

LES CAHIERS

IPEMED – LA VERTICALE

N° 24 – JANVIER 2020

LES CAHIERS IPEMED – LA VERTICALE s'inscrivent dans la continuité de nos précédentes publications Palimpsestes

ARABIE SAOUDITE = VISION 2030

La place des femmes dans l'économie saoudienne

Une ambition loin de la réalité ?

Lotise Devaux

Étudiante en Master 2 Géopolitique
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne – École Normale Supérieure

Cette étude a été coordonnée par Jean-Louis Guigou, Président de l'IPEMED

IPEMED

INSTITUT DE PROSPECTIVE ÉCONOMIQUE DU MONDE MÉDITERRANÉEN

Femmes saoudiennes
dans un espace de coworking.
Photo © opxhere.com

سماواتنا كسبح حادس سبغ اس سوس كاسدينا

AVANT PROPOS

Depuis l'accession au pouvoir le 23 janvier 2015 du roi Salmane ben Abdelaziz Al Saoud, et la nomination de son fils Mohammed ben Salmane – dit MbS – à la fonction de prince héritier deux années plus tard, le Royaume connaît une période de changements majeurs, aussi bien économiques que sociaux.

La stabilité économique du Royaume repose encore essentiellement sur le pétrole, et est donc soumise aux aléas et à la mutation du marché énergétique. Conscient de cette dépendance à l'or noir, le gouvernement dirigé par le prince héritier Mohammed ben Salmane souhaite mettre un terme à l'État providence saoudien des dernières décennies. Pour ce faire, le prince sur une refonte du marché du travail par le développement du secteur privé, l'attraction d'investisseurs étrangers, la réduction du taux de chômage des Saoudiens et une reconsidération du statut des Saoudiennes.

L'Arabie saoudite possède une culture spécifique dans laquelle les attentes et les rôles liés au genre sont fondés sur une interprétation spécifique de la charia islamique qui implique une limitation de l'autonomie des femmes, par le système de tutelle masculine, et une ségrégation sexuelle généralisée. **Dans le Royaume, les femmes sont traitées comme les pupilles de leurs pères, de leurs maris ou même de leurs fils, dans le cadre d'un système de tutelle**

masculine institutionnalisé. Chaque femme, quel que soit son âge, est ainsi tenue de fournir **une autorisation du tuteur pour suivre ses études, obtenir un emploi, partir en voyage, se marier ou se rendre dans une institution gouvernementale.**

Pour autant, les prémices d'un processus d'autonomisation des Saoudiennes s'observeraient depuis les années 2000. Les jeunes Saoudiennes sont mieux éduquées, plus informées car connectées, et plus indépendantes financièrement que leurs mères. Elles sont davantage visibles dans les sphères publiques, les médias et réseaux sociaux, et si « *elles n'interviennent pas dans les débats les concernant, elles opèrent, par leurs actions quotidiennes conjointes, un déplacement des normes instituées. Un jeu subtil de renégociations permanentes s'enclenche alors progressivement au sein d'une société alimentée par la superposition de tendances divergentes*¹ ». Toutefois, malgré ces évolutions incontestables, une intégration aboutie des femmes à la société et à l'économie saoudienne reste un défi. La condition des femmes est une question transverse qui mobilise des valeurs tant personnelles que collectives, cimentées par les traditions religieuses du Royaume.

1 LE RENARD, Amélie (2011) : « Genre, classe, nationalité et accès des femmes aux espaces publics à Riyad ». Sociétés contemporaines, vol. 84



Femmes saoudiennes dans un centre commercial.
Photo © pxhere.com



Une trajectoire sociale et économique devenue insoutenable

UN CONSTAT ÉCONOMIQUE INQUIÉTANT

La fin d'une économie de rente

Entre 2003 et 2013, la croissance soutenue des prix du pétrole a permis à l'Arabie Saoudite, deuxième pays producteur derrière les États-Unis et premier dans le Moyen-Orient, de devenir la 19e économie mondiale, ainsi qu'un acteur majeur de l'Organisation des Pays Producteurs de Pétrole (OPEP).

Cette position stratégique s'est accompagnée d'une explosion du PIB saoudien et d'une augmentation de 75 % des revenus des ménages. Près de 1,7 million d'emplois ont été créés sur cette période, et d'importantes sommes ont été débloquées par le Royaume pour l'éducation et la santé de sa population.

De 2013 à 2016 cependant, la baisse du prix moyen du baril (de 78 à 41 dollars l'unité) impacte fortement les revenus d'exportation, principale ressource du pays. La croissance réelle, à 3,7 % en 2014, enregistre un sursaut à 4,1 % en 2015, mais devient négative en 2017 (-0,7 %). Le gouvernement enregistre dès 2013 une baisse de ses revenus mais continue cependant de soutenir l'économie nationale. La balance budgétaire de l'État n'est plus à l'équilibre, malgré l'importance des réserves accumulées durant les années précédentes.

Les dépenses publiques, qui ont un temps permis de minimiser les conséquences sur la population des crises économiques et pétrolières auxquelles a dû faire face le Royaume, s'amenuisent de par leur soumission nouvelle aux mutations du marché énergétique mondial.

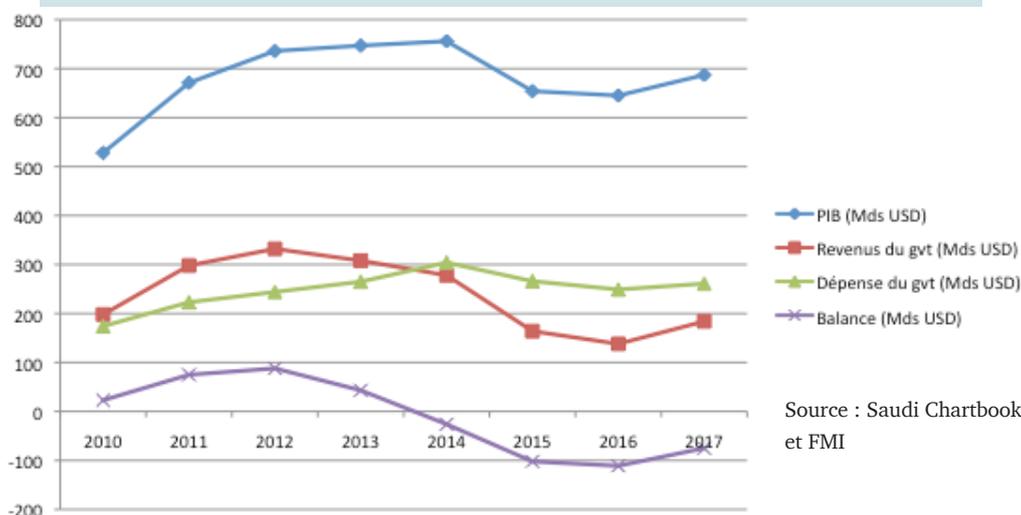
Parallèlement, le gouvernement saoudien prend conscience que sa générosité vis-à-vis de ses ressortissants a eu l'effet pervers de les décourager à participer activement à la vie économique du pays. Entre 2003 et 2013, le taux d'activité est en moyenne de 41 % et la productivité ne s'élève qu'à 0,8 %, chiffres bien inférieurs à ceux d'autres économies émergentes.

La présence massive de travailleurs étrangers

Le pays s'est en effet reposé sur l'attraction de main-d'œuvre étrangère pour pallier le manque, si ce n'est de compétences, du moins de motivation des Saoudiens, pour lesquels travailler n'est pas une réelle nécessité.

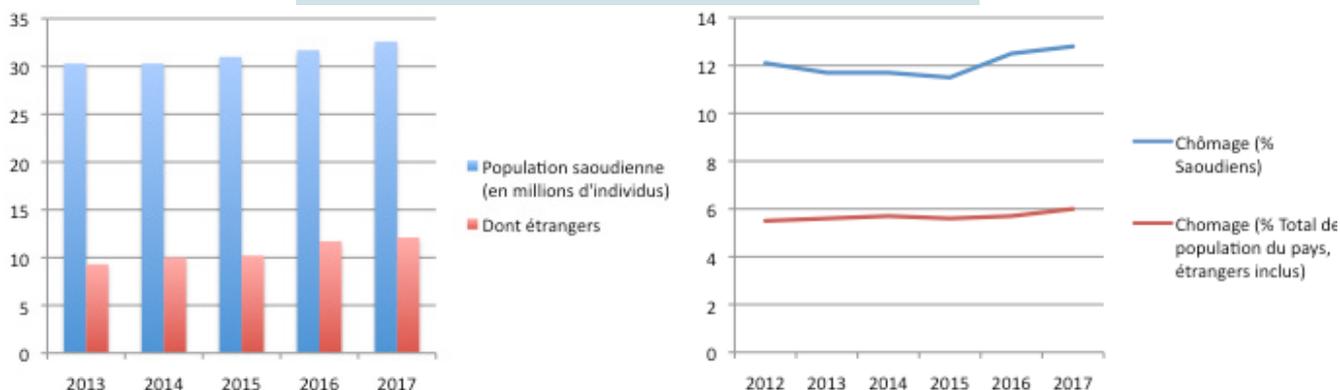
Au premier trimestre 2013, la population active est ainsi estimée par les autorités saoudiennes à 11,286 millions de personnes (9,591 millions d'hommes et 1,695 million de femmes) dont 80 % d'étrangers, alors que ceux-ci restent minoritaires au sein de la population saoudienne.

Principaux indicateurs économiques (en millions de dollars) pour la période 2010-2017

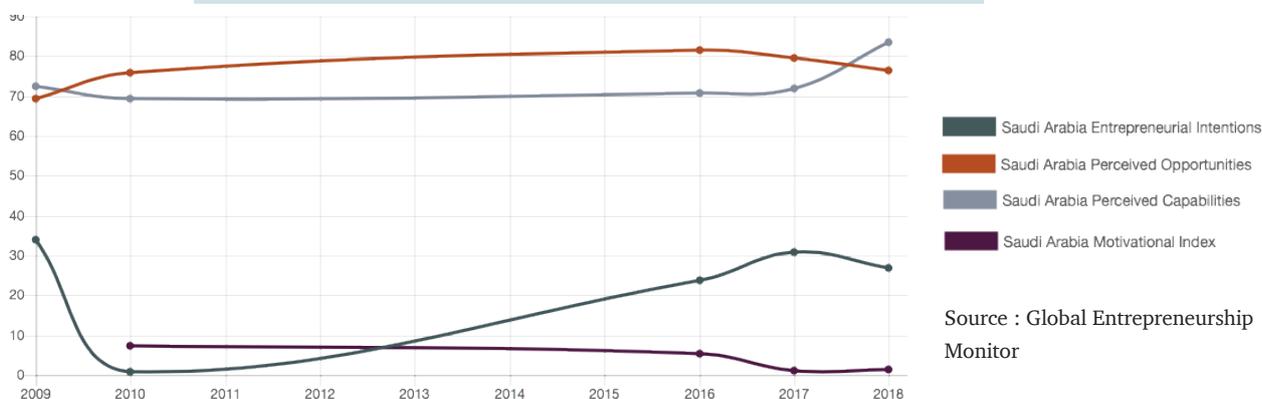


Source : Saudi Chartbook, August 2018, et FMI

La situation de l'emploi en Arabie saoudite sur la période 2010-2017



Comportements entrepreneuriaux des Saoudiens sur la période 2009-2018



Source : Global Entrepreneurship Monitor

Le fossé qui existe entre les capacités et les opportunités offertes aux Saoudiens de se lancer dans une activité et leurs intentions ou leur motivation à le faire est ainsi considérable.

LES SAOUDIENNES, UN POTENTIEL MAL EXPLOITÉ OU INCONSIDÉRÉ

Les résultats des politiques de « saoudisation² » de l'emploi

Le Royaume a lancé dès les années 1990 des plans successifs de « saoudisation » de l'emploi, pour un succès qui reste mitigé. L'objectif annoncé en 2003 était qu'au moins 30 % des employés des entreprises de 20 salariés

2 RIGOLET-ROZE, David (2007). « La « saoudisation » de l'emploi : un défi démographique autant que socio-économique, sinon politique ». Revue européenne des migrations internationales [En ligne], vol. 23 - n°1 | 2007, mis en ligne le 30 juin 2010, consulté le 09 juin 2019. URL : <http://journals.openedition.org/remi/3571>

ou plus soient d'origine saoudienne. Mais en juin 2006, des négociations entre des dirigeants d'entreprises et des hauts responsables gouvernementaux, dont le roi Abdallah, ont abouti à une réduction de 20 points de ce taux, pour parvenir à un objectif de 10 %. Ce premier échec pousse le gouvernement à multiplier les initiatives en ciblant principalement les jeunes et les travailleuses, qui représentent alors 43 % des 15-64 ans. Entre 2011 et 2013, grâce au lancement des programmes *Nitaqat* et *Hafiz*³ entre autres, les secteurs des transports et des communications enregistrent la plus forte amélioration des taux de saoudisation, qui sont passés de 9 % à 20 %. La part des Saoudiens dans le secteur manufacturier est passée de 13 % à 19,3 % sur la même période.

3 Le programme *Nitaqat*, qui signifie « bandes » ou « zones », prévoit des sanctions pour les entreprises ne se conformant pas aux quotas déterminés par le gouvernement. À l'inverse, il offre des incitations financières à celles les respectant. Le programme *Hafiz*, lui aussi lancé en 2011, accorde aux Saoudiens au chômage (sans discrimination de genre) une allocation de 2 000 SAR, soit 533 USD chaque mois, pour une période allant jusqu'à un an. Parallèlement, deux autres programmes, *Liqaat* et *Taqat*, fournissent une aide aux hommes et femmes à la recherche d'un emploi, par exemple via des salons dédiés.

Le taux de saoudisation dans les secteurs de la vente a lui aussi augmenté, passant de 12,9 % à 18,4 % alors que dans le même temps, la croissance de l'emploi chez les non-Saoudiens n'a été que de 4 %. Ce même secteur est aussi celui dans lequel les Saoudiennes, en particulier, ont trouvé un emploi. Selon le ministère du Travail, leur nombre serait passé de 10 000 en 2010 à 120 000 en 2014.

Cependant, les chiffres encourageants présentés précédemment ne seraient pas le reflet de la réalité économique du pays. **Les politiques de saoudisation seraient en effet majoritairement contournées par les entreprises étrangères présentes en Arabie Saoudite.** Certaines firmes embaucheraient fictivement des Saoudiens ou Saoudiennes, qui pourtant manquent de compétence, afin de se conformer au ratio exigé par l'administration pour l'obtention du visa nécessaire à l'embauche de salariés étrangers qualifiés.

Une inactivité professionnelle à nuancer et un poids économique indéniable

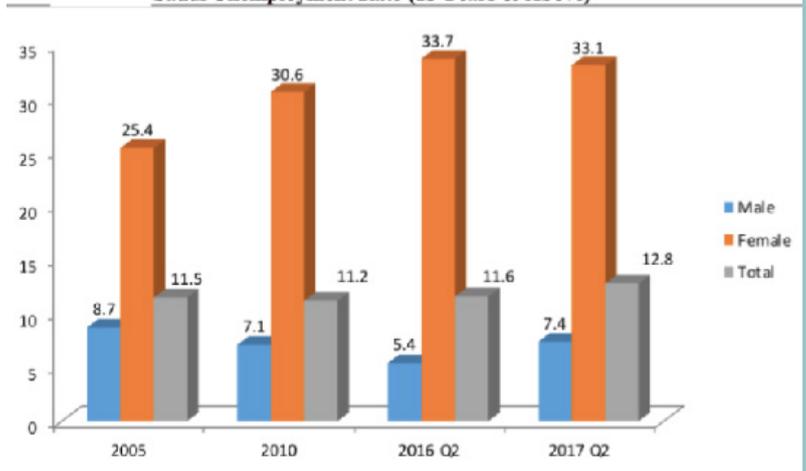
En 2010 et 2011, de nouveaux secteurs d'activité sont ouverts par décret royal aux femmes qui étaient auparavant restreintes à l'exercice d'un emploi public au sein d'établissements de santé, de médecine publique ou d'enseignement.

Les Saoudiennes peuvent dès lors exercer une activité de conseillère en

vente ou de caissière dans des commerces, à condition que ceux-ci comportent un espace exclusivement dédié aux femmes, tels que les magasins de lingerie. Le ministre du Travail de l'époque, Adel Faqih, a alors estimé que plus de 7 300 magasins étaient concernés par ce décret et qu'à terme plus de 40 000 emplois se créeraient.

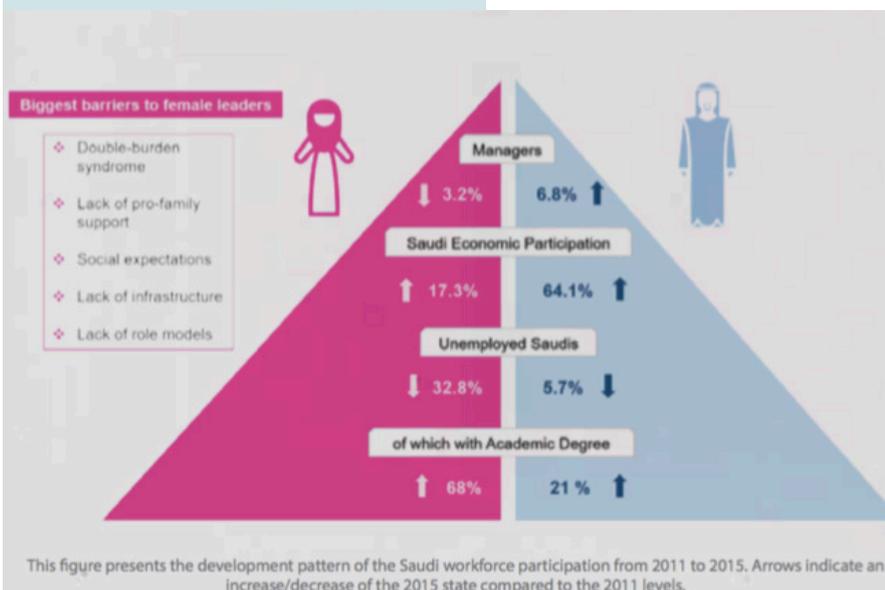
Pour autant, si leur participation à l'économie saoudienne augmente entre 2011 et 2015, leur taux de chômage stagne autour de 30 % en moyenne sur les quinze dernières années, soit le double de celui enregistré pour la population totale et globalement au triple de celui des hommes. Des barrières à leur insertion professionnelle, notamment à des postes de cadres ou des fonctions managériales demeurent : manque de soutien familial, attentes sociales, manque d'infrastructures et manque de modèles.

Saudi Unemployment Rate (15 Years & Above)



Source: Labor Force Survey 2016 & 2017, General Authority of Statistics

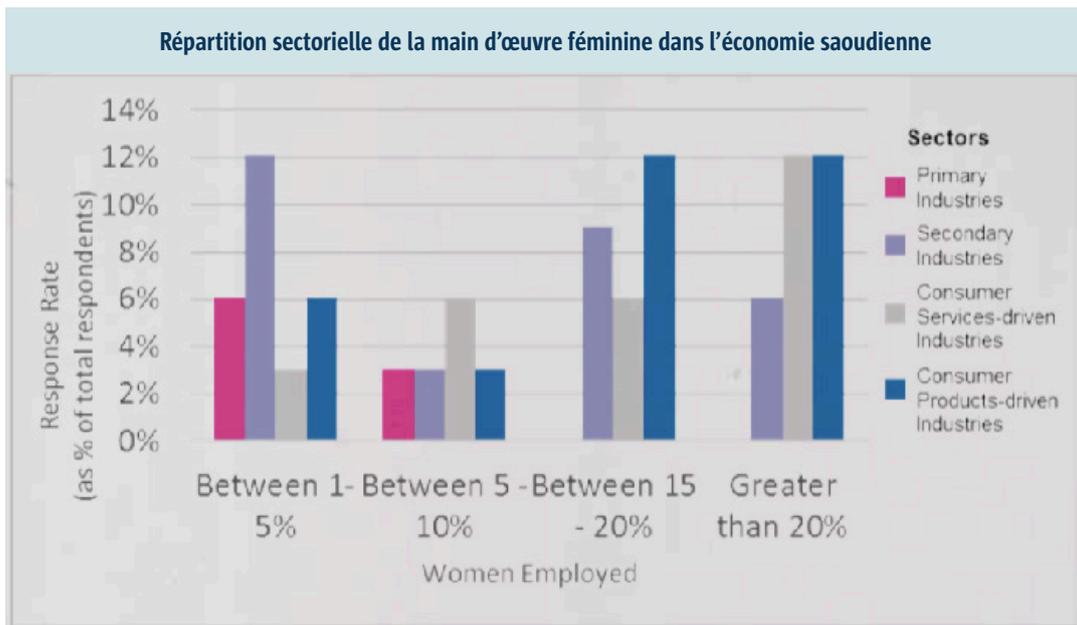
La présence discrète des femmes dans l'emploi



Source : AccountAbility, Glowork

Au-delà du taux de chômage, d'autres indicateurs permettent de mesurer la faible implication des femmes dans l'économie saoudienne. Selon le rapport de l'organisation saoudienne Glowork de 2017, la consommation de biens ou de services par les femmes est passée de 14,5 % à 17,3 %, entre 2011 et 2015. Elle reste toutefois marginale comparée à celle de 64,1 % mesurée pour les hommes.

Toutefois, certaines améliorations sont à souligner. La présence des femmes dans le secteur privé, notamment dans



Source : AccountAbility, Glowork.

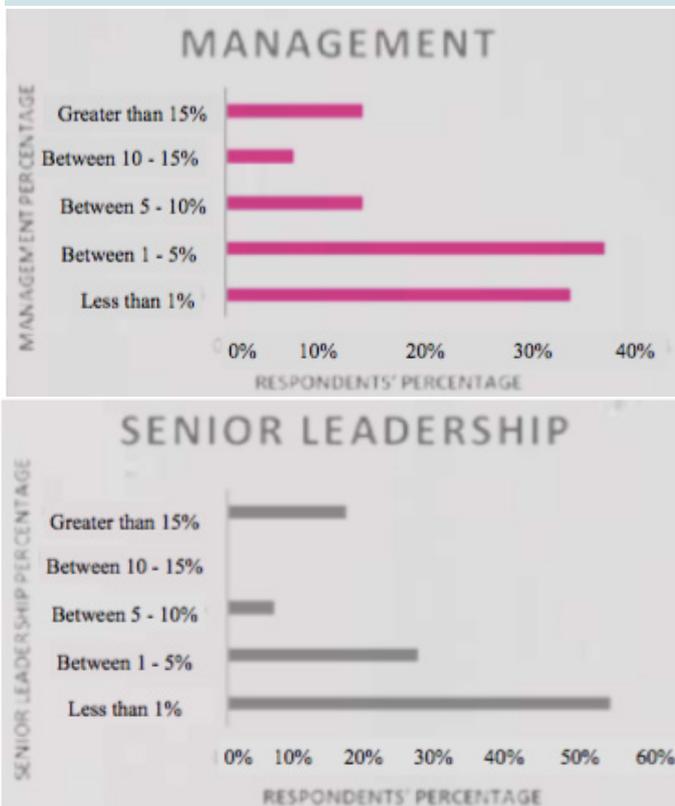
le commerce, a considérablement augmenté, en partie sous l'impulsion du gouvernement, à compter de 2011. Même si la majorité des Saoudiennes actives occupe un poste au sein d'organisations du secteur public, comme le

ministère de l'Éducation, de la santé ou des Affaires sociales⁴, le nombre de femmes saoudiennes employées dans le secteur privé est ainsi passé de 55 000 en 2010 à 454 000 à la fin de 2013, selon les chiffres du ministère du Travail saoudien⁵.

Les industries primaires (agroalimentaires, industries pétrochimiques, pétrole et gaz) comptent moins de 10 % de femmes parmi leurs employés. Ce taux chute entre 1 % et 5 % au sein des entreprises du secteur secondaire (industries manufacturières, de construction, d'investissements industriels).

Les sociétés de services aux consommateurs ou aux personnes, telles que les organisations à but non lucratif, les instituts éducatifs, les services de télécommunications, les entreprises informatiques, les services bancaires et financiers, l'hôtellerie et le tourisme **affichent de meilleures statistiques.** Dans la plupart de ces structures, le taux de féminisation de l'emploi est supérieur à 20 %. Les résultats sont similaires dans le secteur de la consommation et de la vente de biens ou de produits de santé. Ces entreprises seraient généralement moins impactées par les restrictions – miroirs des traditions –, lois et croyances ancrées dans la structure sociale, politique, juridique et économique du pays.

Taux des Saoudiennes à des fonctions cadres



Source : Global Entrepreneurship Monitor.

4 FAKEEH, M. S. (2009). Saudization as a solution for unemployment: The case of Jeddah western region (Doctoral dissertation, University of Glasgow).

5 REDVERS, L. (2015). Keys to the Kingdom: the slow rise of Saudi women. BBC Capital. [Online] <http://www.bbc.com/capital/story/20150408-slow-gains-for-saudi-women>.

L'IMPACT DES TRADITIONS SUR L'ÉCONOMIE DU ROYAUME

Si le nombre de femmes présentes dans la population active a progressé, celui des femmes occupant un poste de direction ou de conseil dans des organes d'État reste très faible.

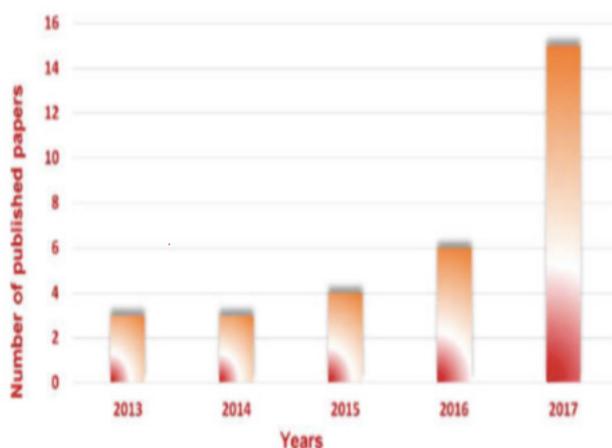
Les restrictions de postes en vigueur pendant des décennies ne leur ont pas permis de développer les compétences requises. Les Saoudiennes sont dirigées vers certaines professions considérées comme féminines, et occupent systématiquement des postes placés sous l'autorité d'un ou plusieurs hommes.

Traditions et accès à l'éducation

Dans la sphère familiale, elles peuvent même limiter leurs chances d'achever leur éducation. En dépit du décret de 2005 du roi Abdallah facilitant la poursuite de leurs études supérieures par l'octroi de bourses⁶, le taux des femmes saoudiennes dans l'enseignement supérieur n'est que de 34 %⁷.

Les Saoudiennes bénéficient en effet d'une formation de qualité, notamment au sein de deux universités qui leur sont ouvertes depuis les années 1960, l'université du roi Abdulaziz et l'université du roi Saoud, classées parmi les cinq premières universités du Moyen-Orient.

L'évolution positive du nombre de publications rédigées par des femmes peut déjà, à ce titre, être soulignée.



The scientific published papers of Saudi female academic staff during the last 5 years

6 Le programme de bourses bénéficie d'une enveloppe annuelle de 3,3 milliards d'euros et a toutefois permis de quasiment doubler la part des femmes boursières en dix ans, la faisant passer de 23 % à 39 %.

7 60 % des femmes inscrites obtiennent leur diplôme.

La nomination en 2009 par le roi Abdallah de la première femme ministre du gouvernement saoudien, Noura al-Fayez, vice-ministre de l'Éducation chargée de la Condition féminine, n'a pas mis fin à la **nécessité d'obtenir l'accord de leur tuteur légal, leur père ou leur frère, toujours indispensable à leur inscription dans les 36 universités du Royaume** ouvertes aux femmes.

Il en va de même si une Saoudienne souhaite exercer une activité professionnelle. Une fois l'accord obtenu, elle doit continuellement veiller à maintenir un équilibre entre ses responsabilités professionnelles et familiales, à charge pour elle de favoriser ces dernières. Par conséquent, le choix pour une Saoudienne d'intégrer le marché du travail relève davantage d'un consensus familial masculin que d'une décision personnelle. Conscientes de cette hiérarchie entre vie professionnelle et familiale, peu de femmes cherchent un poste après l'obtention de leur diplôme. **78,3 % des femmes au chômage sont en effet des diplômées universitaires**, tandis que 76 % des hommes sans emploi ont un niveau d'enseignement secondaire ou inférieur.

Traditions et accès à l'espace public

En outre, la pression sociale au sein de l'espace public et les règles de séparation stricte entre hommes et femmes en dehors du domicile empêcheraient les femmes d'entrer sur le marché du travail.

Pour effectuer un trajet, une fois l'accord de leur mari, père ou frère obtenu, les femmes ne se déplacent qu'en taxi, pour des raisons affichées de sécurité mais également en raison de l'absence de réseau de transports publics.

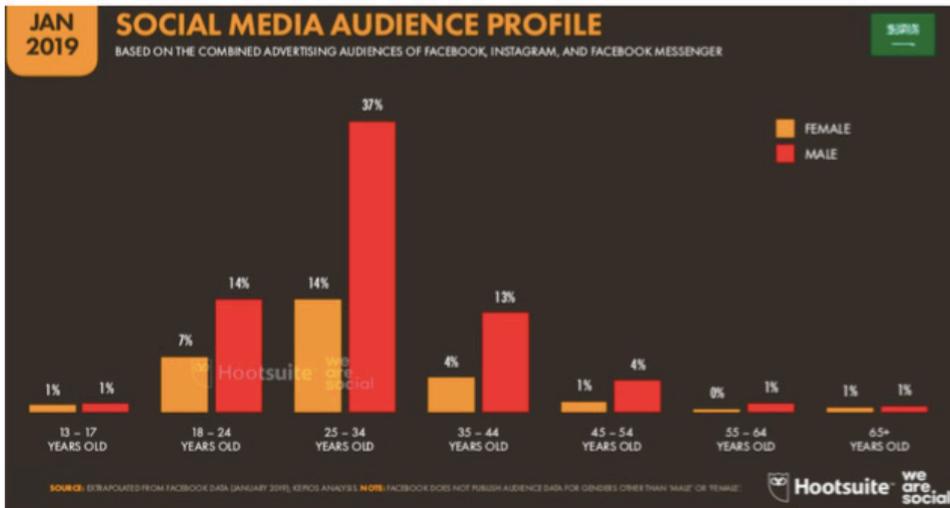
La capitale du Royaume, Riyad, ne disposait d'aucune infrastructure de transport en commun dans les années 2000. Pour pallier ce manque, le gouvernement du roi Abdallah annonce en décembre 2011, la création d'un réseau de métro et d'autobus. Lancé officiellement le 23 juillet 2013 par le prince Khalid Bin Bandar Bin Abdulaziz, alors président du Haut Comité chargé de la supervision du projet, le réseau de métro comporterait six lignes pour couvrir l'ensemble des zones densément peuplées ou rassemblant les établissements médicaux, commerciaux ou d'enseignements.

Les Saoudiennes sont en principe autorisées dans les transports en commun, mais leur accès est dans les faits restreint. Afin de **réduire la mixité dans l'espace public**, elles rentrent dans le bus ou le train par une entrée qui leur est réservée et s'assoient dans une zone où des places leur sont également affectées.

tées. Dans les villes de Riyad et de Jeddah, leur présence dans les transports publics est pour l'instant interdite.

Cantonnées aux taxis, conduits par des hommes de nationalité étrangère afin de ne pas aller à l'encontre des interdits du Royaume, les capacités de déplacement des Saoudiennes s'en trouvent fortement limitées, et par là leurs opportunités pour un impact double sur les

L'espace public peut désormais se concevoir comme s'étendant au cyberspace. L'Arabie saoudite possède en 2015, et aujourd'hui encore, le record d'utilisateurs actifs de *Snapchat* avec près de 14 millions d'utilisateurs, et d'*Instagram* avec 13 millions de comptes recensés. Cependant, les mêmes restrictions d'accès précédemment évoquées demeurent visibles sur Internet, y compris au sein de la jeunesse saoudienne.

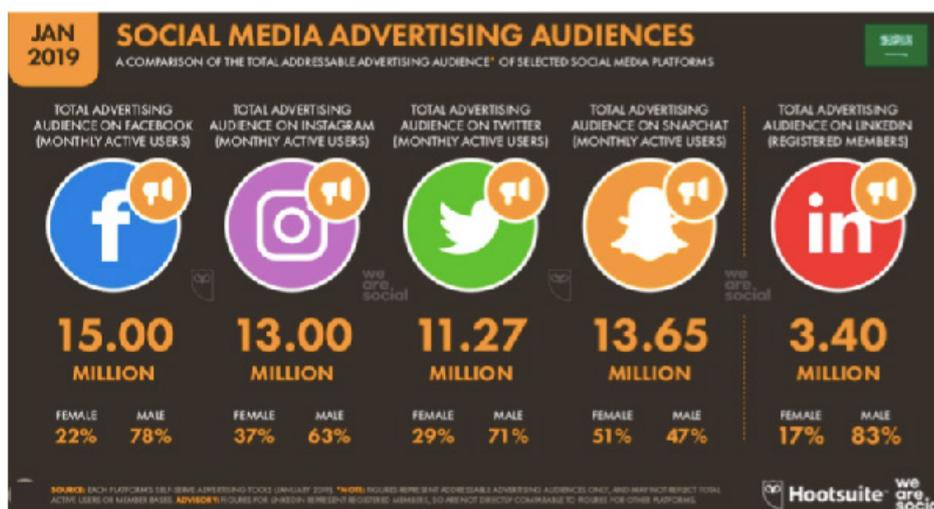


Les femmes âgées de 25 et 34 ans sont les plus connectées et actives sur les réseaux sociaux. Elles le sont deux fois plus que leurs cadettes âgées de 18 à 24 ans. Les jeunes filles (de 13 à 17 ans) ne sont que peu, voire pas, présentes sur les réseaux sociaux.

revenus du foyer. Si la famille ne peut financièrement faire appel à un taxi privé, le mari est socialement obligé de quitter son emploi le temps de la conduire si son trajet est jugé important (rendez-vous chez le médecin, par exemple). La plupart des employeurs du secteur public saoudien acceptent cette norme culturelle, car eux-mêmes la respectent, mais cette pratique, moins répandue au sein des entreprises occidentales, pourrait constituer un frein aux recrutements de nationaux.

Le contrôle parental et sociétal sur l'accès aux réseaux et aux plateformes de communications aurait ainsi tendance à se relâcher. La répartition par âge de la connectivité chez les hommes suivant la même courbe, le tutorat sur ce domaine devrait aussi s'estomper avec les futures générations.

Cette progression peut toutefois être nuancée : la grande majorité des Saoudiens et des Saoudiennes n'est pas présente sur les réseaux sociaux. Dans la tranche d'âge la plus connectée (celle des 25-34 ans), 63 % des Saoudiens et 86 % des Saoudiennes en sont ainsi absents.



Ces disparités entre hommes et femmes se retrouvent également dans les applications ou supports de communications utilisés. Les hommes s'autorisent davantage à communiquer et à publier du contenu sur Internet que les femmes.

Bien que le Royaume d'Arabie saoudite ait signé et ratifié la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 2000, **les femmes sont donc toujours traitées et considérées comme des citoyennes de deuxième classe. Leur vie est régie par leur tuteur qui décide seul si elles peuvent voyager, travailler, étudier ou même ouvrir un compte bancaire.**

Traditions et accès aux soins

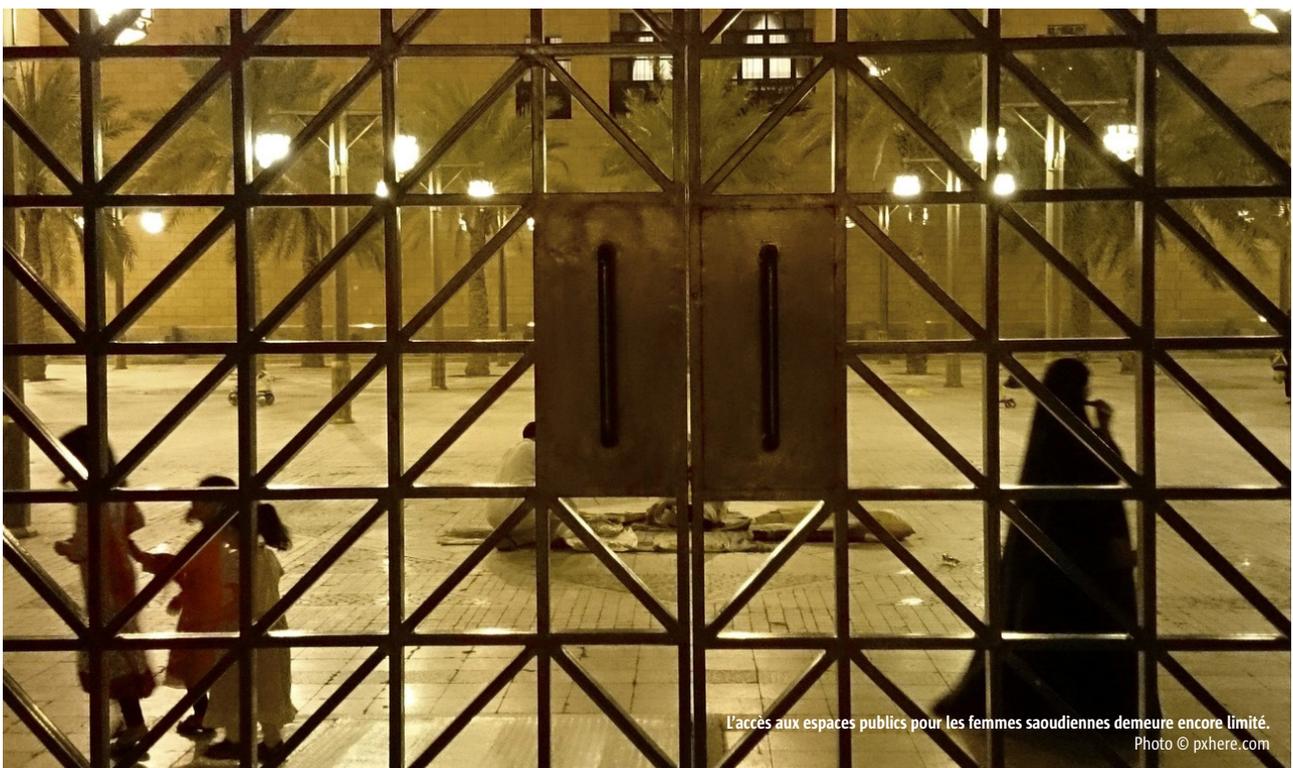
Les normes de genre, fondées sur une justification culturelle ou religieuse, influent non seulement sur les rapports entre hommes et femmes, sur leur liberté de circulation, mais aussi sur les lois, les politiques et les institutions de l'État, qui établissent les politiques publiques d'accès aux soins. Le système de santé discriminé par le sexe différencie ainsi les femmes, à la fois en tant que consommatrices que pourvoyeuses de services de santé, entravant ainsi doublement leur poids dans l'économie. Des normes discriminantes limitent le recrutement et la formation des femmes aux professions médicales. De même, on notera par exemple qu'une femme en mauvaise santé ne peut exercer d'activité professionnelle.

En outre, le ministère de la Santé, avec un budget annuel correspondant à 7 % du PIB (un rapport inférieur aux budgets dans d'autres pays dotés de systèmes de santé et d'économies similaires), contrôle 79 % des services de santé. L'administration de la santé est donc très centralisée, et les directions régionales jouissent d'une autonomie limitée dans la planification et le développement du personnel professionnel.

En 2012, le ministère de la Santé a approuvé un règlement permettant aux patientes de plus de 18 ans de signer les formulaires d'admission ou de sortie des établissements de santé sans tuteur, à l'exception des procédures d'avortement ou de stérilisation. Toutefois, compte tenu des libertés accordées aux responsables régionaux, des problèmes de mise en œuvre subsistent.

Peu de statistiques officielles existent sur les conséquences pour la santé des femmes du refus des tuteurs de permettre aux hommes de prodiguer des soins à leur fille, femme, sœur ou mère. Le Conseil de la Shura a appuyé la recommandation d'une de ses membres visant à criminaliser ceux qui empêchent les ambulanciers paramédicaux de dispenser des soins d'urgence aux femmes.

Cependant, aucune réglementation officielle concernant l'obstruction des services d'urgence aux femmes, indépendamment de la permission du tuteur, n'a pour l'heure été instituée.



L'accès aux espaces publics pour les femmes saoudiennes demeure encore limité.
Photo © pxhere.com

Les solutions proposées par le plan Vision 2030 en matière socio-économique

L'accession au pouvoir du roi Salmane ben Abdelaziz Al Saoud en 2015 et la nomination de son fils Mohammed ben Salmane à la fonction de prince héritier en 2017 marquent un tournant majeur pour le Royaume.

L'exercice du pouvoir, traditionnellement partagé entre membres de la famille royale d'une même génération et fait de consensus, est désormais centralisé dans les mains d'un jeune prince solitaire qualifié d'autoritaire.

Cette « salmanisation » du pouvoir s'est traduite par la création d'une dizaine d'institutions dédiées à la mise en œuvre du plan de transformation du Royaume. Conçu par des cabinets de conseil occidentaux et lancé officiellement par MbS en mai 2016, le programme Vision 2030, déjà qualifié « d'ambitieux mais réalisable », retranscrit « [les] objectifs et [les] attentes à long terme [du Royaume] et reflète les forces et les capacités [du] pays », selon les termes du prince héritier⁸.

Pour sortir de la dépendance à l'or noir et permettre à l'Arabie saoudite de transformer son modèle économique actuel en une économie de marché, **le gouvernement dirigé par le prince héritier Mohammed ben Salmane souhaite mettre un terme à l'État providence saoudien, et mise pour cela sur une refonte du marché du travail par le développement du secteur privé, l'attraction d'investis-**

seurs étrangers et la réduction du taux de chômage des Saoudiens et des Saoudiennes.

Ce programme comporte aussi un chapitre visant à assouplir les règles sociales strictes qui prévalent en Arabie Saoudite, issues pour la plupart de traditions, elles-mêmes induites par des lectures abusives de la Charia. Le roi Abdallah avait ouvert la voie à une reconnaissance des femmes dans la sphère publique en février 2013, en nommant les premières femmes à la Shura, le Conseil consultatif. Lors de la dernière année de son règne, il avait autorisé les femmes à voter (sous réserve de l'obtention de l'autorisation de leur tuteur et d'être couvertes de l'*abaya*) et même à se présenter lors d'élections municipales, permettant alors à 20 femmes de se faire élire malgré leur interdiction de prendre la parole en public.

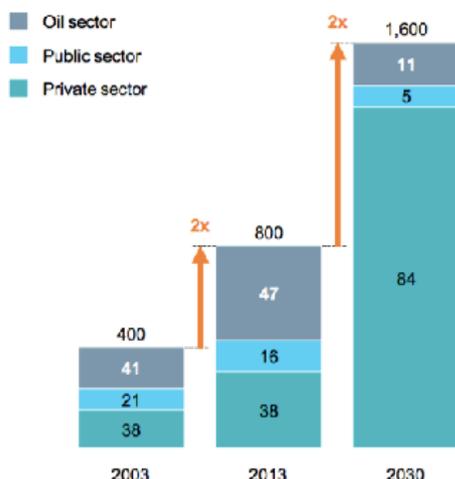
Ces nouvelles libertés furent mal accueillies par leurs collègues masculins qui leur interdirent, après plusieurs incidents, de siéger dans la même pièce. En 2018, un an après sa nomination, Mohammed ben Salmane, fils du roi Salmane et prince héritier, s'inscrit dans le mouvement de libéralisation et d'autonomisation lancé par son grand-père et son père, alors lui-même prince héritier en 2012 et à l'origine d'un important plan de transformation économique et social, préambule de Vision 2030, *MEDSTAR*⁹.

8 <https://vision2030.gov.sa/en/vision/crown-message>

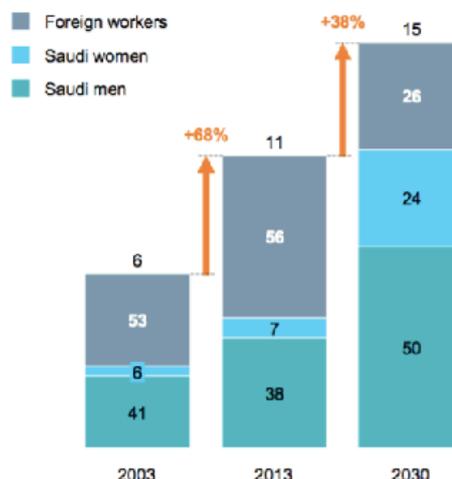
9 http://www.ada.gov.sa/ADA_E/DocumentShow_E/?url=/res/ADA/En/Projects/CSP/index.html

The private sector becomes the main driver of the economy, and Saudis play a larger role in the labor market

Real GDP by sector, 2003–30
% of nominal GDP; \$ billion, constant 2013 prices



Employment by segment, 2003–30
%; million



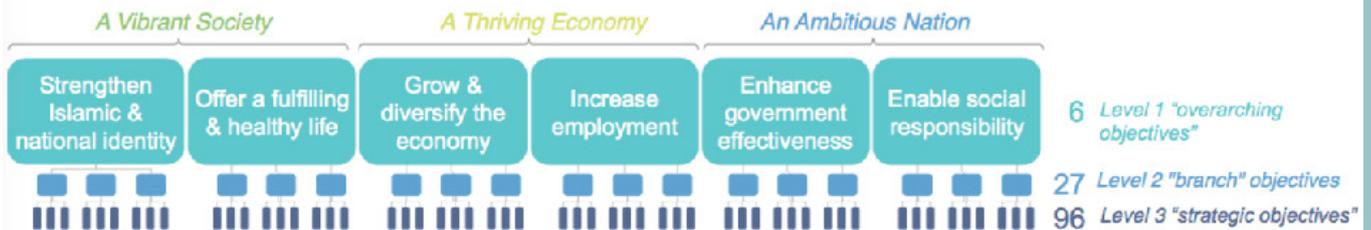
Source : McKinsey Global Institute.

LA PRÉSENCE DISCRÈTE DES FEMMES DANS LE TEXTE DU PROGRAMME VISION 2030

Vision 2030 est divisé en trois grands piliers auxquels est rattachée une première série d'objectifs, desquels découlent près de 123 autres catégorisés selon leur dimension stratégique :

2017, un décret royal crée la Commission anti-corruption du Royaume dont la présidence est donnée au prince héritier. Une vague d'arrestations s'ensuit – parmi lesquelles d'importantes personnalités du Royaume –, permettant au prince de réorganiser dans son propre intérêt les réseaux d'affaires du pays. Au sein du gouvernement, MbS organise

Strategic objectives



Source : Saudi government, Vision 2030

- le pilier **social** : Mohammed ben Salmane souhaite que la société saoudienne soit dynamique et multiplie les initiatives de mise en avant de la culture saoudienne, d'accès aux soins et d'accès à une meilleure hygiène de vie via le développement des loisirs ou la pratique d'une activité sportive ;
- le pilier **économique** : Mohammed ben Salmane veut faire de l'Arabie Saoudite un marché florissant. Pour cela, des mesures doivent être prises afin de réduire le taux de chômage et entrer dans la compétitivité internationale grâce à une diversification des revenus nationaux ;
- le pilier **politique** : Mohammed ben Salmane cherche à se doter d'une administration publique efficace et intègre. Le 5 novembre

dans l'ombre la fin des réseaux traditionnels des différents clans de la famille Al Saoud en accordant à certains des postes importants si ceux-ci lui apportent leur soutien, ou du moins n'expriment pas leur désapprobation, et en rétrogradant d'autres personnalités afin de leur signifier sa toute-puissance. Pour autant, si le roi Salman délègue une part importante de son autorité à son fils, il la conserve pour les décisions d'importance pour le Royaume.

MbS veut rompre l'image traditionnelle d'une Arabie Saoudite exportatrice du wahhabisme et promet à ses homologues politiques l'avènement d'un nouvel État « modéré, ouvert et tolérant ».

La place de la participation économique des femmes dans Vision 2030



Source : Saudi government, Vision 2030.

La relégation de la question de l'emploi des femmes

Le renforcement de la présence des femmes au sein de l'économie saoudienne apparaît bien comme un objectif du programme Vision 2030. Pour autant, cet enjeu est dit de troisième catégorie. Ainsi, malgré sa qualification de « stratégique », il ne constitue pas la priorité d'action du gouvernement.

Par ailleurs, **au-delà des trois piliers, parmi les 13 programmes répondant aux objectifs présentés ci-dessus, aucun ne concerne spécifiquement les femmes ou leur place dans l'économie** – ou plus généralement dans la société saoudienne dans son ensemble.

Dans le programme *National Industrial Development & Logistic Program*, l'amélioration de 17 % à 25 % de la participation féminine dans l'économie nationale est considérée comme l'avant-dernier objectif à atteindre. Lorsque la question de la faible proportion de Saoudiennes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie ou des mathématiques est posée, le programme ne propose pas de mesures précises mais considère qu'il s'agit d'un enjeu à « aborder ».

Dans le programme *Quality of Life*, si le milieu sportif est mis en avant pour permettre une plus grande inclusion des femmes dans l'économie et plus largement dans la vie saoudienne, les autres mesures demeurent trop conventionnelles ou neutres.

Une transversalité préjudiciable

Dans les autres programmes mentionnant les femmes, *Providing Equal Opportunities, Being responsible in business, Learning for Working, Rewarding opportunities, Responsibly enabled*, celles-ci sont toujours placées sur le même plan que les hommes. L'expression inlassablement répétée « *for our young men and women* » serait perçue de manière apparemment positive, martelant le message de l'égalité des sexes ; une autre lecture y relèverait également la mise à l'écart des problématiques propres aux femmes.

La diversité des ministères et des organes semi-étatiques ayant un rôle à jouer dans la réalisation de cet objectif serait aussi un frein à sa concrétisation. La transversalité de la condition des femmes dans l'économie permettrait aux acteurs concernés de se défaire de

Les mesures à prendre pour l'emploi des femmes			
OBJECTIVE	DIMENSION	STRATEGIC PILLAR	INITIATIVE NAME
Employment Opportunities	Female employment rate	Reinforce social interaction	<ul style="list-style-type: none"> • Raising awareness of the importance of women's participation in the labor market
		Provide services	<ul style="list-style-type: none"> • Localization of Women • Provide childcare services for working women • Supporting and facilitating the transport of women
		Develop Regulations	<ul style="list-style-type: none"> • Develop législation to integrate women into all sectors of the labor market

Source : Saudi government, Quality Of Life Programm 2020

Une initiative prévoyant la localisation des femmes surprend cependant. Elle serait lue comme une contre-mesure facilitant l'acceptation par la tranche conservatrice de la population des moyens mis à la disposition des Saoudiennes pour encourager leurs déplacements : autorisation de conduire, développement du réseau de transports en commun...

leur responsabilité en la matière. Une fracture se créerait alors entre l'apparente volonté du gouvernement et la mise en pratique de ces mesures dans la réalité sociale, politique et économique du Royaume.

LES ACTIONS CONCRÈTES POUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES MENÉES PAR LE GOUVERNEMENT MBS

L'ouverture imposée des postes dans le secteur public

Comme pour pallier le consensualisme du texte de Vision 2030, MbS multiplie les actions en faveur des femmes. Il a ainsi exigé l'ouverture de postes pour celles-ci dans différentes entités du secteur public.

La Direction générale des Passeports a annoncé la création de 140 postes pour les femmes dans les aéroports et les points de passage frontaliers. Le ministère public du Royaume a récemment annoncé qu'il recruterait des femmes comme enquêtrices. Le ministère de la Justice recruterait 300 femmes supplémentaires en tant qu'assistantes sociales, assistantes administratives, analystes de jurisprudence islamique et plus largement juristes. Parallèlement, une nouvelle loi permettrait aux femmes saoudiennes de rejoindre les forces armées¹⁰.

Les initiatives privées pour la formation et le soutien professionnel des femmes

En parallèle de Vision 2030, le gouvernement et notamment le ministère de l'Éducation soutiennent des organisations dédiées à la formation technique et professionnelle. L'établissement privé *Technical & Vocational Training Corporation* (TVTC)¹¹ propose aux jeunes Saoudiens et Saoudiennes des cours d'informatique, de manipulation de matériel médical, d'électronique, de mécanique ou encore d'esthétique.

TVTC a ouvert près de 45 collèges techniques et 170 académies qui délivrent des certificats professionnels reconnus internationalement. D'ici 2020, le ministère de l'Éducation prévoit ainsi via ces organismes de former 950 000 Saoudiens et saoudiennes dans divers métiers. Plus de 1 000 femmes résidant dans des foyers publics sont diplômées des programmes de TVTC, ce qui leur donne dès lors la possibilité d'être financièrement indépendantes.

Plusieurs organisations non gouvernementales participent à la création d'opportunités pour les femmes pauvres et sans éducation dans les zones urbaines ou rurales, en leur facilitant l'obtention de prêts par le suivi de formations professionnelles et par des incitations financières aux entreprises.

La société *Al-Nadha*¹² propose ainsi aux femmes de Riyad des programmes de formation gratuits et met à leur disposition un site Web regroupant les offres d'emploi auxquelles elles peuvent postuler. Ce centre de formation a permis à 2 000 femmes d'obtenir un emploi dans des banques, des usines ou des institutions sociales et de santé. Le Centre de prêts *Al Baraka*¹³ de l'Association caritative du roi Abdul Aziz¹⁴ pour les femmes à Buraidah et Al Qassim, finance des projets destinés aux femmes divorcées ou veuves à faible revenu en leur permettant d'exercer une activité de vente de vêtements, de bétail et de meubles, ou de gestion de stands de café.

Le Fonds du centenaire¹⁵, une association à but non lucratif visant à aider les petites entreprises et les jeunes entrepreneurs localisés en dehors des principales villes du pays, offre des prêts et des services de mentorat aux entrepreneurs durant les trois premières années de leur activité. Il a notamment aidé des femmes saoudiennes à ouvrir des magasins d'art et de design, des restaurants, des salons de beauté, des magasins de vêtements ou encore des crèches.

Ces mesures, qui vont dans le sens de l'autonomisation des femmes, s'additionnent à d'autres, autorisant par exemple les Saoudiennes à créer leurs propres entreprises sans l'autorisation préalable de leur tuteur.

10 <https://socialprotection.org/discover/blog/saudi-vision-2030-women-workforce>

11 https://www.tvtc.gov.sa/_layouts/15/TVTCWeb/default.aspx#firstPage/1

12 <https://arab.org/fr/annuaire/Société-al-nahda-philanthropique-femme/>

13 <https://www.albaraka.com/default.asp?action=article&ID=413>

14 <https://arab.org/directory/king-abdul-aziz-women-charity-committee-in-qassim/>

15 <https://arab.org/fr/annuaire/le-centenaire-fonds/>

DES RÉSULTATS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX DÉJÀ VISIBLES ?

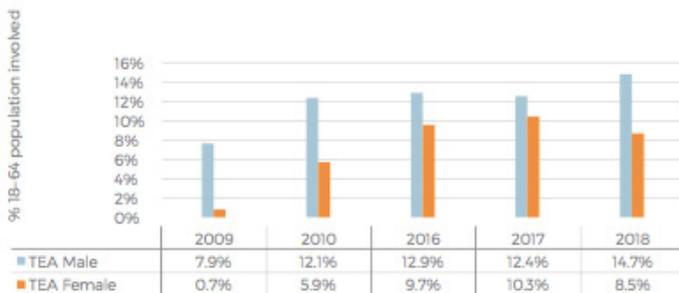
La prise de conscience des femmes de leur importance dans l'économie du Royaume

Les politiques menées par le prince héritier commenceraient à produire leurs effets au sein du Royaume.

En 2018, la majorité des femmes en âge de travailler prétendait au même niveau de vie et donc au même salaire que les hommes. Cependant, en 2018, seulement 8,5 % des femmes s'identifiaient comme entrepreneur(e)s, contre 14,7 % des hommes. Le taux d'entrepreneurs masculins se maintient sur une courbe ascendante, contrairement au taux des entrepreneures féminines, qui perd deux points en une année et retombe sous un seuil inférieur à celui enregistré avant la mise en place du plan Vision 2030.

Paradoxalement, il semblerait pourtant que les Saoudiennes soient plus conscientes que

Répartition « genrée » de l'entrepreneuriat saoudien pour la période 2009-2018



les Saoudiens de la nécessité de développer le secteur privé pour faire sortir le Royaume des problèmes sociaux qu'il traverse depuis la crise économique et pétrolière de 2013. Ayant en tête les difficultés administratives, juridiques et sociales qu'elles devraient encore affronter si elles décidaient de monter leur propre structure, elles opteraient ainsi pour le salariat, selon les opportunités qui se présentent à elles.

Les femmes auraient également tendance à privilégier les secteurs échappant au regard ou à la régulation de l'État. Ainsi, alors qu'en 2016 seulement un peu plus du tiers des investisseurs informels dans le secteur privé étaient des femmes, en 2018, celles-ci investissaient dans ce secteur à proportion égale avec les hommes¹⁶.

16 GEM Report 2017, Kingdom of Saudi Arabia.

Facteurs explicatifs de l'entrepreneuriat des Saoudiennes pour la période 2009-2018

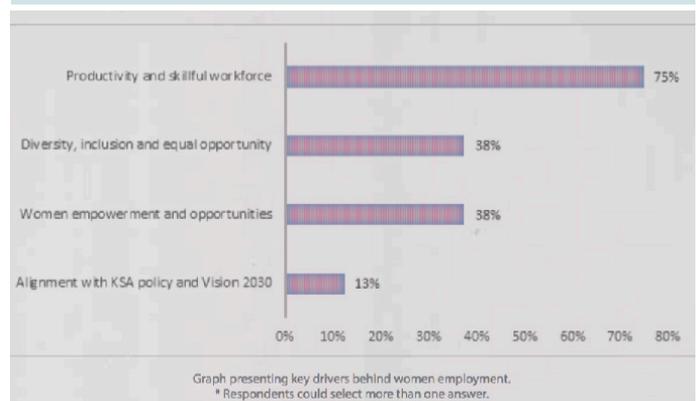


La prise de conscience par les entreprises saoudiennes de l'importance économique des femmes

Les entreprises saoudiennes auraient intégré les avantages commerciaux qu'elles retireraient de la féminisation de leur structure. En effet 75 % reconnaissent que la productivité et les compétences que leur apportent les femmes sont la principale raison de leur embauche. La mixité au sein des équipes permettrait une plus grande synergie et création de valeur. Le deuxième facteur d'emploi des femmes est celui de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances.

Les entreprises sembleraient alors en accord avec le programme Vision 2030 et ses directives visant à autonomiser les femmes et multiplier leurs opportunités dans le milieu professionnel. Pour autant, l'alignement des ressources humaines des entreprises sur les réformes du Prince ne serait pas le facteur majeur des politiques de féminisation du secteur privé. Cela pourrait être le signe d'un refus du caractère exécutif, voire autoritaire, des réglementations prises par Mohammed ben Salmane.

Les facteurs d'emploi des femmes dans les entreprises saoudiennes



Les mesures sociales prises en faveur des femmes depuis 2016

En 2016, alors qu'il n'était que ministre de la Défense, Mohammed ben Salmane a mis fin aux pouvoirs d'arrestation de la police religieuse du Royaume, la *Muttawa*¹⁷. L'audibilité des autorités religieuses écartée, MbS nomme pour la première fois, en février 2017, une femme, Sarah Al Suhaimi, à la présidence de la bourse saoudienne. Le 29 octobre 2017, l'Autorité générale des sports du pays annonçait que les femmes étaient désormais acceptées dans l'enceinte des stades. L'autorisation de conduire pour les femmes, annoncée en septembre 2017, est entrée en vigueur le 24 juin 2018. Quelque 50 000 femmes auraient depuis passé l'examen leur permettant d'accéder à l'espace public par leurs propres moyens, sans un chauffeur de la famille ou leur tuteur légal.

Toutefois, cette liberté a un coût : **les heures de conduite sont en moyenne six fois plus chères pour une femme et, pour celles qui peuvent se les offrir, l'accord du mari, père ou frère reste obligatoire pour s'inscrire**, les permissions de conduite « libre » étant par ailleurs limitées à certains quartiers et à certaines périodes de la journée.

Parallèlement, le projet de création d'un réseau de transport en commun se poursuit.

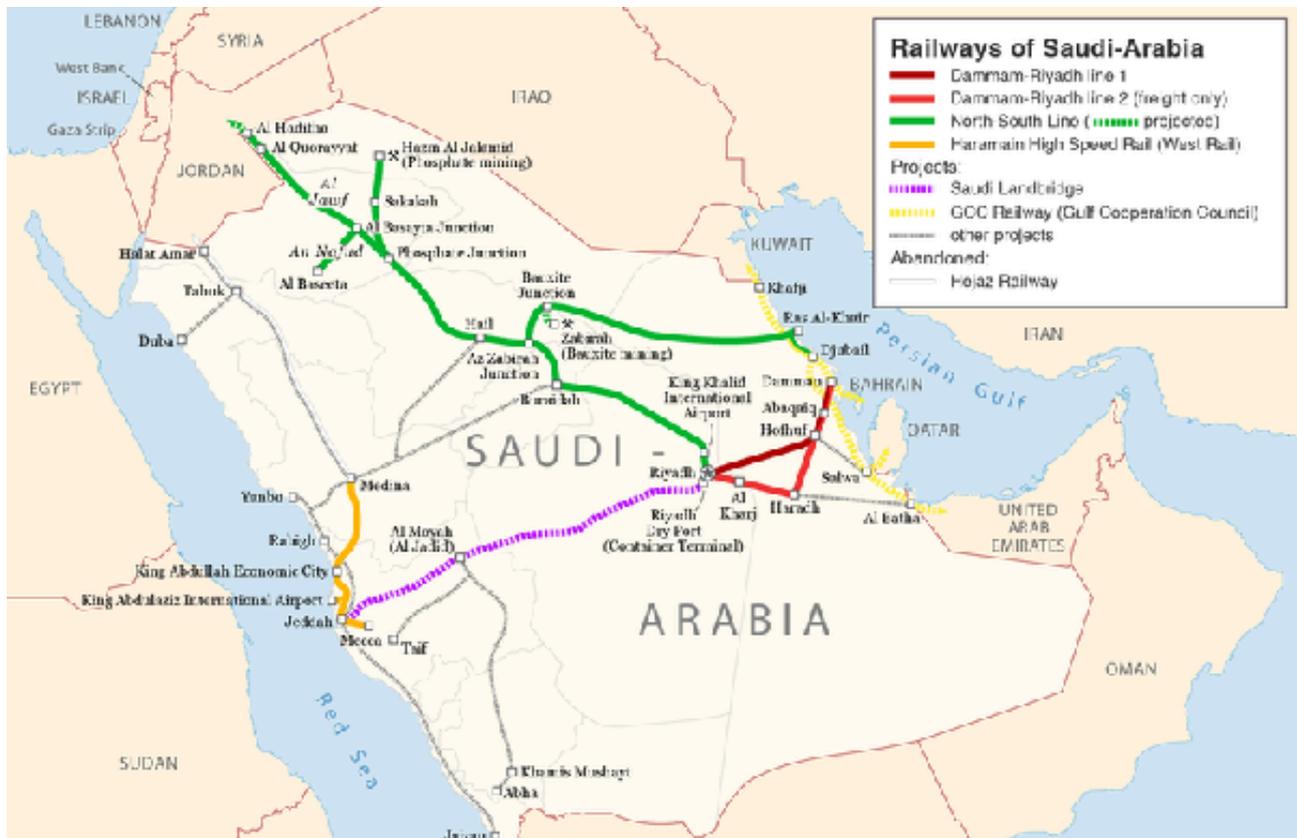
La *Saudi Railways Organization* exploite **un réseau de chemins de fer** d'une longueur totale d'environ 1 380 kilomètres. Un axe ferroviaire de 449 km relie Dammam, plus grande ville de la province de l'Est et la sixième plus grande ville d'Arabie saoudite, à Riyad.

L'*Haramain High Speed Rail* dessert La Mecque, Jeddah et Médine.

À ce jour, ces deux axes ne sont pas connectés, mais des projets sont à l'étude pour permettre une circulation entre les deux provinces. Un vaste réseau de bus pallie ce manque et connecte les villes de petite, moyenne et grande importance.

Cependant, **ce réseau mixte reste peu utilisé par les femmes**. Cela pourrait s'expliquer par l'**interdiction tacite faite aux Saoudiennes de circuler seules sur de longues distances, vers des destinations isolées ou de nuit sans la présence de l'un des leurs tuteurs**.

Le projet de métro à Riyad revêt également une importance majeure pour les Saoudiennes qui y résident – à supposer qu'elles soient autorisées à le prendre. En effet, les femmes disposant d'une voiture ou pouvant faire appel à des



17 GEM Report 2017, Kingdom of Saudi Arabia.

Carte réalisée par Maximilian Dörrbecker

chauffeurs privés restent marginales dans la capitale. A Riyadh, un foyer sur deux seulement possède une voiture, pourtant indispensable pour évoluer dans la métropole entre le domicile, situé dans les faubourgs, et les centres d'activité cartographiés ci-dessus. En février 2018, le gouverneur de Riyadh, le prince Faisal Bin Bandar, déclarait que 68 % des 92 stations

des hommes en la matière. Ceux-ci restent en effet autorisés par le droit islamique¹⁹ à divorcer unilatéralement et sans condition, sans besoin d'informer leur épouse de leur intention et tout en conservant **leur statut de tuteur** le temps de la procédure. Les femmes restent soumises à la voie du « khul'20 », qui leur permet, si le juge refuse de reconnaître la faute de l'époux

Représentation cartographique des réseaux routiers et centres d'activités de Riyadh



Source : Riyadh Map

et 177 km de rails (dont 60 km souterrains, 81 km en viaduc et 36 km au sol) étaient opérationnel, soit les lignes 4, 5 et 6.

Quelques mois plus tard, le ministre saoudien de l'Economie, Mohammad AlTuwajjri, annonçait une ouverture progressive du réseau dès l'été 2019 et une livraison finale du projet pour 2021. Dès lors, les Saoudiennes de Riyadh pourront rejoindre le centre-ville et zones d'activités secondaires par leur propres moyens et en toute sécurité.

La loi du 6 janvier 2019 oblige désormais les tribunaux saoudiens à avertir les femmes en cas de changement de statut marital¹⁸. Dès lors, les Saoudiennes qui, dans 84 % des cas de divorce étaient en réalité répudiées, pourront agir afin de préserver leurs droits, notamment en vue de l'obtention de pensions alimentaires. **Les mentalités évoluent et la stigmatisation des femmes divorcées ou célibataires s'estompe quelque peu.** Pour autant, cette nouvelle norme ne réduit pas les prérogatives

(seul cas où l'initiative du divorce peut leur être accordé), d'obtenir la dissolution de leur mariage en échange de la restitution de leur dot.

Le programme **Vision 2030 n'a en effet pas (encore) mis un terme au tutorat masculin des Saoudiennes qui les empêche de poursuivre leurs études, de voyager.** Une annonce du gouvernement le 9 juillet 2019, irait toutefois dans le sens d'un allègement de ce dernier. **L'âge légal dans le royaume sera abaissé de 21 à 18 ans et ce sans distinction de sexe.** Alors que les femmes étaient considérées comme des mineurs à vie, **leur statut devrait évoluer.**

19 GEM Report 2017-2017, Kingdom of Saudi Arabia.

20 Le khul est prévu par le Coran (IV-128 et II-229) : « Si vous craignez de ne pas observer les lois de Dieu, une faute ne sera imputée à l'un ou à l'autre, si l'épouse offre une compensation ».

18 GEM Report 2017, Kingdom of Saudi Arabia.

Propositions additionnelles pour une intégration réussie des femmes dans l'économie saoudienne

L'identification des leviers et des propositions qui suivent a été réalisée à partir de la lecture d'un dossier de l'OCDE portant sur « L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien », rédigé en 2017. Les similarités culturelles et économiques entre ces États et le Royaume Saoudien permettent d'envisager des réponses communes à des enjeux dont la mesure varie, mais dont les origines se rejoignent.

LA LISTE DES PROPOSITIONS

Concernant l'évolution des règles régissant la famille, premier obstacle à l'autonomisation économique des femmes dans le Royaume

→ Afin de mieux apprécier l'impact économique des traditions régissant la famille et d'élaborer des réformes juridiques qui encourageraient les femmes à s'engager davantage dans la vie économique du Royaume, **un groupe d'expert(e)s pourrait être mis en place.**

→ Le gouvernement devrait lui-même respecter la parité dans sa composition et celle des organes qui lui sont rattachés. Le pourcentage de femmes occupant des rôles législatifs dans le Royaume est de 7 %, par rapport au nombre total de postes disponibles. Au sein de la salle du conseil, cette proportion n'est que de 0,1 %²¹.

→ Le relâchement des contrôles religieux sur la sphère publique devrait se poursuivre.

→ Le Royaume devrait rédiger des textes de loi pour encadrer la vie familiale et maritale. Une norme devrait à ce titre instaurer une répartition équitable des devoirs entre les conjoints. Le recul des traditions devrait également s'accompagner du droit des femmes à travailler et voyager **sans l'autorisation de leur tuteur** (à défaut de supprimer ce tutorat).

→ Le gouvernement devrait encourager l'application du régime de la communauté de

biens entre les époux, afin de permettre aux femmes d'avoir un droit égal aux biens acquis durant le mariage en cas de divorce – dont la demande devrait pouvoir être faite par les femmes avec suspension immédiate du tutorat de l'époux sur sa femme, pour la durée de la procédure.

→ Afin de permettre aux femmes de posséder leur propre capital, les lois relatives à l'héritage doivent être revues afin de garantir l'égalité des sexes et encourager les legs entre époux ainsi qu'entre parents et enfants.

Concernant la présence des femmes sur le marché du travail, le droit du travail et l'entrepreneuriat féminin en Arabie Saoudite

→ Le gouvernement devrait veiller à **une plus grande transparence dans la production de données.** Cela faciliterait l'évaluation de l'impact des politiques menées pour l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes et une appréciation affinée des facteurs déterminant leur activité professionnelle.

→ Une **refonte du Code du travail est nécessaire pour ouvrir de nouvelles catégories de postes aux femmes.** Plus largement, des mesures devraient être prises pour combattre les discriminations que subissent les femmes en raison de leur sexe dans les étapes de leur vie active, telles que le recrutement, l'avancement et l'accès aux postes d'encadrement. La **présence des femmes dans les centres décisionnels ou à des postes de responsabilité doit être encouragée** par des dispositifs de discrimination positive, tels que l'instauration de quotas dans les organismes publics et les sociétés privées. Afin de rattraper les lacunes des femmes en la matière, des offres de formations personnalisées ou de services de conseil en gestion de carrière devraient leur être proposées.

→ Une réglementation sur le harcèlement sexuel a été prise pour garantir la sécurité des Saoudiennes²². Des mesures supplémen-

21 The Pearl Initiative (2015). "Women's Careers in the GCC: The CEO Agenda"

22 Les cas les plus graves de harcèlement seront passibles de peines de prison pouvant aller jusqu'à cinq ans et/ou d'une peine maximale de 300 000 SR (80 000 \$). Les incidents signalés plus d'une fois seront passibles de la peine maximale. Les cas moins graves feront l'objet d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à deux ans et/ou d'une peine maximale de 100 000 SR. Source : <http://www.arabnews.com/node/1314546/saudi-arabia>



taires régissant les comportements sur le lieu de travail, mais aussi lors des trajets entre celui-ci et leur domicile, devraient être appliquées. **Concernant les trajets domicile-travail, le Royaume devrait maintenir ses investissements dans le développement et la densification du réseau de transports en commun,** alléger les mesures constituant des freins à la mixité dans ces mêmes infrastructures et plus généralement dans l'espace public.

→ Des dispositions relatives à la maternité et à la garde des enfants devraient être prises afin d'éviter que le coût de l'éducation de l'enfant ne soit supporté par l'employeur. Des incitations financières ou fiscales qui favoriseraient le télétravail ou les horaires flexibles seraient également un atout dans **l'équilibre entre activité professionnelle et vie familiale.**

→ Une réforme des systèmes de prestations sociales devrait être envisagée afin d'encourager le travail en lui donnant un attrait financier pour le foyer.

→ Des mesures pour contrer les obstacles à l'entrepreneuriat des Saoudiennes (discrimination fondée sur le sexe, la situation familiale) devraient être prises. Les établissements bancaires devraient être incités par le gouvernement à mettre en place des mécanismes de garantie adaptés. Parallèlement, le Royaume devrait **s'assurer de l'éducation financière des femmes** en organisant par exemple des campagnes de sensibilisation ou en créant des centres d'information.

Concernant le contrôle des mesures de Vision 2030 dans les entreprises

→ Le gouvernement pourrait rendre obligatoire le suivi par le personnel masculin et féminin d'une **formation sur la manière de communiquer et de collaborer avec des collègues féminines.**

→ Le gouvernement pourrait imposer aux entreprises de **sensibiliser leurs employés aux divers avantages commerciaux liés à l'emploi de femmes.**

→ Le gouvernement pourrait inciter les entreprises à être attentives à la sélection de leurs dirigeants et valoriser les profils qui s'engagent en faveur de l'égalité homme-femme.

→ Le gouvernement devrait demander aux entreprises d'être plus transparentes sur leur taux de féminisation. **La transpa-**

rence augmenterait en effet la prise de conscience de la nécessité de ces réformes et encouragerait alors d'autres entreprises à adopter des pratiques similaires.

→ Le gouvernement devrait valoriser la possibilité pour les femmes de faire des voyages d'affaires.

Le développement de partenariats

La mise en place de partenariats serait essentielle pour garantir la matérialisation des mesures prises par le gouvernement à Riyadh.

→ Des **partenariats devraient être établis avec les administrations locales.** Le ministère du Travail pourrait envisager de collaborer avec les écoles et les crèches afin de mettre à disposition des assistantes maternelles sur le lieu de travail des femmes.

→ Le ministère du Travail pourrait **améliorer sa propre stratégie de recrutement** en s'inspirant des modèles mis en place dans les entreprises et en établissant des partenariats avec ces dernières.

→ Des **partenariats avec les entreprises pourraient être instaurés pour renforcer la communication sur les lois déjà en application et sur celles en projet.** Via ces échanges, les entreprises pourraient faire remonter les législations en faveur des femmes qui pourraient attirer de nombreuses entreprises internationales hésitant encore à entrer sur le marché saoudien, et celles constituant un frein à leur implantation.

→ Des **partenariats avec les médias locaux et des Saoudiennes populaires ou présentes sur la scène médiatique** pourraient être créés à l'échelle locale pour sensibiliser à l'emploi et à l'importance des femmes pour l'économie.

→ Des **partenariats entre les universités et les entreprises** devraient être encouragés afin de permettre aux Saoudiennes de **pénétrer tôt le marché du travail au travers de stages ou d'apprentissage en entreprises.**

Concernant l'accès des Saoudiennes à la justice

→ Le Royaume devrait créer des comités de réflexion à majorité féminine ou des institutions dédiées aux questions d'égalité.

→ Le gouvernement devrait signer et ratifier d'autres conventions internationales sur la



protection des droits des femmes et respecter les engagements pris en incorporant ces textes dans la Constitution et le système juridique national.

→ Le gouvernement devrait **renforcer les connaissances des juges, magistrats, avocats et juristes** en intégrant les textes internationaux évoqués précédemment à l'enseignement du droit et à la formation juridique. Cela favoriserait le **développement d'une culture juridique plus encline à faire respecter l'égalité des sexes** dans l'accès au juge et dans le déroulement des procédures.

→ Plus largement, l'environnement juridique devrait fournir des services d'aide juridique abordables aux femmes les plus dépendantes.

Concernant l'accès des femmes aux soins

→ Des **contrôles de la réalisation effective des prestations** de soins aux femmes, engagées sans la permission d'un tuteur, devraient être pratiqués.

→ Des mesures assurant l'apport des soins aux patientes en fonction de la compétence du prestataire de soins de santé, et non en raison de la disponibilité d'un prestataire de même sexe, devraient être prises.

→ La **formation de femmes médecins devrait être encouragée**.

→ Une amélioration de l'accès des femmes aux soins pourrait être envisagée en féminisant les soins à domicile et les services d'urgence et en élargissant les centres de soins pour personnes âgées, afin de lutter contre les restrictions culturelles ou légales en matière de mobilité et de ségrégation sexuelle.

→ Des parcours de santé dédiés aux femmes en gynécologie et obstétrique ainsi qu'en médecine préventive devraient être mis en place.

LES POINTS DE VIGILANCE

Ces propositions de réformes économiques et sociales seraient appliquées dans un contexte de tensions politiques internes. Leur concrétisation pourrait ainsi être soumise aux aléas des jeux de pouvoirs.

Des facteurs de déstabilisation demeurent

En interne, le pouvoir du Prince pourrait être contesté par sa propre famille et les clans qui la composent. Mohammed ben Salmane est devenu héritier après avoir évincé avec l'aide de son père, le roi Salmane, son cousin, le prince Mohammed ben Nayef ben Abdelaziz Al Saoud. Il a par la suite écarté des ministères les figures royales qui ne lui étaient pas favorables. Se sentant lésées, celles-ci pourraient s'opposer à l'intronisation du Prince à la mort du roi Salmane, mettant alors un terme à l'ensemble des initiatives mises en œuvre par ce dernier.

Le Prince héritier a ainsi su entendre les demandes de la jeunesse saoudienne, composante majoritaire de la société saoudienne et davantage « *préoccupée par les emplois, le coût de la vie, l'éducation et le logement que par toute autre chose*²³ » et y a répondu pour s'assurer de leur soutien, doutant de celui de sa famille.

Les vagues successives d'arrestations pour des faits de corruption qu'il a dirigées et **son désir d'accroître les opportunités pour les femmes seraient extrêmement populaires parmi les jeunes : 92 % des jeunes Saoudiens considèrent que le programme Vision 2030 sera un succès, taux qui s'élève à 94 % chez les jeunes femmes.**

Pour autant, l'arrestation et la menace d'exécution de dignitaires religieux, d'intellectuels ou d'autres figures féministes telles que Loujain al-Hathlou, Eman al-Najfan, Hatoon al-Fassi et Aziza al-Yousef, pourrait déclencher des soulèvements populaires dans le pays – mais aussi à l'étranger, relayés par la diaspora saoudienne.

Ainsi, si le risque d'un retour sur la scène publique des conservateurs les plus agressifs est minime, celui d'une radicalisation exacerbée des opposants du Prince MbS n'est pas à écarter, comme le souligne la fréquence des incidents ciblant les symboles du pouvoir.

Parallèlement, si le programme Vision 2030 est majoritairement bien reçu par la population, le Royaume est composé de territoires plus conservateurs que les centres urbains, et qui n'échappent pas à la mondialisation et à la circulation des idées qui l'accompagnent. Cela pourrait provoquer de nouvelles tensions socio-politiques entre Saoudiens.

23 KINNINMONT, Jane, (2018). « Can Mohammed bin Salman really save Saudi Arabia ? » Prospect Magazine, [Online] <https://www.prospectmagazine.co.uk/magazine/can-mohammed-bin-salman-really-save-saudi-arabia>

BIBLIOGRAPHIE

- ALDOSARI Hala, (2017). « *The Effect of Gender Norms on Women's Health in Saudi Arabia* », Arab Gulf States Institute in Washington.
- ALOTAIBI Omar & POTOGLUO Dimitris (2018). *Introducing public transport and relevant strategies in Riyadh City, Saudi Arabia: a stakeholders' perspective, Urban, Planning and Transport Research*.
- CODURAS Alicia, DOKHAN Amal, KELLY Donna, AZAM ROOMI Muhammad (2018-2019). *Kingdom of Saudi Arabia Report*. GEM Report.
- FOUAD RAJKHAN Safaa, (2014). *Women in Saudi Arabia – Status, Rights and Limitations*. University of Washington Bothell.
- HVIDT Martin, (2018). « *The new rôle of women in the new Saudi Arabian economy* ». Center for Mellemostudier.
- LE RENARD Amélie, (2010). « *Partager des contraintes de genre avec les enquêtées. Quelques réflexions à partir du cas saoudien* ». Genèses.
- LE RENARD, Amélie (2011). « *Genre, classe, nationalité et accès des femmes aux espaces publics à Riyad* ». Sociétés contemporaines, vol. 84.
- O.KOYAME-MARSH Rita, (2016). « *Saudization and the Nitaqat Programs: Overview and Performance* ». Journal of Accounting, Finance and Economics, Vol. 6. September 2016 Issue. Pp. 36-48.
- QUASSIM AL-MSSALLEM Muneera, (2018). Education and empowerment of Saudi women in light of Vision 2030. *International Journal of Current Research, Department of Nutritional and Food Sciences, Faculty of Agricultural and Food Sciences, King Faisal University*.
- VASHNEY Deepanjana, (2019). « *The Strides of the Saudi Female Workforce : Overcoming Constraints and Contradictions in Transition* », *Journal of International Women's Studies*, Bridgewater University.
- AccountAbility & Glowork, (2017). *Women in Management and Leadership in The Kingdom of Saudi Arabia*.
- OCDE, (2017). *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien, Compétitivité et développement du secteur privé*. Editions OCDE, Paris.
- Saudi Government. *KSA Vision 2030 : Strategic Objectives and Vision Realization Programs*.
- Saudi Government. *National Industrial Development & Logistics Program 2018-2020*.
- Saudi Government. *The Public Investment Fund Program 2018-2020*.
- Saudi Government. *Quality Life Program 2020*.
- Saudi Government. *Housing Program 2020*.
- McKinsey & Company (2015). *Saudi Arabia Beyond oil – The investment and productivity transformation*.



IPEMED

· INSTITUT DE PROSPECTIVE ECONOMIQUE DU MONDE MEDITERRANEEEN ·

www.ipemed.coop

LES CAHIERS IPEMED – LA VERTICALE s'inscrivent dans la continuité de nos précédentes publications Palimpsestes.

Ce sont des documents de travail, éléments de réflexion et de débat en prise avec l'actualité euro-méditerranéenne.

L'Institut de prospective économique du monde méditerranéen, IPEMED, est une association reconnue d'intérêt général, créée en 2006.

Cercle de réflexion promoteur de la région méditerranéenne et du partenariat euro-africain, IPEMED a pour mission de rapprocher par l'économie

les pays des deux rives de la Méditerranée et les deux continents d'Europe et d'Afrique.

IPEMED est indépendant des pouvoirs politiques, dont il ne reçoit aucun financement.

IPEMED est présidé par Jean-Louis Guigou, son fondateur.

Directeur de la publication : Jean-Louis Guigou

Infographie : TENCONCEPT - ISSN 2116-6897