Il est important de faire la distinction entre les choix de vie assumés et épanouissants et ceux subis en raison de contraintes externes. Je pars du principe que quand les choix sont assumés, c'est très bien. Il n'y a rien de mal pour une personne qui fait le choix de privilégier sa vie de famille versus sa carrière. C'est un choix qui est assumé, qui est voulu à partir du moment où la jeune femme, la femme est épanouie. Maintenant, des choix qui sont subis pour différentes raisons, parce que le conjoint ne soutient pas, tout simplement parce que l'entreprise ne fait rien pour accompagner ces maternités et ces retours de congé maternité, là il y a un souci. Il est également important de questionner le rôle de l'État et des employeurs dans le soutien à la conciliation entre vie professionnelle et familiale pour les femmes.

Avant de nous questionner sur les motivations des femmes à prioriser leur vie familiale, il convient de se demander quelles mesures sont prises par l'État pour encourager les femmes à concilier avec succès leur carrière professionnelle et leurs responsabilités familiales. La question peut aussi se poser pour les hommes avec des mesures favorisant l'allongement du congé paternité pour venir en soutien à leurs épouses durant ce changement de vie rencontré par le couple et contribuer à l'allègement de la charge mentale.

Aicha Sakhri :Quelles sont ces mesures qui pourraient être prises par l'état et les entreprises ?

Leila Bazzi : Actuellement, les mesures en place sont obsolètes et insuffisantes. Que faire avec une indemnité plafonnée à 6000 dirhams par mois, surtout lorsque l'on ne veut pas renoncer et faire un choix entre carrière et maternité ? Cela revient à une double peine : nous sommes pénalisées par rapport à l'évolution de carrière mais aussi se voient privées de la reconnaissance de leurs savoir-faire invisibles. Les indemnités de maternité peuvent sembler minimes, et cela peut affecter d'autres aspects tels que les bonus annuels, du fait de l'absence du travail pendant environ trois mois. Ensuite, il y a le risque d'être écartée des opportunités de carrière, car on présume, souvent à tort, que s'occuper d'un enfant nouveau-né prendra le pas sur les ambitions professionnelles. Cela peut conduire à privilégier d'autres collègues pour les promotions, sous l'hypothèse que ce n'est « pas le bon moment » pour la jeune mère. De plus, il y a des lacunes dans l'organisation du travail post-maternité, comme l'absence de salles d'allaitement ou la non-adoption de modes de travail flexibles comme le télétravail. Personnellement, après la naissance de mon enfant il y a environ un an et demi, le fait de pouvoir travailler en mode hybride m'a été extrêmement bénéfique.

Aicha Sakhri : Quelle devrait être l'action de l'État ou des entreprises pour faciliter l'équilibre professionnel et familial des femmes ?

Leila Bazzi : Selon moi, il est essentiel de revoir le système d'indemnisation de la CNSS, qui ne semble pas cohérent si nous voulons encourager la maternité tout en soutenant les femmes dans leur double rôle familial et professionnel. Un préalable serait de contraindre chaque entreprise à instaurer de véritables programmes de réintégration post-congé maternité, en privilégiant des modèles de travail

flexibles, y compris le télétravail. Actuellement, le code du travail exige que les entreprises disposent de salles d'allaitement, une mesure qui doit être appliquée concrètement. Mais au-delà des dispositions réglementaires, un changement profond des mentalités s'impose. L'idée reçue selon laquelle une femme avec enfants ne peut pas aspirer à une carrière doit être abandonnée. C'est un stéréotype dépassé. De nombreuses femmes ont prouvé qu'il est parfaitement possible de concilier ambitions professionnelles et vie de famille, et ce, à leur plus grande satisfaction. L'un n'exclut pas l'autre.

Aicha Sakhri : Vous avez également mentionné que les femmes doivent prendre leur destin en main et se remettre en question à travers les facteurs internes que vous avez évoqués.

Leila Bazzi : C'est effectivement une réalité. Il est crucial pour les femmes de s'affirmer et de définir leurs propres règles. Nous ne devrions pas nous conformer passivement au patriarcat ou aux normes établies principalement par et pour les hommes, car historiquement, ils étaient ceux qui travaillaient activement tandis que les femmes s'occupaient du foyer. Aujourd'hui, je crois fermement que les femmes doivent être actrices du changement en redéfinissant ces normes. Par exemple, si je dois quitter mon travail à 16 heures pour récupérer mes enfants à l'école, cela devrait être perçu comme normal. De même, un homme devrait pouvoir dire qu'il ne peut pas assister à des réunions après 16 heures parce qu'il doit s'occuper de ses enfants. Les femmes doivent donc activement participer à la redéfinition des normes professionnelles en tenant compte de leur rôle parental dans l'équation. Comme nous l'avons déjà souligné, la maternité est une responsabilité partagée.

Aicha Sakhri : Quels sont les conseils que vous pouvez donner aux femmes ?

Leila Bazzi : Les femmes doivent cesser de subir les contraintes qui leur sont imposées et jouer un rôle actif dans le changement. Cela passe par la lutte contre les croyances limitantes, telles que le manque de confiance en soi ou le syndrome de l'imposteur. Les femmes doivent apprendre à se valoriser, à demander des augmentations de salaire ou des promotions, même si elles ne cochent pas toutes les cases des compétences requises. Le développement du réseau professionnel, la capacité à se présenter et à prendre la parole en public sont également cruciaux. Les plateformes comme LinkedIn peuvent être des outils puissants pour tisser un réseau professionnel aligné sur ses valeurs et aspirations.

Aicha Sakhri: Comment les femmes peuvent-elles réaliser pleinement leur potentiel selon vous ?

Leila Bazzi: Il est essentiel que les femmes prennent conscience de leur potentiel. À travers mon podcast, initialement intitulé « Les Inspiratrices » et renommé « Shape Your Career », je m'efforce de guider les femmes à naviguer les règles non écrites du monde professionnel. Il ne s'agit pas seulement de performer académiquement comme à l'université. Il ne s'agit pas uniquement d'exceller dans son travail. Il est crucial d'aller au-delà de l'approche de la « bonne élève », qui se concentre sur le travail acharné en négligeant le réseautage et la prise de parole.

Aicha Sakhri: Mais même en tenant compte de tout cela, le plafond de verre reste un obstacle majeur, non ?

Leila Bazzi: Absolument, malgré toutes ces compétences, le plafond de verre demeure une barrière tangible, rendant la progression dans la hiérarchie de plus en plus difficile à mesure que l'on monte en grade. Le changement des mentalités est nécessaire si l'on veut plus de parité. Les biais et les stéréotypes associés aux femmes sont des destructeurs de carrière. Ce changement de paradigme nécessaire prendra du temps.

Aicha Sakhri: Vous parlez dans un de vos épisodes de « Shape your Career » de l'effet bénéfique des quotas pour promouvoir l'égalité. Pouvez-vous développer ?

Leila Bazzi: Les quotas peuvent être un outil efficace pour accélérer le changement de mentalité en faveur de l'égalité des genres. Ils encouragent les entreprises à considérer activement les candidatures féminines pour des postes de direction, ce qui n'était peut-être pas le cas auparavant. Des pays comme la France, l'Islande et l'Allemagne ont déjà adopté des mesures similaires, imposant la parité dans les conseils d'administration sous peine de sanctions financières. Cela peut servir de modèle pour encourager une représentation équitable des femmes dans tous les niveaux de décision.

Aicha Sakhri: Comment pouvons-nous aborder la question des inégalités salariales, surtout lorsque le cadre légal existe mais n'est pas toujours appliqué en pratique ?

Leila Bazzi: Certaines entreprises labélisées RSE (responsabilité sociale et environnementale) ont mis en place des politiques pour éviter les discriminations salariales, garantissant ainsi l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour des postes équivalents. Cela fait partie des principes fondamentaux de ces entreprises, en particulier les multinationales qui adhèrent strictement aux valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion. Les entreprises ont non seulement une obligation légale, mais aussi une responsabilité morale d'assurer l'équité salariale. En cas de non-conformité, il existe des mécanismes de recours pour les victimes de discrimination.

Aicha Sakhri: Face à une inégalité salariale avérée, quelle est la meilleure démarche à suivre ? Est-il possible de contester sans risquer son poste ?

Leila Bazzi: C'est un dilemme délicat. Il est essentiel de trouver un équilibre entre défendre ses droits et évaluer les conséquences potentielles d'une action en justice contre son employeur. Avant d'envisager une telle mesure, il est judicieux de discuter ouvertement avec son manager pour comprendre les raisons sous-jacentes à cette disparité, en se basant sur des éléments concrets et des comparaisons justes. Il est très important pour les femmes de se sentir à l'aise lors des négociations salariales, de s'affirmer et de valoriser leur travail, afin de ne pas renforcer le stéréotype selon lequel il serait inapproprié de revendiquer une rémunération équitable. Défendre sa valeur auprès de l'employeur est non seulement un droit, mais aussi une responsabilité individuelle.

Aicha Sakhri: Pourquoi l'égalité est-elle fondamentale dans le milieu professionnel ?

Leila Bazzi: L'égalité, en particulier la diversité de genre au sein des entreprises, a démontré à travers de nombreuses études être un moteur essentiel de performance. Les entreprises qui valorisent et intègrent la diversité de genre, notamment au niveau de leur direction et de leurs conseils d'administration, tendent à être plus performantes et rentables. Cela représente un avantage non seulement financier mais aussi un signal fort envers les actionnaires et les investisseurs. En plus de l'aspect financier, l'égalité est aussi un levier éthique et juridique. Travailler pour des entreprises qui respectent l'égalité attire les talents et instaure un climat de confiance parmi les employés, les partenaires et les investisseurs. L'égalité contribue à la productivité, à la fidélisation des employés et à leur motivation, offrant ainsi une vision holistique des bienfaits de l'égalité de genre dans le milieu professionnel.

Aicha Sakhri: Avec les changements attendus dans le code de la famille, quelle est votre vision pour une plus grande égalité entre hommes et femmes, surtout quand on sait que le code actuel repose sur des bases patriarcales ?

Leila Bazzi: J'espère que la réforme à venir reflétera mieux la réalité actuelle des femmes, qui sont de plus en plus autonomes et actives économiquement, à l'instar des hommes. Le changement des lois devrait aussi se baser sur la reconnaissance et la valorisation de la contribution des femmes à l'économie et à l'éducation des enfants. Je plaide pour un équilibre rétabli, où les mères auraient les mêmes droits légaux sur leurs enfants que les pères, ce qui n'est pas le cas actuellement. Une mère ne peut pas bénéficier de ses propres droits sociaux pour ses enfants, ou où les allocations familiales sont versées sur le compte du père, est illogique. Les parents devraient avoir des droits et des responsabilités égaux envers leurs enfants. Il est essentiel d'instaurer une co-tutelle pour mettre fin à ces inégalités.

Aicha Sakhri: Et concernant l'héritage ?

Leila Bazzi: Ce sujet est délicat, car il touche à des croyances religieuses profondes. Mais il est encourageant de voir ces débats s'ouvrir récemment. Mon idéal serait d'établir un équilibre qui protège les femmes de la précarité en cas de divorce, de séparation, ou de tout changement de situation personnelle. Il faut trouver des solutions pour contrer cette précarité souvent injuste qui touche de nombreuses femmes.



CULTURE

Quand le livre s'en mêle...

Depuis plusieurs mois, libertés individuelles et droits des femmes sont au cœur de l'actualité du Royaume. Outre les revendications portées par la société civile, les écrivaines et autrices s'invitent également dans le débat, à travers leurs divers ouvrages...

[LIRE LA SUITE](#)



RAPPORTS ET SYNTHÈSE

Assises du féminisme - 16 décembre 2023

Découvrez les rapports, synthèse et recommandations suite à la première édition des Assises du féminisme qui ont eu lieu au Sofitel Rabat Jardin des Roses le 16 décembre dernier. Bonne lecture !

[LIRE LA SUITE](#)



Merci de nous lire et de nous faire connaître !

EGALITEMAG.com



*Faites-nous part de vos commentaires par e-mail : contact@egalitemag.com
et invitez un ami à s'inscrire à notre Newsletter.*

*Vous recevez cet e-mail parce que vous vous êtes inscrit à La Newsletter de egalitemag.com
[Gérer vos préférences](#) | Voir notre politique de confidentialité | [vous désabonner](#)*

Copyright © EGALITEMAG.com, 2023