



**ACADEMIC AND BUSINESS COLLABORATION ACROSS BORDERS: A FOCUS ON EMERGING
AND DEVELOPING COUNTRIES**

11 – 13 March 2020

Casablanca, Morocco

(Cancelled due to COVID-19)

SESSION – 1

Conference Proceedings

Ghita INCHAOUH (Hassan II University), Proceedings Editor



Table of Contents

<u>DIVERSIFICATION OVER SHARIAH-COMPLIANT STOCKS</u>	3
DR AMINE MOUNIR ; ESCA ECOLE DE MANAGEMENT – CASABLANCA, MOROCCO	3
<u>GENDER AND HUMAN RIGHTS IN THE ECONOMIC AND COMMERCIAL SECTORS IN MOROCCO</u>	17
PR. MARIEM LIOUAEDDINE ; IBN TOFAÏL UNIVERSITY – KENITRA, MOROCCO	17
<u>FINANCIAL PERFORMANCE AND GROWTH OF AFRICAN LISTED FAMILY BUSINESSES: THE EFFECTS OF FAMILY CONCENTRATION AT THE BOARDS OF DIRECTORS AND SOCIO-EMOTIONAL WEALTH</u>	59
BADR HABBA ; CHAIRE « ENTREPRISES FAMILIALES AU MAROC », ESCA ECOLE DE MANAGEMENT – CASABLANCA / LAREGO, CADI-AYYAD UNIVERSITY – MARRAKECH, MOROCCO	59
AZZEDDINE ALLIOUI ; LABORATOIRE DE RECHERCHE EN GESTION DES ORGANISATIONS (LAREGO), CADI-AYYAD UNIVERSITY – MARRAKECH, MOROCCO	59
TAIEB BERRADA EL AZIZI ; CHAIRE « ENTREPRISES FAMILIALES AU MAROC », ESCA ECOLE DE MANAGEMENT – CASABLANCA, MOROCCO	59
<u>MEASURING THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON THE COMPANY SOCIAL PERFORMANCE: THE CASE OF « MULTICERAM »</u>	75
HANANE ELLIOUA; NATIONAL SCHOOL OF APPLIED SCIENCES OF BERRECHID, HASSAN FIRST UNIVERSITY – SETTAT, MOROCCO	75
ADAM EL KHOURANI; NATIONAL SCHOOL OF APPLIED SCIENCES IN BERRECHID. HASSAN FIRST UNIVERSITY – SETTAT, MOROCCO	75
<u>DETERMINANTS OF DEBT LEVEL: EMPIRICAL EVIDENCE ON LARGE LISTED FAMILY BUSINESSES IN THE ARAB WORLD</u>	88
TAIB BERRADA EL AZIZI, PH.D. ; ESCA ECOLE DE MANAGEMENT – CASABLANCA, MOROCCO	88
BADR HABBA, PH.D. ; ESCA ECOLE DE MANAGEMENT – CASABLANCA / LAREGO, CADI-AYYAD UNIVERSITY – MARRAKECH, MOROCCO	88
OUMAIMA QUIDDI ; LAREGO, CADI-AYYAD UNIVERSITY – MARRAKECH, MOROCCO	88

Diversification over Shariah-Compliant Stocks

Dr Amine MOUNIR ; ESCA Ecole de Management – Casablanca, Morocco

Abstract

This paper aims to test the added value of shariah-compliant stocks to conventional optimal portfolio assets in Casablanca Stock Exchange. Considering the appropriate Modern Portfolio Theory framework this paper explores also the main contribution of shariah-compliant stocks through Tangency and/or Global Minimum Variance portfolio. Results suggest that risk reduction of optimal portfolios is due mainly to the inclusion of shariah-compliant stocks in existing . This effect is more pronounced in portfolios with small range of risk while tangency portfolio does not exhibit any desirable effect in the Mean-Variance setup.

Keywords : Shariah-compliant stocks, Mean-Variance Spanning test, Morocco, Efficient Frontier.

Introduction

Islamic investment performance is, among others, the most intriguing subject that attracts professional and academics in the last decade. The last financial global crisis motivated numerous articles to explore what could be an alternative investment to traditional assets with high risk exposure during turmoil periods. Large part of this works used different attributes to contrast Islamic investments and conventional counterparts' performance ((How *et al.*, 2005)

(Daly and Frikha., 2015) (Olson and Zoubi., 2017) (Akram *et al.*, 2018) (Chazi *et al.*, 2018).

While performance, in literature, has been mainly tackled from corporate perspective i.e., Commercial banks versus Islamic banks, some articles focused on the performance of Islamic assets as investment product (Jebran *et al.*, 2017) (Saiti *et al.*, 2014) (Al-Khazali *et al.*, 2015) (Charles *et al.*, 2015) (Nainggolan *et al.*, 2015).

Far from performance contrast, some articles proposed other more advanced finance features consistent with Islamic investment universe like, shariah-compliant asset models (Derbali *et al.*, 2017) or new portfolio weighting methods (Masri, 2018).

Large part of finance theory models is being transposed, in literature, to fit the Islamic investment specification, with valuable professional implications. However, Empirical tests giving rise to these implications are, for the most articles, based upon indices data ignoring the main tenet of modern portfolio theory (Markowitz, 1952) which is asset interaction and

allocation. Performance is a result of an optimization process leading to specific weights between assets. Describing asset performance through pre-weighted index data is misleading.

This work extends contributions in Islamic investments performance literature with the modern portfolio theory framework (Mean-Variance). Its Empirical application uses stock data instead of indices data to consider asset interaction. The main objective is to see whether the inclusion of shariah-compliant stocks has any added value to conventional optimal portfolios in Casablanca Stock Exchange. Regression based approach tests known as Mean-Variance spanning tests (Huberman and Kandel., 1987) (Kan and Zhou., 2012) are used to explore the impact of Shariah-compliant stock and to identify the source of spanning rejection hypothesis.

The paper is structured as follows: first, the relevant literature is reviewed. Next, the research methodology and data analysis are presented. Finally, the conclusion is presented in the light of the research findings.

Literature review

There is burgeoning literature in Islamic finance that shed spotlight on the performance of Islamic investments over their conventional counterparts. Jebran *et al.* (2017) explored diversification benefit and investigated the integration of Islamic and conventional indexes during the period 2008 to 2015 in Pakistan. Research findings suggest that domestic investors have low diversification opportunities by adding both Islamic and conventional index in their portfolios. Saiti *et al.* (2014) suggested from US-investor perspective, that both the conventional and Islamic MSCI indices of Japan, GCC, Indonesia, Malaysia and Taiwan provide better diversification benefits compared to Korea, Hong Kong, China and Turkey during financial turmoil. Al-Khazali *et al.* (2015) tested the efficiency hypothesis for nine conventional and nine Islamic stock indices. they investigated whether Islamic stock indices are more, less, or as efficient as their conventional counterparts. Charles *et al.* (2015) focused on the risk dynamic of Dow Jones Islamic indices relative to their conventional counterparts during the period 1993 to 2013. The results show that both indices have been affected by variance changes level with higher risk of Islamic than the conventional indices. Giving some similarities between socially responsible assets and Islamic investments, Charfeddine *et al.* (2016) investigated if there is a long-term relationship between Islamic socially responsible and conventional indices by considering the case of Dow Jones and FTSE indices. In local market, findings support an opportunity of higher performance trough diversification across Islamic and conventional indices. Balcilar *et al.* (2015) examined the risk exposure of sectorial Islamic indices to global markets during shocks. They found negative risk exposure with developed market crashes for few sectorial Islamic indices. Within international portfolio diversification, some sectorial Islamic indices as investment lead to better risk adjusted return portfolios.

Even if, large part of this literature give rise to valuable professional implications depending on investment regions and economic circumstances of the latter, no a definite consensus has been emerged about the performance of Islamic Investments. Moreover, due to the high time-consuming process of screening Shariah investments, large part of scholarly works relies on ready existing indices data for their applications. While indices can serve as proxies mimicking asset price behavior, they ignore interaction effect between sub assets index due to the imposed weighting methodologies. In modern portfolio theory (Markowitz, 1952) performance is a result of an optimization process leading to specific weights between assets and any attempt describing the investor performance through index data is misleading.

To circumvent implications through indices data, some works investigated the performance of Islamic funds. Nainggolan *et al.* (2015) used large global sample of Islamic Equity Funds (IEFs) from 1984 to 2010 to see whether ethical screening affects portfolio performance. Except for the global crisis period 2008, Islamic Equity Funds underperform their counterparts. Boo *et al.* (2017) contrasted several traditional financial performance measures, using a large database of Malaysian Islamic and conventional mutual funds with long study period from 1996 to 2013. Their analysis did not show a clear cut over performance by Islamic mutual funds against their conventional peers. However, during the global financial crisis. Islamic mutual funds exhibit higher performance.

There is no doubt that Islamic investments starts enjoying some quite popularity in research, however large part these works test whether Islamic assets lead to higher performance over conventional counterparts or vice versa. Their implications are disconnected with the modern portfolio theory that consider interactions between assets. Few works adapted their proposals consistent with Islamic investment specification to portfolio theory. Boudt *et al.*, (2019a) questioned portfolio weighting methods and their impact on risk-adjusted return performance of Shariah-compliant S&P 500 stocks over the period 1986-2014 and proposed (Boudt *et al.*, 2019b) an alternative allocation system the Markov Regime Driven Style allocation (MRDS) for Shariah-compliant portfolio construction leading to higher portfolio performance. Masri, (2018) used a goal programming approach and proposed an optimization model for portfolio selection in Islamic asset universe. Derbali *et al.* (2017) proposed an equilibrium model for pricing asset in accordance with shariah with an application to 10 shariah-compliant public-listed in Malaysia stock market. Considering the main tenet of modern portfolio theory (Dewandaru *et al.*, 2017) is the first work that focused on the added value of Shariah-compliant assets to conventional optimal portfolios within Markowitz framework. they investigated if Islamic assets expand the conventional optimal portfolios. In several regimes, results suggest that diversification across Shariah-compliant assets does not have any impact on optimal portfolios unless international diversification is permitted with restricted investment regions.

Data and methodology

Data

This study aims to explore the added value of diversification with Shariah-compliant stocks in Casablanca Stock Exchange. Data are based on the pioneering work of (BOUSALAM and HAMZAOUI 2016) in attempt to Construct Moroccan Islamic Stock Indexes. They applied four Shariah screening methodologies of some of the world leading equity index providers (i.e. Dow Jones, FTSE, S&P and MSCI) to screen the public listed companies in Casablanca Stock Exchange. Dataset covers daily prices of 67 stocks and observations start from 2015 to 2017. Table 1 reports stock numbers screened following four methodologies and classified Shariah and Non-Shariah compliant investment.

Table 1: Shariah and conventional screened stocks

Screening methodology	Stock Numbers			
	DJ(1)	FTSE (2)	MSCI (3)	S&P (4)
Shariah compliant Investment	11	11	6	17
Non Shariah compliant Investment	56	56	61	50
	67			

(1) Dow Jones Shariah-Compliance Screening

(2) FTSE Shariah-Compliance Screening

(3) MSCI Shariah-Compliance Screening

(4) S&P Shariah-Compliance Screening

Mean-Variance (MV) Model

The major advance in portfolio theory has been the recognition of interaction between assets and shows that the creation of an optimum investment portfolio relies on the ability of diversifying and combining several individual assets (Markowitz, 1952). The findings of Markowitz established a widespread acceptance from academic and professional communities.

Portfolio containing N assets can be represented by a weight vector $x = (x_1, x_2, \dots, x_N)$ with a sum of weights equal to $\sum_{i=1}^n x_i = 1$. If short selling is excluded, meaning that all weights are positive numbers, $x_i \geq 0$ for all $i \in \{1, 2, \dots, N\}$, portfolios universe is represented by:

$$I = \left\{ x \in \mathbb{R}^N ; \sum_{i=1}^n x_i = 1, x \geq 0 \right\}$$

Assets are characterized by an expected return $E[R_i]$ for $i \in \{1, 2, \dots, N\}$, and by variance-covariance matrix Ω as a measure of risk with:

$$\Omega_{ij} = Cov[R_i, R_j] = E[(R_i - E[R_i])(R_j - E[R_j])] \text{ for } i, j \in \{1, \dots, N\}$$

The expected return of portfolio x and its variance are defined as follow:

$$E[R(x)] = \sum_{i=1}^N x_i E[R_i]; \text{Var}(R(x)) = E[(R(x) - E[R(x)])^2] = \sum_{i,j=1}^N x_i x_j \Omega_{ij}$$

The quadratic program (P1) leads to an optimal portfolio:

$$\text{Min } V(R(x)) = \sum_{i,j=1}^N x_i x_j \Omega_{ij} \quad P1$$

$$\text{s. c } E(R(x)) = E^c$$

$$\sum_{i=1}^N x_i = 1 \wedge x_i \geq 0 \text{ for } i \in \{1, \dots, N\}$$

In the first constraint, E^c presents a fixed value of return desired by the investor. When short selling is permitted, the quadratic program can be soothed through removing the non-negativity constraint on weights.

The quadratic program, if feasible solution exists, leads to an optimal portfolio with a contraction of risk given the desired return level. By varying the expected return for a range of values, all optimal portfolios in the MV dimensions are derived. The subset that are not strictly dominated in one or the other dimension by other portfolios represents the minimum variance efficient frontier.

The program P1 is employed to generate optimal portfolios within MV space. Non-Shariah asset universe efficient frontier is then contrasted, geometrically, with the efficient frontier containing optimal portfolios from Shariah-compliant and non-compliant stocks. The representation of minimum variance frontiers allows a geometric interpretation of the prevalence of an asset class over another and hence shows the benefit of diversification with Shariah-compliant stocks.

Furthermore, the geometric representation is supplemented by spanning statistical tests widely applied to gauge the benefit of diversification. The mean-variance spanning test¹, initially introduced by (Huberman and Kandel 1987) and refined by (Kan and Zhou 2012), tests the impact of including N risky assets (called test assets) on the minimum variance efficient frontier of an investment opportunity set of K called benchmark assets. If the minimum variance efficient frontier derived from test assets N and all universe assets $N+K$ coincide in the

¹ Mean-Variance spanning tests have widely used in literature to explore the benefit of diversification over several asset classes, e.g., (Belousova and Dorfleitner., 2012) explored the effect of adding commodities on stock portfolios from the euro investor perspective.

Mean Variance space, we have the case of spanning i.e., there is no statistical significance of an added value in both dimensions return and risk. Investor can hold only optimal portfolio derived from Benchmark assets K and the inclusion of any additional asset from N will not yield to higher return or lower risk.

Spanning Tests

The diversification benefits through Shariah-compliant stocks are evaluated with spanning tests, following the approach of (Kan and Zhou 2012).

The mean variance spanning test is developed, using the regression-based model:

$$R_{TA} = XB + E$$

Where R_{TA} is a vector of returns of test asset if $N=1$ for time frames 1 to T. If $N > 1$ then R_{TA} is a matrix $T \times N$. X includes a set of benchmark returns K for time frames 1 to T.

$$X = \begin{pmatrix} 1 & R_{1,1} & \dots & R_{1,K} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 1 & R_{T,1} & \dots & R_{T,K} \end{pmatrix}$$

B is $K+1$ dimensional coefficients vector $[\alpha, \beta]$, where $\beta = (\beta_1, \dots, \beta_K)$ and E is the error term vector $(\varepsilon_1, \dots, \varepsilon_K)$.

The variance covariance matrix between test assets N and benchmark asset K can be rewritten as follow:

$$\Omega = \begin{pmatrix} V_{1,1} & V_{1,2} \\ V_{2,1} & V_{2,2} \end{pmatrix}$$

Where $V_{1,1}$ and $V_{2,2}$ are respectively the variance of the test and the benchmark assets and $V_{2,1}$, $V_{1,2}$ are the covariance returns between the two asset panels.

(Huberman and Kandel, 1987), provided the null hypothesis for spanning as:

$$H_0 : \alpha = 0, \delta = 1 - \beta 1 = 0$$

Under the null hypothesis, which is a joint test, adding the test asset to the benchmark assets will not improve statistically the return of the resulting optimal portfolio or reduce the risk. Geometrically, when H_0 holds the minimum variance frontiers of N assets and N+K assets

coincide. Respectively, if H_0 is rejected, adding test assets will result in an improvement of return with respect to the benchmark asset portfolios. Consequently, the minimum variance frontier of N+K assets will shift towards risk contraction and/or return expansion.

Huberman and Kandel regression-based approach tests the null hypothesis in the regression model using the likelihood ratio test. Under the normality return assumption, (Kan and Zhou 2012) rewrite the null hypothesis as:

$$H_0: \Theta = O_{2 \times N} \text{ since } \Theta = AB - C \text{ where:}$$

$$A = \begin{bmatrix} 1 & 0'_K \\ 0 & -1'_K \end{bmatrix} \text{ and } C = \begin{bmatrix} 0'_N \\ -1'_N \end{bmatrix}$$

The test requires the definition of the following estimator matrices:

$$\hat{G} = TA(X'X)^{-1}A' \text{ with } \hat{H} = \Theta \hat{\Sigma}^{-1} \Theta'$$

Where $\hat{\Theta}$ is the maximum likelihood estimator of Θ and $\hat{\Sigma}$ is the estimator of the covariance matrix of error terms. Denoting λ_1 and λ_2 as the two eigenvalues of $\hat{H} \hat{G}^{-1}$ where $\lambda_1 \geq \lambda_2 \geq 0$, the likelihood ratio can be expressed as :

$$LR = T \sum_{i=1}^2 \ln(1 + \lambda_i)$$

The distribution of the likelihood ratio (LR) is asymptotically chi-squared with degrees of freedom equal to the number of restrictions under the null hypothesis.

Like the likelihood ratio, other asymptotic chi-squared tests can be employed, namely the Wald (W) and Lagrange multiplier (LM) tests:

$$W = T(\lambda_1 + \lambda_2)$$

$$LM = T \sum_{i=1}^2 \frac{\lambda_i}{1 + \lambda_i}$$

It is important to notice that the presented regression-based tests in the previous section, are a joint test for the spanning case of two minimum variance efficient frontiers derived from (1) all asset universe and (2) benchmark asset. It can be shown that the first part of the test α is related to the departure from the global minimum variance portfolios of the two efficient frontiers while δ measures the deviation from the tangency optimal portfolio. If the

test rejects the spanning hypothesis at the traditional significance level of 5%, one concludes that the inclusion of the test asset helps to improve both optimal portfolios i.e., global minimum variance and the tangency portfolios in the mean variance space. Statistically, the joint spanning tests discussed, overweight α than δ and thus do not allow distinguishing the source of rejection.

Kan and Zhou, (2012) proposed the step-down procedure for spanning test helping to (1) determine the source of rejection i.e., global minimum variance portfolio and/or tangency portfolio and to (2) allocate different significance levels of rejection between the two optimal portfolios in the test. The latter advantage circumvents the limits of hypothesis testing decisions at traditional significance levels while the economic results are different. An important difference in the tangency portfolios, while statistically is not significant, it can be economically important.

The implementation of step-down procedure is based on two F-test. The first F_1 tests $\alpha=0$ and F_2 evaluates $\delta=0$ but conditional on the constraint $\alpha=0$.

To interpret the two tests, the first identifies potential improvement of the tangency optimal portfolio of benchmark assets due to the inclusion of Shariah-compliant stocks. On the other hand, the second test explores the same effect on the global minimum variance portfolio.

Results

Figure 1: Overall stocks MV efficient frontier versus Non-Shariah compliant optimal portfolios unconsidered by Dow Jones Shariah-Compliance methodology

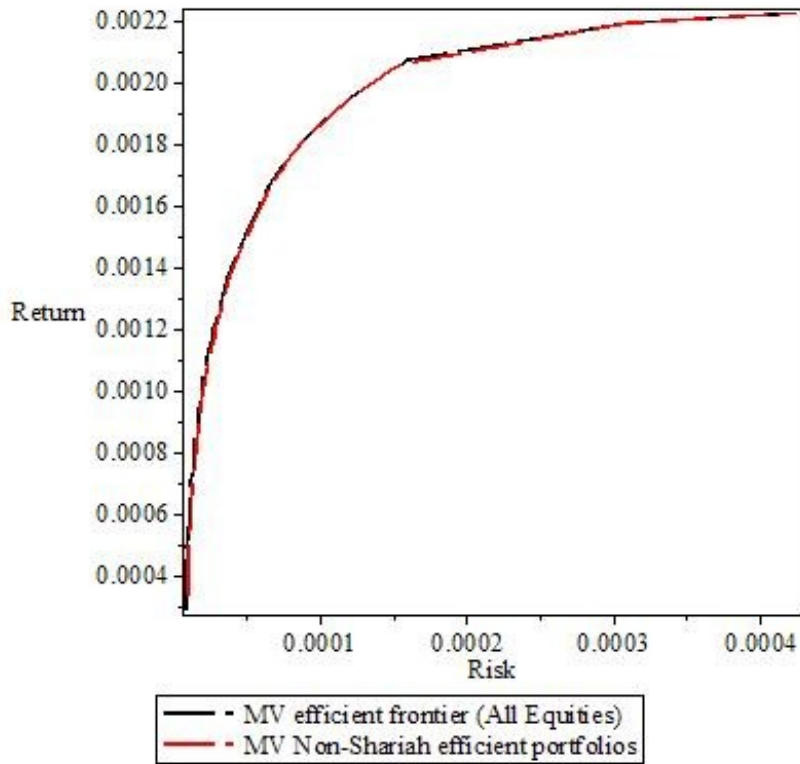


Figure 2: Overall stocks MV efficient frontier versus Non-Shariah compliant optimal portfolios unconsidered by FTSE Shariah-Compliance methodology

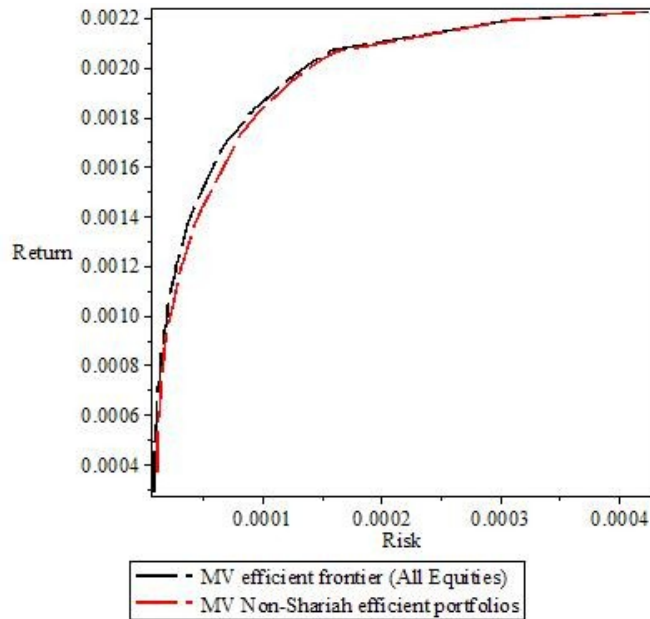


Figure 3: Overall stocks MV efficient frontier versus Non-Shariah compliant optimal portfolios unconsidered by MSCI Shariah-Compliance methodology

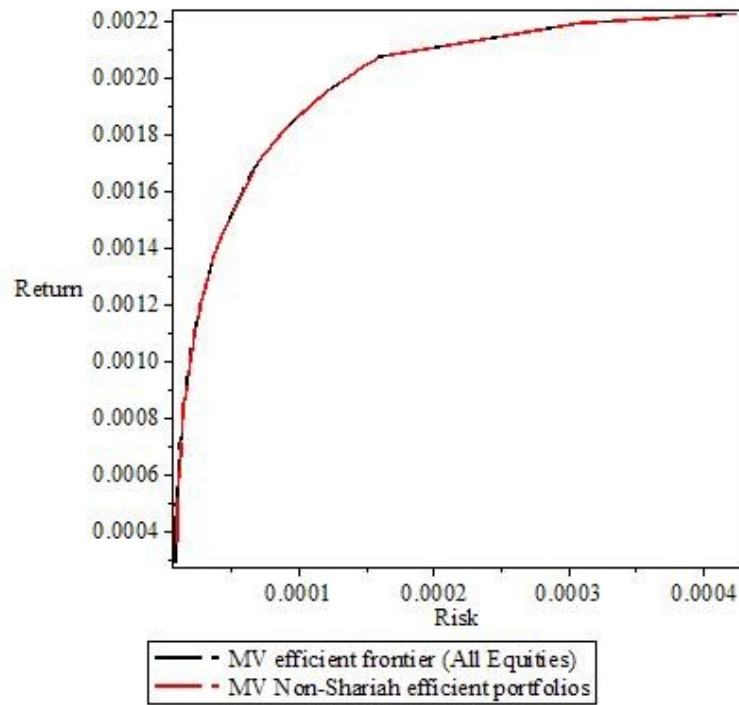


Figure 4: Overall stocks MV efficient frontier versus Non-Shariah compliant optimal portfolios unconsidered by S&P Shariah-Compliance methodology

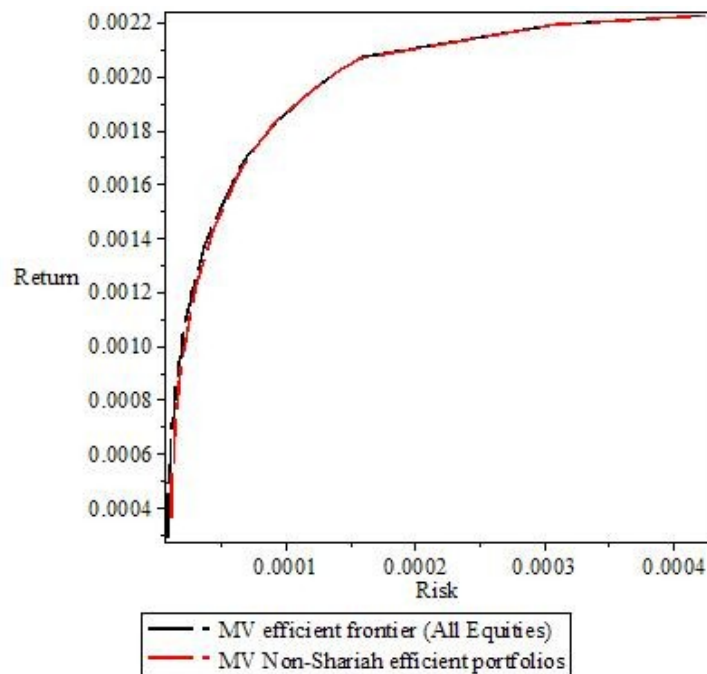


Figure 1 to Figure 4 show the geometric differences in the Mean-Variance space between efficient frontier generated using all stocks including shariah and non shariah-

compliant investment (Dashed black curve) and optimal portfolios (dashed red curve) derived from non-shariah-compliant stocks according to the four screening methodologies. Any difference between frontiers is due to the inclusion of shariah-compliant stocks with the respective methodology. The three methodologies namely, Dow Jones, MSCI and S&P, results in shariah-compliant stocks without, visually, any impact on existing optimal portfolios in the MV space. However, figure 2 shows a slight difference between frontiers in the variance range between 0.001 and 0.002 in both directions: return and risk. The result suggests that stocks tagged shariah-compliant with FTSE methodology help improving existing conventional optimal portfolios in both dimensions: increasing return and decreasing risk.

While the geometric representation can help visually detecting differences between frontiers, it lacks statistical interpretation power. Small difference and gap between frontiers, even visually supported, is not necessary statistically significant. To explore properly the diversification impact, the three joint spanning tests are performed considering shariah-compliant stocks as test assets and other conventional stocks as benchmark assets.

Table II. Joint MV spanning test statistics

	DJ Shariah Compliant Stocks		FTSE Shariah Compliant Stocks		MSCI Shariah Compliant Stocks		S&P Shariah Compliant Stocks	
	Test	<i>p</i> -value	Test	<i>p</i> -value	Test	<i>p</i> -value	Test	<i>p</i> -value
W	134.315	0.000	227.706	0.000	99.943	0.000	289.586	0.000
LR	124.194	0.000	200.476	0.000	93.985	0.000	246.243	0.000
LM	115.097	0.000	177.551	0.000	88.499	0.000	211.288	0.000

The table II presents test statistics and the respective *p*-values for the null hypothesis that shariah-compliant stocks, span conventional stock optimal portfolios. The analysis is based on daily return during the period from January 2015 to December 2017. The last three rows report the results for the Wald (W), Likelihood Ratio (LR), and Lagrange Multiplier (LM) tests.

All the three asymptotic tests suggest rejection of spanning hypothesis with the conventional threshold of 5% for all Shariah-compliance screening methodologies. While, visually, differences between frontiers is difficult to detect, statistically, and for all methodologies, the rejection is supported with 5% level. The result suggests an added value of Shariah-compliant stocks to existing optimal portfolios constructed from conventional stocks.

Portfolio efficient frontier can be characterized by two optimal portfolios. The first is the global minimum variance described by low risk level while de second is the tangency portfolio maximizing the Sharpe ratio as a measure of performance. The rejection of spanning hypothesis using the joint tests, does not detect its source. The rejection can be either due to departure in the global minimum variance and/or tangency portfolios. To detect the source of rejection, the step-down test is performed.

The table III presents step down Mean Variance spanning test on conventional stock optimal portfolios. the first test is an F-test of $\alpha=0$ (Tangency portfolio) and the second evaluates $\delta=0$ (Global minimum variance portfolio) but conditional on the constraint $\alpha=0$.

Table III. Step down MV spanning test statistics

	Step-down test			
	F-1	<i>p</i> -value	F-2	<i>p</i> -value
DJ Shariah Compliant Stocks	0.396	0.958	10.732	0.000
FTSE Shariah Compliant Stocks	0.657	0.779	18.208	0.000
MSCI Shariah Compliant Stocks	0.379	0.893	14.787	0.000
S&P Shariah Compliant Stocks	0.315	0.996	15.209	0.000

From the Table III, F-2 statistics suggests rejection of spanning concerning the global minimum variance portfolios with 5% level. This result is in line with numerous findings in

literature suggesting the added value of shariah-compliant stocks in risk reduction optimal portfolios. However, Shariah compliant stocks do not have any impact on return equal or higher than the tangency portfolio returns and hence cannot be considered for portfolio return magnification.

In summary, Shariah-compliant stocks, regardless of screening methodology, help to reduce risk in Casablanca Stock Exchange for investors seeking return lower than the market, however they do not have any impact on optimal portfolios seeking higher return.

Conclusion and recommendations

This research work attempts to explore the diversification effect with Shariah-compliant stocks in Casablanca Stock Exchange with a Spanning regression-based tests. Geometric representation of Mean-Variance efficient frontiers is provided to contract and detect visual differences. The empirical part uses individual stock prices instead of indices data to consider the correlation effect between assets and hence be consistent with modern portfolio theory principles.

The research concludes that the inclusion of Shariah-compliant stocks to existing conventional optimal portfolios has an impact only on the global minimum variance portfolio therefore investors and portfolio managers with higher risk aversion can consider Islamic stocks in their investment allocation.

References

Akram, H. and Rahman, K. ur. (2018), "Credit risk management", *ISRA International Journal of Islamic Finance*, Vol. 10 No. 2, pp.185-205.

Al-Khazali, O. M., Leduc, G. and Alsayed, M. S. (2015), "A Market Efficiency Comparison of Islamic and Non-Islamic Stock Indices", *Emerging Markets Finance and Trade*, Vol. 52 No.7, pp.1587-1605.

Balcilar, M., Demirer, R. and Hammoudeh, S. (2015), "Global risk exposures and industry diversification with Shariah-compliant equity sectors", *Pacific-Basin Finance Journal*, Vol.35 No. 6, pp. 499-520.

Belousova, J. and Dorfleitner, G. (2012), "On the diversification benefits of commodities from the perspective of euro investors", *Journal of Banking & Finance*, Vol. 36 No. 9, pp. 2455-2472.

Boo, Y. L., Ee, M. S., Li, B. and Rashid, M. (2017), "Islamic or conventional mutual funds: Who has the upper hand? Evidence from Malaysia", *Pacific-Basin Finance Journal*, Vol. 42 No. 2, pp. 183-192.

Boudt, K., Raza, M. W. and Ashraf, D. (2019a), "Macro-financial regimes and performance of Shariah-compliant equity portfolios", *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, Vol. 60 No. 1, pp. 252-266.

Boudt, K., Raza, M. W. and Wauters, M. (2019b), "Evaluating the Shariah-compliance of equity portfolios: The weighting method matters", *International Review of Financial Analysis*, Vol. 63 No. 1, pp. 406-417.

Bousalam, I. and Hamzaoui, M. (2016), "Impact of ethical screening on risk and returns", *Journal of Financial Regulation and Compliance*, Vol. 24 No. 3, pp. 268-291.

Charfeddine, L., Najah, A. and Teulon, F. (2016), "Socially responsible investing and Islamic funds: New perspectives for portfolio allocation", *Research in International Business and Finance*, Vol. 36 No. 1, pp. 351-361.

Charles, A., Darné, O. and Pop, A. (2015), "Risk and ethical investment: Empirical evidence from Dow Jones Islamic indexes", *Research in International Business and Finance*, Vol. 35 No.1, pp. 33-56.

Chazi, A., Khallaf, A. and Zantout, Z. (2018), "Corporate Governance And Bank Performance: Islamic Versus Non-Islamic Banks In GCC Countries", *The Journal of Developing Areas*, Vol. 52 No. 2, pp. 109-126.

Daly, S. and Frikha, M. (2015), "Determinants of bank Performance: Comparative Study Between Conventional and Islamic Banking in Bahrain", *Journal of the Knowledge Economy*, Vol. 8 No. 2, pp. 471-488.

Derbali, A., El Khaldi, A. and Jouini, F. (2017), "Shariah-compliant Capital Asset Pricing Model: new mathematical modeling", *Journal of Asset Management*, Vol. 18 No. 7, pp. 527-537.

Dewandaru, G., Masih, R., Bacha, O. I. and Masih, A. M. M. (2017), "The role of Islamic asset classes in the diversified portfolios: Mean variance spanning test", *Emerging Markets Review*, Vol. 30 No. 1, pp. 66-95.

Jebran, K., Chen, S. and Tauni, M. Z. (2017), "Islamic and conventional equity index co-movement and volatility transmission: Evidence from Pakistan", *Future Business Journal*, Vol. 3 No. 2, pp. 98-106.

How, J.C.Y., Karim, M.A. and Verhoeven, P. (2005), "Islamic financing and bank risks: the case of Malaysia", *Thunderbird International Business Review*, Vol. 47 No. 1, pp. 75-94.

Huberman, G. and Kandel, S. (1987), "Mean-Variance Spanning", *The Journal of Finance*, Vol. 42 No. 4, pp. 873-888.

Kan, R. and Zhou, G. (2012), "Tests of Mean-Variance Spanning", *Annals of Economics and Finance*, Vol. 13 No. 1, pp 139-187.

Markowitz, H. (1952), "Portfolio Selection", *The Journal of Finance*, Vol. 7 No. 1, pp. 77-91.

Masri, H. (2018), "A Shariah-compliant portfolio selection model", *Journal of the Operational Research Society*, Vol. 69, No. 10, pp. 1568-1575.

Nainggolan, Y., How, J. and Verhoeven, P. (2015), "Ethical Screening and Financial Performance: The Case of Islamic Equity Funds", *Journal of Business Ethics*, Vol. 137 No. 1, pp. 83-99.

Olson, D., and Zoubi, T. (2017), "Convergence in bank performance for commercial and Islamic banks during and after the Global Financial Crisis", *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Vol. 65 No. 1, pp. 71-87.

Saiti, B., Bacha, O. I. and Masih, M. (2014), "The diversification benefits from Islamic investment during the financial turmoil: The case for the US-based equity investors", *Borsa Istanbul Review*, Vol. 14 No. 4, pp. 196-211.

Gender and Human Rights in the Economic and Commercial Sectors in Morocco

Pr. Mariem LIOUAEDDINE ; Ibn Tofaïl University – Kenitra, Morocco²

This research was realized under the project titled “Empowering Women towards Gender Equality in the MENA Region through Gender Mainstreaming in Economic Policies and Trade Agreements” conducted by CAWTAR-Sida

Abstract

Le présent article a pour but d’analyser la situation dans le secteur économique et commercial selon une perspective Genre et Droits Humains au Maroc.

La méthodologie adoptée est articulée autour de l’Evaluation, l’Audit et l’Analyse Genre (EAAG) conjuguée avec une enquête de terrain « pilote » qui ont permis de recenser l’avis de plusieurs acteurs ayant une relation directe ou indirecte avec les dimensions : genre, droits humains, développement économique et commerce.

Les résultats montrent que sur le plan organisationnel les trois premiers obstacles rencontrés en matière d’intégration l’analyse Genre dans la planification, l’exécution et l’évaluation des programmes et des projets sont essentiellement : le Manque d’instruments d’analyse Genre (40%), Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre (36%), Manque de formation Genre pour le personnel et la taille de l’unité (20%). Par ailleurs, sur le plan programmatique il s’avère qu’à l’exception de l’accord conclu entre le Maroc et l’UE, il y a une absence de la prise en considération d’une dimension associant aussi bien le genre que le commerce. En matière de programmation fondée sur les Droits humains/HRBAP, les accords font tous référence aux législations nationales et aux traités internationaux ratifiés dans ce sens.

L’analyse menée montre également qu’en matière de commerce équitable, l’ensemble des accords ne font pas référence au principe 1 relatif à la création opportunité pour producteurs économiquement désavantagés et au principe 9 relatif à la promotion du commerce équitable. Par ailleurs, seul l’accord entre le Maroc et l’UE fait implicitement référence au principe 6 concernant le volet autonomisation des femmes. Aussi, seul l’accord entre le Maroc et la Turquie ne fait pas référence au principe 10 relatif au respect de l’environnement.

² Corresponding author: mariem.liouaeddine@uit.ac.ma

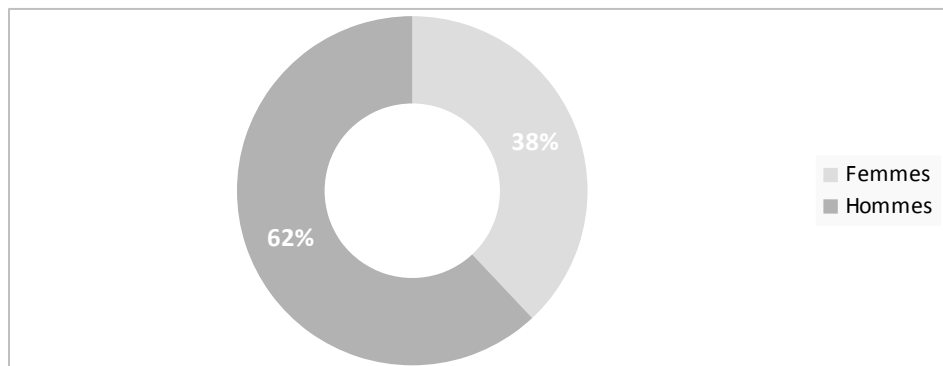
Introduction

Dans la mesure où la Construction Genre influence à la fois les causes et les conséquences de la pauvreté la communauté internationale a reconnu que l'Egalité Genre est essentielle pour une croissance économique durable et pour un développement social soutenu (Banque Mondiale (2012), OCDE (2015)).

Cependant, bien que l'Egalité Genre soit un droit humain universel, les retombées du développement et l'accès aux opportunités ainsi qu'au pouvoir de décision semblent être plus en faveur des hommes qu'aux femmes.

En effet, à l'échelle mondiale, les femmes ne représentent que 38% de la richesse du capital humain contre 62% pour les hommes. Ce constat est d'autant plus contrasté dans les pays à revenu faible et moyen inférieur, où les femmes représentent un tiers ou moins du capital humain [CITATION Ban18 \l 1036].

Graphique 1: Richesse du capital humain au niveau mondial par genre³



Au niveau régional et plus particulièrement dans les régions du Moyen Orient et de l'Afrique du Nord, les taux d'activités féminines sont parmi les plus faibles dans le monde avec des écarts inter-pays. Les femmes dans la région MENA sont impliquées uniquement dans le petit commerce qui sert à soutenir leur rôle reproductif et à améliorer leur contribution aux ressources économiques de leur famille. Elles sont exclues des politiques publiques dans leur ensemble et, par conséquent, de celles qui sont adaptés aux opportunités commerciales, aux technologies plus avancées et aux salaires plus élevés.

Ainsi, de l'ensemble des analyses récentes et des travaux de recherche qui concernent le modèle de développement du Maroc, un résultat central se dégage. Ce dernier renvoie au fait que l'efficacité des politiques économiques, publiques et sociales ne peut être atteinte sans la mise en place de mécanismes crédibles et permanents de la répartition de la richesse et de la

³ Source: 1 Banque Mondiale. (2018). *Unrealized Potential : The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality. World Bank, Washington, DC.* Récupéré sur <http://hdl.handle.net/10986/29865>

justice sociale ciblant, notamment, les catégories les plus fragilisées parmi les citoyens dont les femmes représentent une grande part.

De ce fait, l'inégalité de genre explique l'essentiel de l'inégalité totale au sein de la société marocaine dans des domaines clés tels que l'emploi, l'éducation, la santé, les revenus, etc. (Elaoufi et Hanchane, 2017). Cette situation appelle à une meilleure prise en considération du rôle de la femme dans les différents domaines en général et dans celui économique en particulier, d'autant plus qu'elle représente 52% de la population marocaine⁴ (année 2017).

Ainsi, le présent article a pour objectif d'analyser dans quelle mesure les politiques économiques et les accords commerciaux conclus par le royaume du Maroc participent à l'autonomisation des femmes marocaines et leur accès aux marchés sur le plan national, régional et international.

L'importance attribuée à cette analyse basée sur le Genre s'explique par la représentativité et l'implication timide de la femme marocaine sur plusieurs plans.

En effet, l'analyse de l'implication de la femme dans la situation économique laisse entrevoir que le taux d'activité féminin demeure parmi les plus faibles (23,6%)⁵ dans la région MENA. Ajouté à ceci, l'existence des écarts dans la rémunération entre femmes et hommes et ce pour un travail similaire. A titre d'exemple, En moyenne, au Maroc, pour chaque dollar gagné par une femme, un homme gagne 3,85 \$ [CITATION Wor16 \l 1036].

Egalement, la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneurs reste faible (36%)⁶ et la proportion des Très petites, Petites et Moyennes Entreprises (TPME) dirigées par les femmes varie depuis cette dernière décennie entre 10 à 12 pour cent.

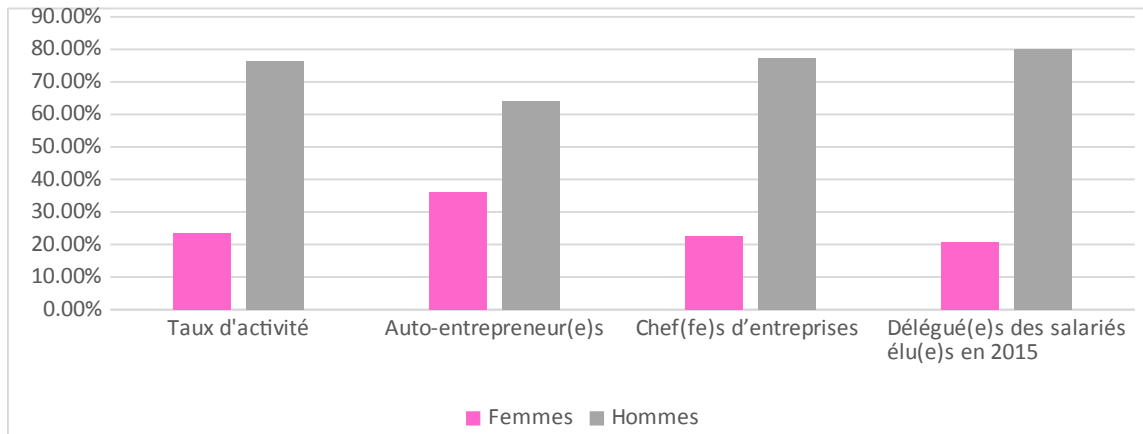
Au niveau de la participation à la prise de décision, la part des femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%. [CITATION Org18 \l 1036]. Cet écart est visible pareillement au niveau de la représentativité syndicale, dans la mesure où les femmes déléguées des salariés élues en 2015 représentent 20,61% contre 79,39% d'hommes délégués élus au titre de la même année.

Graphique 2: Ecart Femmes-Hommes au Maroc

⁴ Calcul effectué à partir des Projections de la population totale du Maroc par âge simple et sexe 2014-2050 du Haut-Commissariat au Plan.

⁵ Enquête nationale sur l'emploi, Haut-Commissariat au Plan (Direction de la Statistique)

⁶ Donnée jusqu'au 24 Juillet 2018 publiée sur <http://ae.gov.ma/indicateurs/>



Conscient de l'importance de l'inclusion selon le genre dans les différentes politiques sectorielles, notamment celle ayant trait au commerce, car génératrice de revenus et stimulatrice de l'autonomie de la femme, le Maroc a prôné un arsenal de mesures dans ce sens.

Ainsi, le présent article a pour but d'analyser la situation dans le secteur économique et commercial selon une perspective Genre et Droits Humains au Maroc. Il se positionne donc dans une optique qui a pour objectif de produire des données et des informations afin de présenter des preuves démontrant une corrélation entre le Genre et Commerce pouvant être utilisées pour le plaidoyer, le dialogue politique et la planification en vue du changement vers l'égalité Genre.

C'est pour cette raison que l'étude a mobilisé plusieurs instruments analytiques et a concerné une population à la fois homogène quant à sa perception de l'Égalité Genre et hétérogène quant aux domaines d'activité des différentes organisations et institutions ciblées.

De ce fait, dans le souci d'illustrer d'une façon claire la situation des femmes marocaines dans l'économie et le commerce selon la perspective Genre et Droits Humains la méthodologie adoptée est articulée autour de l'Évaluation, l'Audit et l'Analyse Genre (EAAG). Cette méthode présente l'avantage de déployer plusieurs outils d'analyse quantitative qualitative, différents mais avec la caractéristique d'être complémentaires.

Afin de leur conférer un caractère pragmatique, ces outils ont été conjugués avec une enquête de terrain « pilote » qui a consisté en des questionnaires qui ont été distribués, des focus groupes et des entretiens qualitatifs qui ont permis de recenser l'avis de plusieurs acteurs ayant une relation directe ou indirecte avec les dimensions : genre, droits humains, développement économique et commerce.

Section 1 : Egalite genre, droits humains & développement au Maroc

Compte tenu du fait que le développement inclusif soit positivement corrélé avec une situation d'égalité du Genre et de respect des droits de l'homme, cette partie a pour objectif de dresser un état des lieux de « l'Égalité hommes-femmes et droits humains » au Maroc grâce à une révision documentaire de ce qui concerne notamment : l'emploi, l'éducation, la santé, la participation dans la politique, dans l'administration publique et dans l'activité économique

Cette analyse du contexte global permet de montrer que les écarts hommes-femmes à travers l'approche cycle de vie signifient aussi non réalisation des droits humains.

Tableau 1 : Données ventilées par sexe

Tables : Données ventilées par sexe			
Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Indice inégalité Genre⁷			0,597
Education			
Alphabétisation⁸	58,1%	77,9%	
Inscription scolaire⁹			
Niveau primaire	98%	99%	
Niveau secondaire	53%	59%	
Niveau tertiaire	24%	25%	
Autres indicateurs			
Taux d'abandon en primaire (rural, 2010) ¹⁰	9%	7%	
Espérance de vie scolaire en années (1-8) ¹¹ (2017)	12.95	14	
Taux de transition à l'enseignement secondaire (%) (2016)	87.85%	92.48%	
Moyenne des années de scolarisation de la population âgée de 15 ans et plus ¹²	6	4	

⁷ Source: World Economic Forum (2016), *The Global Gender Gap Report 2016*.

⁸ Source : Haut-Commissariat au Plan « Femmes et hommes en chiffres (2016) ».

⁹ Source: World Economic Forum (2016), *The Global Gender Gap Report 2016*.

¹⁰ Source : Liouaeddine (2016), Une approche microéconométrique pour l'évaluation de la qualité et des inégalités du système éducatif marocain.

¹¹ Source : <http://uis.unesco.org/fr/country/ma>

¹² Liouaeddine (2016), Une approche microéconométrique pour l'évaluation de la qualité et des inégalités du système éducatif marocain.

Santé et santé sexuelle & reproductive			
Espérance de vie à la naissance (en années) ¹³	77,4	74,2	
Indice synthétique de fécondité (nombre d'enfant ¹⁴ par femme)	2,2		
Taux de mortalité maternelle (année 2010) ¹⁵	112		
Couverture médicale (Assurance Maladie Obligatoire, à 70 ans et +, secteur privé) ¹⁶	41 %	59%	
Couverture médicale (Assurance Maladie Obligatoire, à 70 ans et +, secteur public) ¹⁷	53,4%	46,5%	
Participation politique et dans l'administration			
Femmes parlementaires ¹⁸	20,5%		
Femmes ministres	22,5	77,5	

¹³ Source Ministère de la santé « Santé en chiffre 2015, édition 2016 »

¹⁴ Source : Haut-Commissariat au Plan « [Femmes et hommes en chiffres \(2016\)](#) ».

¹⁵ Idem

¹⁶ OCP Policy Center et la Direction des Etudes et des Prévisions Financières (2017), *Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc*.

¹⁷ Idem

¹⁸ 81 femmes pour 395 hommes soit 20,5% selon l'Union Interparlementaire « Femmes au parlement en 2018 ».

Femmes juges ¹⁹	24	76	
Femmes fonctionnaires dans les administrations publiques ²⁰	35%	65%	
Fonctionnaires dans les postes de responsabilité dans les administrations publiques	21,5%	78,5	
Membres des corps législatifs, élus locaux, responsables (Répartition (en %) de la population active occupée adulte en 2013) ²¹	0,3%	1,1%	
Participation économique			
Taux d'activité (2016) ²²	23,6	70,8	
Nombre coopératives	14%	86%	
Femmes présidentes de coopératives	2280	–	
Temps alloué à l'activité professionnelle (% du temps global journalier)	10%	40%	
Données ventilées par sexe Autres sources/secteurs selon disponibilité			
Organisations syndicales ²³	20,61%	79,93%	
Temps alloué au travail domestique (% du temps global) ²⁴	38%,	5%,	
Temps libre (% du temps global)	49%	51%	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux de prévalence globale de la violence à l'égard des femmes (2009) : 62,8 %²⁵ 			

¹⁹ Selon les dernières données disponibles : déclaration de l'ex ministre de la justice et des libertés, <http://fr.le360.ma/politique/magistrature-le-maroc-compte-1000-femmes-juges-56163>

²⁰ Statistiques Globales de l'observatoire genre de la fonction publique

²¹ HCP, Activité, emploi et chômage, résultats détaillés, 2013

²² Enquête nationale sur l'emploi, Haut-Commissariat au Plan (Direction de la Statistique)

²³ Délégué(e)s des salariés élu(e)s en 2015 selon le Bilan social du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

²⁴ Femme au foyer : 5h55mn ou active occupée : 4h18mn Vs l'homme inactif moins d'une heure (48mn) et homme actif occupé (42mn)

²⁵ Sur une population de 9,5 millions de femmes âgées de 18 à 64 ans, près de 6 millions, soit 62,8%, ont subi en 2009 un acte de violence sous une forme ou une autre durant les douze mois précédant l'enquête, 3,8 millions en

I.1. les Indicateurs genre, droits et développement :

Emploi

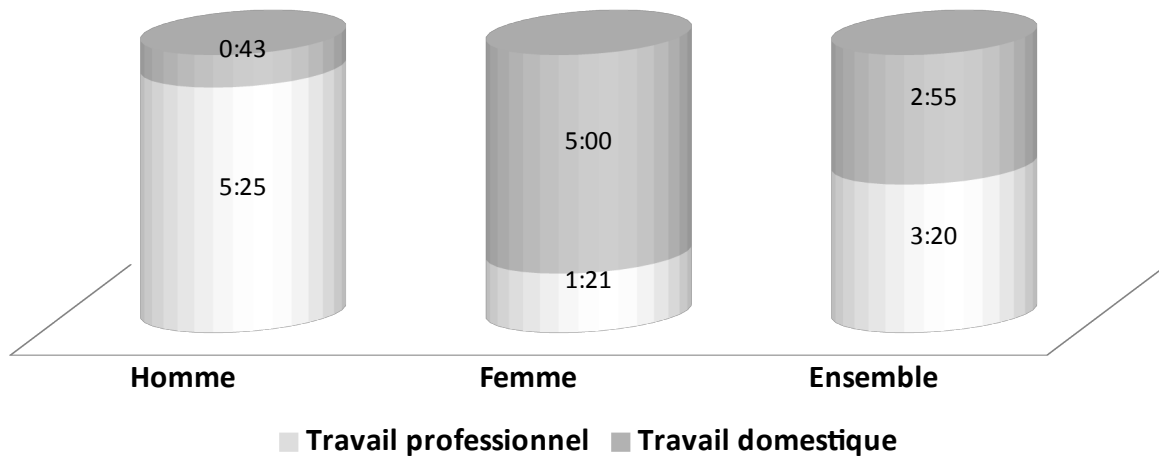
Le Maroc est caractérisé par la dominance d'une population active très jeune dans la mesure où près de 47,3% du total des actifs ont moins de 35 ans. Cependant, l'analyse de qualité de l'emploi et de la structure de population active marocaine révèle la prédominance de l'informel ainsi que sa faible qualification et féminisation.

En effet, le secteur informel emploie 59,2% des salariés dont la moitié des travailleurs sont masculins et près de la moitié des travailleuses sont des aides familiales non rémunérées [CITATION Hau17 \l 1036].

L'analyse de la Répartition de la population active occupée adulte selon le secteur d'activité économique montre que les femmes sont omniprésentes dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche. Celles-ci occupent près de quatre emplois sur dix soit 41,1% des emplois. Par ailleurs, les secteurs des "services" et des BTP (Bâtiments et Travaux Publics) sont plus masculinisés.

Le Maroc enregistre un taux d'activité féminin parmi les plus faibles dans le monde. En effet, le taux de participation de la femme marocaine à l'activité économique est estimé à 25,1% alors qu'il est de l'ordre de 73% auprès des hommes [CITATION Hau13 \l 1036].

Graphique 3 : Inégalité homme-femme devant la charge de travail²⁶



Reproduisant le schéma classique d'une société de « l'homme gagne-pain et la femme au foyer » [CITATION Hau14 \l 1036], ce constat est renforcé davantage par un modèle de transmission intergénérationnel pour les enfants. En effet, l'analyse des rapports de travail hommes/femmes pour les enfants laisse entrevoir que les filles réservent 3,4 fois plus du temps au travail domestique que les garçons. Ces derniers réservent quant à eux 1,5 fois plus du temps au travail professionnel que les filles.

A l'âge adulte, cette situation est conjuguée avec des écarts dans la rémunération entre femmes et hommes et ce pour un travail similaire. A titre d'exemple, En moyenne, au Maroc, pour chaque dollar gagné par une femme, un homme gagne 3,85 \$²⁷. En Tunisie ce rapport est de l'ordre de 1\$ pour 3,70 et en Egypte de 1\$ pour 3,57 [CITATION Wor16 \l 1036]. Il est à noter qu'au milieu rural 41,6% des femmes travaillent sans rémunération et 84,7% sans contrat.

Education

La problématique de l'emploi du Maroc est fortement corrélée avec l'output du système d'éducation et de formation marocain, pour lequel la difficulté de rétention²⁸ donne lieu à des sorties précoces du système. Subséquemment, les taux d'inscription dans les différents niveaux d'enseignement baissent au fur et à mesure que l'on progresse dans les cycles scolaires. Ainsi, si les taux d'inscription au primaire sont de l'ordre de 98% pour les filles et de 99% pour les garçons, ces taux chutent à 53% et à 59% au niveau secondaire collégial et le sont moins encore

²⁶ Source : Haut-Commissariat au Plan, ENBT 2011/2012

²⁷ Selon le MTIP, la différence du salaire moyen mensuel des hommes par rapport aux femmes se situe à près de 20% en moyenne ([CITATION Min15 \l 1036])

²⁸ D'où des taux de redoublement et d'abandon élevés surtout dans les niveaux de passage d'examens qui donnent lieu à une certification. Les phénomènes du redoublement et de l'abandon persistent dans le milieu rural et touchent principalement les filles.

au niveau de l'enseignement tertiaire (24% pour les filles et 25% auprès des garçons)[CITATION Wor16 \l 1036].

Cette baisse est due essentiellement aux taux de redoublement et d'abandon scolaires qui touchent principalement les filles et surtout dans le milieu rural. En effet, le taux d'abandon.

Santé et santé sexuelle & reproductive

Le taux d'activité d'un pays est positivement corrélé avec les conditions de santé de sa population. Dans ce sens, plusieurs études ont démontré que l'accessibilité aux services sanitaires est communément corolaire du statut socio-économique des individus²⁹.

Dans ce sens le Maroc a entrepris un effort colossal pour améliorer les principaux indicateurs de santé de sa population notamment : l'espérance de vie à la naissance, indice synthétique de fécondité, taux de mortalité maternelle etc.

Bénéficiant des retombées de la baisse de l'analphabétisme et de la vulgarisation de l'utilisation des méthodes de contraception, l'indice synthétique de fécondité (ISF) au Maroc est passé de 7,06 enfants par femme en 1960 à 2,2 en 2015 [CITATION Min161 \l 1036]. Par ailleurs, le taux de mortalité maternelle calculé pour 100.000 naissances vivantes est passé quant à lui de 631 en 1972 à 112 en 2010[CITATION Hau161 \l 1036].

Participation politique et dans l'administration publique

Suite à l'instauration du système du quota³⁰, le pourcentage des femmes au Majlis-Annouwab marocain (chambre basse) est passé de 16,7% en 2011 à 20,5% en 2016. Ce nouveau système a contribué au classement du Maroc parmi les cinq premiers pays dans la région arabe pour ce qui est des femmes parlementaires[CITATION Uni17 \l 1036].

Cependant, la femme marocaine demeure sous représentée dans la politique et dans l'administration. Alors que la représentation des hommes ministres est de 77,5%, la part des femmes ministres marocaines n'est que de 22,5%. Ceci est également le cas pour la part des femmes dans les corps législatifs, élus locaux et des responsables qui ne sont que de 0,3% de la population active contre 1,1% des hommes³¹[CITATION Hau13 \l 1036].

Ainsi, à titre d'exemple, au niveau des organisations syndicales, les femmes déléguées des salariés élus représentent 20,61% contre 79,93% de délégués hommes[CITATION Min16 \l 1036].

²⁹ Khawaia et all. (2008).

³⁰ Le système du quota de candidates a été prévu par une loi promulguée par le Conseil des ministres le 9 septembre 2011 pour améliorer les taux de participation politique des femmes.

³¹ Répartition (en %) de la population active occupée adulte en 2013

1036]. Au niveau du corps des magistrats, les femmes juges représentent 24% contre 76% des hommes juges³².

Au niveau des administrations publiques, les femmes fonctionnaires représentent 35,5% de l'effectif total des fonctionnaires dont 21,5% sont des femmes occupant des postes de responsabilité [CITATION Min17 \l 1036].

I.2. Droits légaux et droits humains

Cette section a pour objectif la lecture et analyse de la législation selon le perspectif genre (égalité vs. discrimination) portant sur les droits légaux et les droits humains. Ainsi sont analysés d'une part, les textes législatifs relatifs aux droits dans la vie publique et vie privée et d'une autre, les droits économiques et commerciaux.

I.2.1 Droits dans la vie publique et vie privée :

La législation marocaine assemble plusieurs textes de lois qui relatent les droits dans la vie publique et dans la vie privée, en relation avec le genre et les droits humains. Parmi ces lois :

1. Constitution de 2011 ;
2. Code famille (version consolidée 2016) ;
3. Code du travail (version consolidée en date du 26 octobre 2011) ;
4. La loi n° 9-97 formant code électoral ;
5. la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants ;
6. Dahir n° 1-06-18 du 15 moharrem 1427 portant promulgation de la loi n° 36-04 relative aux partis politiques (b.o. N° 5400 du 2 mars 2006) ;
7. Le code pénal (version consolidée de 2018) ;
8. la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes ;
9. Le système international des droits des femmes ;

▪ **La constitution de 2011 :**

La constitution du royaume de 2011, accorde une grande importance à l'égalité de genre et aux droits de l'Homme.

En effet, l'attention accordée aux femmes dépasse leurs rôles de mères tel que précisé par l'article 19 qui stipule que ces dernières jouissent à titre égal, des même droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental à l'instar de leurs confrères hommes. Elle stipule à cet égard la création de « *l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination* » (l'APALD).

³² Selon les dernières données disponibles : déclaration de l'ex ministre de la justice et des libertés, <http://fr.le360.ma/politique/magistrature-le-maroc-compte-1000-femmes-juges-56163>

La constitution fait également référence aux normes et principes des Droits humains, en l'occurrence la réédition des comptes (article 1^{er} et titre X réservé à la cours des comptes) le principe de l'égalité (article 19) et la non-discrimination (préambule). En matière d'institutionnalisation des droits humains sont créés dans ce sens « *Le Conseil national des droits humains* » et le « Conseil consultatif de la famille et de l'enfance ».

Elle rappelle à cet effet l'adhésion au Maroc aux différentes conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume (art.19) notamment la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes/CEDEF.

▪ **Code de la famille (version consolidée 2016) :**

Le code de la famille accorde une grande importance à l'égalité genre et au respect des droits de l'Homme comme stipulé dans son préambule : « ... *Outre son souci d'équité à l'égard de la femme, le projet vise notamment à protéger les droits de l'enfant et à préserver la dignité de l'homme, sans se départir des desseins tolérants de justice, d'égalité et de solidarité que prône l'Islam* ».

En effet, pour l'égalité genre, le code consacre plusieurs chapitres à la femme où sont fournies les informations de base sur les droits des filles et des femmes, comme : le droit de la femme au divorce, le droit de l'enfant à la paternité, le droit des petites-filles et aux petits-fils à l'héritage, le droit de l'enfant handicapé à une protection spécifique etc.

Au niveau de la participation et de l'autonomisation de la femme, le code implique les femmes dans le processus de réduction des inégalités en permettant à la femme d'exercer selon ses propres choix comme stipulé dans le préambule « ...*qu'elle (femme) exerce selon son choix et ses intérêts* ». De même, Le code implique les hommes dans le travail pour l'égalité des genres et ce en précisant dans son article 51 que :

« *3- la prise en charge, par l'épouse conjointement avec l'époux de la responsabilité de la gestion des affaires du foyer et de la protection des enfants* »(alinéas 3, article 51)

« *4- la concertation dans les décisions relatives à la gestion des affaires de la famille, des enfants et de planning familial* » (alinéa 4, article 51).

A travers cet article, le code vise à contrôler l'impact différentiel sur les femmes et les hommes et impacte directement la réalisation des droits humains des femmes et l'égalité genre.

Concernant le respect des droits humains, le code de la famille se base fondamentalement sur le respect ses principes, tel que précisé dans son préambule : « ...*en tenant compte de l'esprit de l'époque, des impératifs de l'évolution et des engagements souscrits par le Royaume en matière de droits de l'Homme tels qu'ils sont reconnus universellement* ».

- **Code du travail (version consolidée en date du 26 octobre 2011) ;**

Au niveau du code de travail, plusieurs chapitres sont consacrés à la femme salariée (protection de la femme, travail de nuit, activités interdites etc.)

En effet, le code du travail souligne le droit pour la femme de conclure un contrat de travail et d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion (Art.9) et ce, quel que soit son statut matrimonial.

Outre la précision des différents droits de la femme salariée (les périodes de congé et de repos etc.) le code du travail cadre le travail de nuit des femmes en fixant par exemple les horaires de travail ainsi que les établissements où le travail de nuit est autorisé (Art.171 & 174).

Egalement, sont prévues par le code les activités qui sont interdites aux femmes et ce, à l'instar du travail dans des carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines (article 179). Egalement, l'article 178 interdit d'occuper les femmes dans les travaux qui présentent des risques de danger excessif, qui excèdent leur capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs.

De ce fait, des sanctions sont prévues en cas de manquement et l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de femmes.

Toutefois, au niveau de la représentativité syndicale, le code ne prévoit pas l'élection d'une déléguée des femmes salariées et qui pourrait représenter ses collègues femmes.

- **La loi n° 9-97 formant code électoral et la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants :**

Afin d'encourager les femmes à participer dans la vie politique, une discrimination positive à l'égard des femmes a été instituée et ce, à travers la mise en place d'un système de quota pour les femmes. A ce titre, les listes électorales nationales consacrent 60 sièges à la Chambre des représentants aux femmes.

Cependant, les femmes élues au titre de la liste nationale se retrouvent devant l'impossibilité de se présenter une seconde fois sur cette même liste. Cette interdiction figure dans le second alinéa de l'article 5 de la loi organique relative à la Chambre des représentants qui stipule : "*Est inéligible à la Chambre des représentants, dans le cadre de la circonscription électorale nationale, toute personne ayant été élue à la chambre précitée au titre de ladite circonscription électorale.*"

- **Le code pénal (version consolidée de 2018)**

Ayant fait objet de plusieurs amendements (en 2014 et en 2013), le code pénal marocain comporte en son sein des dispositions qui protègent les filles mineures (victimes de viol ou d'enlèvement) et renforce la protection des femmes victimes de violences ou en cas des crimes d'honneur, harcèlement, agression, exploitation sexuelle, maltraitance ou violences commises.

Les apports du code pénal ont été consolidés suite à promulgation de la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, qui modifient et complètent les dispositions des articles 404, 431, 446, 481 et 503-1 du Code pénal.

La loi 103-13 criminalise les auteurs de violence et met en place des outils pour la protection des femmes de tout type de violence. Cependant, selon le travail de plaidoyer réalisé par une 50aine d'associations locales à travers le Maroc travaillant auprès des femmes victimes de violence, cette loi ne prend pas en compte le principe de «diligence voulue»³³, recommandée par les Nations unies.

▪ **Adhésion du Royaume au système international des droits des femmes**

Au niveau international le Maroc est parmi les pays qui adhèrent au système onusien des droits *humains* avec pour ce qui concerne ces questions :

- L'approbation en 2015, du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW) à laquelle le royaume a adhéré en juin 1993.
- L'adoption du Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes en particulier des femmes et des enfants.

1.2.2 Droits économiques et commerciaux

L'analyse des droits économiques et commerciaux des femmes s'est basée sur l'étude de l'ampleur de l'intégration de la dimension genre dans :

- le code de commerce version consolidée du 15 juin 2017 ;
- Code général des impôts.
 - **Code de commerce (version consolidée du 15 juin 2017)**

L'analyse de la prise en considération de la dimension genre dans le code de commerce montre que ce dernier emploie le mot « commerçant » sans pour autant distinguer entre homme et femme. De ce fait, le code de commerce ne facilite pas l'analyse ventilée par sexe et par genre.

³³ L'obligation de diligence signifie que les Etats ont le devoir de prendre des mesures positives pour prévenir les actes de violence à l'égard des femmes, les protéger de tels actes, en punir les auteurs et offrir réparation aux victimes.

La seule information de base sur les droits des femmes et sur l'égalité genre est formulée par l'article 17 qui stipule que : « *la femme mariée jouit de sa capacité pleine et entière et a recouvré sa totale liberté d'exercer le commerce. Elle n'est plus tenue à l'inscription de l'autorisation maritale sur le registre de commerce* ».

A travers cet article, l'attention est accordée aux femmes dépasse leurs rôles de mères et vise d'une façon implicite à réduire les disparités genre à travers leur intégration dans la vie économique au même titre que les hommes.

Par ailleurs, pour soutenir les partenaires dans la prise en considération de dimension genre, le Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique et la Banque Mondiale ont organisé en 2017, le Hackathon « Empower Her »³⁴ qui est une initiative pour l'autonomisation économique et financière des femmes des régions rurales et péri-urbaines.

▪ Code général des impôts

Le code général des impôts stipule dans son article 74 que « La femme contribuable bénéficie des réductions pour charge de famille au titre de son époux et de ses enfants lorsqu'ils sont légalement à sa charge et dans les conditions prévues ci-dessus » (art.74).

La femme bénéficie ainsi des réductions fiscales seulement si elle est responsable de la prise en charge de ses enfants alors que le code de famille montre que la responsabilité de la charge familiale est partagée entre les conjoints tels que stipulé dans l'article 51 « la prise en charge, par l'épouse conjointement avec l'époux de la responsabilité de la gestion des affaires du foyer et de la protection des enfants » (art. 51).

I.3. Politiques/stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel

L'habilitation économique la femme marocaine fait l'objet d'une politique nationale chapotée par le ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social. Cette politique est appuyée par des stratégies nationales sectorielles.

Fédéré par le ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social, l'ensemble de ces actions sont menées conjointement dans les secteurs public et privé. Elles sont également appuyées par les opérateurs financiers, notamment par le ministère de l'économie et des finances à travers la budgétisation sensible au genre et à l'aide des opérateurs de la micro finance.

³⁴ Selon la banque mondiale l'objectif de cette initiative est : *de mettre les jeunes et la technologie au service de ces femmes pour innover et développer des applications et des solutions technologiques qui contribueraient à pallier aux contraintes auxquelles ces femmes font face* (source : <http://www.banquemondiale.org/fr/events/2017/01/05/maghreb-women-hackathon> .

1.3.1 Lecture et analyse des **politiques/stratégies sectorielles** directement liées à l'égalité genre/hommes-femmes et l'habilitation/autonomisation des femmes

La politique gouvernementale en matière d'égalité de genre est initiée par le ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social. Par ailleurs, l'égalité genre et l'autonomisation des femmes sont également des composantes de différentes stratégies sectorielles.

1.3.1.1. *Politique gouvernementale directement liées à l'égalité genre et les stratégies sectorielles en faveur de l'autonomisation des femmes*

- **La stratégie (4+4) initiée par le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social**

La lutte contre la discrimination et le renforcement de l'autonomisation des femmes sont des piliers de la stratégie (4+4) initiée par le ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social[CITATION Min07 \l 1036].

Étalée sur la période 2012-2016, la stratégie est fondée sur 4 axes stratégiques et 4 mesures d'accompagnement[CITATION Min18 \l 1036]. Ceux-ci sont déclinés comme suit :

- Axe stratégique 1 : L'appui institutionnel et de renforcer le pôle social, notamment, la consolidation et l'unification des interventions dans ce sens.
- Axe stratégique 2 : L'encadrement et l'accompagnement ainsi que la restructuration des acteurs locaux et de la société civile œuvrant dans le champ d'action du ministère.
- Axe stratégique 3 : La fourniture de services et d'aides technique aux catégories en situation précaire et à concourir à la création de structure de proximité de protection sociale³⁵.
- Axe stratégique 4 : institutionnalisation et diffusion des principes de l'égalité et de l'équité et ce à travers le renforcement de l'arsenal juridique de lutte contre les violences, les discriminations et les exclusions et l'opérationnalisation du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaine/ICRAM). Ce plan constitue un cadre de référence qui coalise les différentes initiatives des départements gouvernementaux et ce, en matière de promotion de l'égalité et de l'intégration des droits des femmes dans les politiques publiques et les programmes de développement.

Afin de renforcer les outils permettant l'intégration des questions d'égalité et de lutte contre les discriminations, le MFSEDS a mis en place plusieurs initiatives institutionnelles.

³⁵ Il est à signaler que le ministère a lancé un projet de réforme des établissements de protection sociale, destinés à la prise en charge des personnes en situation difficile. Dans ce sens un guide qui contient les données sur les établissements de protection sociale autorisés au Maroc a été publié et sera actualisé chaque année.

Celles-ci représentent ses principales réalisations dans le cadre du Plan gouvernemental pour l'égalité /PGE I ³⁶ et sont comme suit :

- Mise en place de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination/APALD qui est une instance spécialisée dans la lutte contre la discrimination fondée sur le genre ;
- La mise en place de l'observatoire national de l'image de la femme dans les médias qui a pour mission de de suivre l'image des femmes dans les médias, de lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- L'appui aux centres d'écoute et d'orientation juridique pour la prise en charge des femmes victimes de violence³⁷ ;
- La création d'espaces multifonctionnels des femmes (EMF) qui ont pour but la prise en charge des femmes victimes de violence ;
- La création du fond d'appui à la cohésion sociale qui consiste en un appui direct aux femmes veuves en situation de précarité et ayant des enfants orphelins à charge. Depuis son lancement en 2015, le nombre des bénéficiaires a atteint jusqu'à Août 2017 près de 72662 veuves (Ministère de l'Economie et des Finances, 2018).

Secteurs de l'économie et du commerce : Les actions menées par le MFSEDS visent également à promouvoir l'autonomisation de la femme marocaine à travers son intégration dans la vie économique. Ces initiatives sous formes de programmes dédiées spécifiquement aux femmes s'inscrivent dans le cadre de la réalisation du le 18^{ème} objectif du plan gouvernemental ICRAM. Il s'agit en effet de :

- *Programme « Entre Elles » (Fima Baynahûn) dans les régions* : Ce programme consiste à :
 - ✓ Accompagner les TPE (Très Petites Entreprises) gérées par des femmes dans la phase post création en termes de renforcement de capacités managériales ;
 - ✓ Favoriser et inciter les TPE à se constituer en réseaux ;
 - ✓ Produire à la fin du programme des classements liés à la performance de l'entreprise et à la participante en tant que chef d'entreprise
 - ✓ Décerner des trophées aux lauréates retenues.
- *Programme « Infitâh Laha » (Ouverture Pour ELLE)* : Ce programme a pour objet l'initiation des dirigeantes de TPE à l'utilisation des Technologies de l'information à travers des séances de sensibilisation . celles-ci sont valorisées par un Permis Numérique qui donne droit à un Pack Infitah à un prix subventionné à 50% à hauteur de 2500 DH.

Le ministère attribue annuellement le prix « Tamayuz » pour les femmes actives dans le domaine de l'entrepreneuriat.

³⁶ PGE I est étalé sur la période 2012-2016.

³⁷ Depuis 2012, le ministère a apporté l'appui à 171 centres d'écoute, d'accueil et d'orientation des femmes et filles victimes de violence [CITATION Min18 \l 1036].

Lancée en 2015, cette initiative est à sa quatrième édition ayant eu pour thème « Initiatives en faveur de la femme rurale ». Les thèmes choisis pour les trois précédentes éditions ont porté sur :

- Le développement social, pour la 1^{ère} édition (2015) ;
- Les initiatives d'autonomisation économique de la femme marocaine pour la 2^{ème} édition (2016);
- La création de l'entreprise féminine pour la troisième édition (2017).

Egalement, pour renforcer l'entrepreneuriat féminin, un projet d'accélérateurs-incubateurs d'entreprises féminines a été lancé au profit des femmes porteuses d'idée ou de projet de création d'entreprise. Ce projet donne la priorité aux femmes issues de couches défavorisées et vulnérables et ce, au niveau des régions de Fès, Meknès, Tanger, Tétouan, Al Hoceima et Marrakech Safi.

La mise en œuvre de ce projet est assurée par une collaboration effective entre l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises (AFEM)³⁸ et l'Agence de Développement Social (ADS), dans le cadre de la convention signée entre le MFSEDS et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises (AFEM).

▪ **Stratégie et programmes en faveur de la femme dans le secteur de l'artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire :**

Le secteur de l'artisanat est caractérisé par la prédominance féminine. La femme artisanne opère principalement dans les métiers de tapis rural, de la broderie et de la couture. Ces femmes organisent généralement leurs activités dans le cadre de coopératives ou de groupements d'intérêts économiques.

Le département de l'artisanat a mis en place des infrastructures permettant l'insertion de ces dernières dans la vie économique et partant leur autonomisation financière. Parmi ces infrastructures on note :

- **Dar Sanâa (maison de l'artisanne) :** Ces maisons sont organisées sous forme d'espaces de production, d'exposition et de commercialisation de proximité qui permettent le groupement professionnel des artisanes rurales. Ce dispositif participe à l'autonomie financière aux artisanes rurales et à l'amélioration de leurs conditions de vie. Entre 2012 et 2016, le département de l'artisanat a mis en place 64 « Dar Sanâa » dont a bénéficié 3274 femmes artisanes³⁹.

³⁸ Ce projet est lancé dans le cadre de la convention signée entre le MFSEDS et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises (AFEM).

³⁹ <http://www.artisanat.gov.ma/fr/node/254>

- **Le projet « labélisation, certification et innovation »** : la mise en place de label pour les produits artisanaux concerne aussi bien la qualité du produit que l'unité de production. Ce processus vise à garantir que le produit artisanal se conforme à un ensemble de caractéristiques fixées par un règlement d'usage garantissant un niveau de qualité⁴⁰. Dans ce cadre, 25 marques d'artisanats au profit des femmes artisanes ont été créés et 35% des certificats octroyés aux centres de production sont des centres dirigés par des femmes.

En ce qui concerne le secteur de l'économie sociale et solidaire, les actions du département de l'artisanat concernent principalement le secteur coopératif. Ce dernier est géré par l'Office du Développement de la Coopération (ODCo).

- **Stratégies et programmes pour la promotion de l'employabilité des femmes :**

Outre sa représentation active dans le plan gouvernemental pour l'égalité (PGE), le ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP) vise à travers La Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) l'intégration des femmes soumises à l'inactivité et à la discrimination à l'emploi et la transition des travailleurs des TPE et de l'économie informelle vers le marché de l'emploi formel.

Egalement, le MTIP, mène des actions en faveurs du droit au travail à travers deux circuits. D'une part, à travers les politiques actives de l'emploi notamment « Idmaj », « Teahil », « Moukawaliti ») et d'une autre, à travers les associations et la coopération internationale. Toutefois, il est à signaler que ces programmes visent d'une façon directe le droit au travail et d'une manière indirecte l'égalité du genre dans les politiques de l'emploi.

- *Programmes « Idmaj », « Teahil », « Moukawaliti », « Tahfiz » pour la promotion de l'emploi auprès des jeunes et des porteurs de projets*

Le programme d'insertion Idmaj, est destiné à la promotion de l'emploi salarié aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Il vise, par le biais d'exonérations fiscales et parafiscales pour deux années, à encourager les entreprises à offrir une première expérience professionnelle aux chercheurs d'emploi. Ces avantages sont maintenus pour une année supplémentaire en cas d'embauche définitive du stagiaire [CITATION Uni \ | 1036]. Au titre de l'année 2017, les insertions réalisées dans le cadre du programme " ont concerné 30.543 personnes, dont 43,5% sont des femmes.

Pour ce qui est du programme *Taehil*, celui-ci vise la promotion du recours à la formation professionnelle pour améliorer les chances d'inclusion dans le monde du travail. Ainsi, à titre de l'année 2016, sur l'ensemble des chercheurs d'emploi via ce programme, 65% sont des femmes [CITATION Min18 \ | 1036].

⁴⁰ <http://www.label-artisanat.ma/consomateur?lng=fr>

Le programme « *Moukawalati*⁴¹ » est un dispositif conçu pour encourager l'auto-emploi à travers la promotion de la création d'entreprises à travers un soutien financier pour une première installation, un appui technique et un suivi pendant la période de démarrage. Toutefois, le taux d'accès des femmes à ce programme reste relativement faible, en effet, en 2014, sur les 1.408 porteurs de projets accompagnés, les femmes ne représentaient que 22% [CITATION OCP17 \l 1036].

Concernant le programme « *Tahfiz* » lancé en 2016, celui-ci a pour objectif de promouvoir l'emploi dans les entreprises et associations nouvellement créées. Dans le but d'intégrer le secteur informel ce programme permet l'octroi, dans la limite de cinq salariés et pour une durée de 24 mois à compter de la date de recrutement des salariés, des avantages suivants⁴² :

- Exonération de l'Impôt sur le Revenu (IR) du salaire mensuel brut plafonné à 10.000,00 DH ;
- Prise en charge par l'Etat de la part patronale au titre de la cotisation due à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle.

Ainsi depuis, son démarrage, sur les 2235 protocoles déposés, 34% sont des femmes salariés.

➤ Projets « *Promise Parthway* » ; « *Jeunes au Travail* » et « *Min Ajliki* »

Le MTIP œuvre pour la promotion des droits de la femme et des jeunes filles à travers des programmes en partenariat avec des organismes internationaux tels que :

- Le projet « *Promise Pathway* »⁴³ : financé par le département du travail des États-Unis, ce programme étalé sur une durée de quatre ans vise à réduire le travail des enfants de moins de 15 ans et d'offrir des alternatives de travail aux jeunes en âge de travailler, grâce à une formation professionnelle et à une aide à l'orientation. Ce projet cible la région de Marrakech-Tensift-Al Haouz.
- Le projet « *Jeunes au Travail* »⁴⁴ : financé par le Ministère des Affaires étrangères, Commerce et Développement du Canada, ce programme lancé pour une durée de six ans (2012-2018) est mis en œuvre par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) avec le MTIP. Il a pour objectif d'augmenter les opportunités d'emploi des jeunes et des femmes au Maroc.

⁴¹ Ce programme est destiné aux demandeurs d'emploi, de nationalité marocaine, âgés entre 20 et 45 ans, porteurs de projets dont le montant d'investissement ne dépasse pas 250.000 DH.

⁴² <https://www.anapec.org/newsletter/emp915/pages/focus.html>

⁴³ <https://www.creativeassociatesinternational.com/past-projects/morocco-promise-pathways-program/>

⁴⁴ <http://jeunesautravail.ma/>

Au niveau national, le projet vise à dispenser l'éducation entrepreneuriale à 20000 jeunes femmes & hommes scolarisés (Formation Professionnelle et Universités) et constituer un plaidoyer actif pour le développement de programmes d'entrepreneuriat des jeunes et des femmes. Au niveau régional, ce projet cible principalement la population des trois régions : Souss-Massa-Drâa, l'Oriental et l'Axe Casablanca-Kénitra [CITATION Nat14 \l 1036].

- Le Projet « *Min Ajliki* »⁴⁵ : ce projet est lancé depuis 2013 avec un partenariat avec les acteurs de la micro-finance (Al-AMANA) et avec le soutien de l'Agence nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) et de l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM), l'Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger (APEFE) et vise la promotion de l'entrepreneuriat féminin. Depuis son lancement, 500 cadres ont été formés à l'accompagnement des porteuses de projets et 60.000 femmes ont bénéficié de la campagne de sensibilisation dont 700 formées à l'entrepreneuriat et 1200 accompagnées en création d'entreprises.

➤ *Programmes en partenariat avec la société civile :*

Le MTIP œuvre pour le renforcement de l'égalité/équité genre et la protection des droits des femmes au travail à travers deux programmes phares en partenariat avec les associations. Ces programmes sont déclinés en projets conformément aux nouvelles dispositions de la Loi Organique des Finances⁴⁶ [CITATION Min18 \l 1036]. Il s'agit de :

- Le projet « Appui à l'intermédiation sur le marché du travail et développement des programmes actifs d'emploi » appuie les associations qui militent pour l'emploi des catégories vulnérables et pour la protection des droits de la femme au travail.

Les crédits alloués à ces deux projets représentent près de 50% du budget de ministère avec un concours de 0,58% pour le premier programme et de 48,6% pour le deuxième.

1.3.1.2. *Initiatives au niveau du secteur privé*

▪ **Programmes pour l'amélioration de la mixité dans le secteur privé**

Dans le but d'améliorer la mixité au sein des entreprises et les conditions d'accès et de maintien des femmes dans le milieu professionnel au Maroc, la CGEM a lancé à travers sa

⁴⁵ <http://www.wbi.be/fr/news/news-item/min-ajliki-soutien-lentrepreneuriat-feminin-au-maroc#.WvR8-aQvzIU>

⁴⁶ Cette loi sera explicitée dans la partie dédiée au Ministère de l'Economie et des Finances (Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre).

Commission RSE & Labels⁴⁷, le projet « *Wad3eyati* ⁴⁸ » étalé sur une durée de 3 ans (2014 - 2016) et financé par le Département Américain du Travail (USDOL).

Le projet propose d'accompagner les entreprises dans⁴⁹ : i) la réalisation d'un diagnostic genre de gestion de leur ressources humaines et leurs pratiques et ii) L'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions pour l'égalité de genre.

Cependant, l'évaluation à la mi-parcours montre que le projet n'a pas atteint les résultats escomptés. Ceci s'explique par le fait que les audits de genre sont un concept nouveau au Maroc et que les systèmes des ressources humaines de nombreuses entreprises ne sont pas automatisés, ce qui alourdit la tâche de collecte de données [CITATION Dep16 \I 1036].

1.3.2 Mécanismes nationaux en faveur de l'établissement de l'égalité Genre et pour l'habilitation économique des femmes

- *La Stratégie d'institutionnalisation de l'Egalité des Sexes (SIES) dans la Fonction Publique*

Vu l'importance de la population salariée dans la fonction publique au Maroc, la question du genre est au centre des stratégies visant la parité homme-femmes dans l'administration publique⁵⁰.

Les stratégies menées dans ce sens sont en concomitance avec les dispositions de la Constitution du Maroc, avec les conventions internationales relatives aux droits humains, notamment la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à l'égalité des chances, de traitement et de rémunération.

A cet égard, le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration (MFPMA) a instauré la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Egalité des Sexes (SIES) dans la Fonction Publique et ce, à travers la mise en place de du Réseau de Concertation

⁴⁷ Selon la CGEM : « *Le Label CGEM pour la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) est une reconnaissance solennelle du respect, par les entreprises marocaines, de leur engagement à observer, défendre et promouvoir les principes universels de responsabilité sociale et de développement durable dans leurs activités économiques et leurs relations sociales* ». (Source : <https://www.cgem.ma/cop22/label-rse.php>)

⁴⁸ Wad3eyati signifie « Ma situation ».

⁴⁹ <http://www.cgem.ma/fr/actualite-cgem/la-cgem-et-msi-lancent-le-projet-%C2%ABwad3eyati-----%C2%BB-pour-l-amelioration-de-l-egalite-de-genre-dans-les-entreprises-1239>

⁵⁰ La population active marocaine salariée qui opère dans le secteur public représente 42,6% de la population active salariée.

Interministérielle (RCI) de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique ainsi que de l'observatoire genre de la fonction publique.

➤ *Réseau de Concertation Interministérielle (RCI) de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique*

Créé en 2010, le RCI est une entité présidé par le Ministre délégué auprès du chef du gouvernement chargé de la fonction publique et de la modernisation de l'administration et comprend les membres représentant les départements ministériels.

Le réseau a pour mission d'institutionnaliser le principe de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique et dans toute les réformes y afférente et ce, à travers son plan d'action qui est élaboré autours de cinq axes présentés comme suit⁵¹ :

- Axe 1 : Institutionnalisation et opérationnalisation du RCI ;
- Axe 2 : Intégration de l'ÉS dans le processus de recrutement, de sélection, de nomination, de mobilité, de promotion et d'évaluation du rendement ;
- Axe 3 : Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles pour promouvoir un meilleur accès des femmes aux postes de responsabilités ;
- Axe 4 : Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles pour la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- Axe 5 : Intégration de l'ÉS dans les programmes de formation continue.

➤ *L'Observatoire Genre de la Fonction Publique (OGFP) :*

Lancé en 2016 par le MFPMA, l'observatoire genre de la fonction publique a pour mission de suivre l'évolution de la question du genre dans ce secteur⁵². Représenté par plusieurs institutions, il permet de recenser les statistiques relatives aux taux de féminisation de l'administration et des postes de responsabilité ainsi que la représentativité féminine dans les services extérieurs et centraux.

⁵¹ <http://www.mmsp.gov.ma/fr/decline.aspx?m=2&r=192>

⁵² L'annexe 1 relate les objectifs et les missions de l'observatoire.

Figure 1: Institutions membres de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique



Selon l'OGFP, le taux de féminisation dans l'administration publique est de 35,3% contre 64,7% pour les hommes. Par ailleurs, le taux de féminisation des postes de responsabilité reste relativement faible dans la mesure où il est seulement de 21,5%.

- *Programmation et exécution budgétaire à travers la budgétisation sensible au genre (BSG)*

Afin d'identifier les inégalités et les déficits pour mieux cibler les interventions, le ministère de l'économie et des finances a intégré l'analyse genre dans tout le processus de programmation et d'exécution budgétaire à travers la budgétisation sensible au genre (BSG). A cet effet, le Maroc, a créé à l'issue de la Conférence Internationale de la BSG tenue à Marrakech en 2013, le Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG)⁵³ au Ministère de l'Economie et des Finances.

Le centre œuvre pour l'examen exhaustif des statistiques sensibles au genre au Maroc et publie annuellement un Rapport Budget Genre qui recense l'ampleur de l'intégration du Genre par les différents acteurs ministériels.

Dans ce sens, dans le but de renforcer la capacité des acteurs à intégrer la dimension genre dans leur planification, le CE-BSG dispense des formations qui visent « *le renforcement des capacités des chargé(e)s de planification et de programmation budgétaire des départements*

⁵³ La genèse du projet au Maroc a débuté en 2001 et il est passé par trois phases : phase 1 entre 2001 et 2004, phase 2 entre 2005-2008 et phase 3 entre 2009 et 2012.

sectoriels impliqués dans la phase test des dispositions de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF) ⁵⁴».

- *Programmes de financement : Opérateurs de crédits et de micro crédits :*

Conscient du rôle que peuvent jouer le financement dans l'autonomisation des femmes et des jeunes, le Maroc a institutionnalisé l'activité des institutions de microcrédit par la fixation d'un cadre réglementaire spécifique sous la forme d'une loi⁵⁵ dédiée et de textes d'application sous la forme de décret et arrêtés ministériels.

Cette institutionnalisation s'explique par le grand nombre, d'une part, de bénéficiaires marocains qui représentent à eux seuls 40% des personnes servies dans la région arabe et d'une autre part, des institutions de Micro finance (IMF) qui sont classées parmi les plus performantes dans le monde [CITATION Cen12 \l 1036].

Selon le livre blanc du microcrédit, les prêts distribués par les associations du microcrédit (AMC), depuis le démarrage de leurs activités, ont profité à 55,3% aux femmes et à 46,9% pour les tranches d'âge situées entre 30 et 49 ans [CITATION Cen12 \l 1036].

➤ *Fond de garantie « Ilayki » :*

Pour stimuler l'autonomisation des femmes au Maroc à travers la facilitation de leur accès au crédit, des fonds de financement qui leur sont spécialement dédiés ont vu le jour à l'instar du fond de garantie « Ilayki ». Ce fond opérationnalisé par la Caisse Centrale de Garantie (CCG) est une garantie préférentielle dédiée à la création d'entreprises par les femmes. Il vise à soutenir et renforcer le rôle du secteur associatif dans la promotion de l'initiative privée à travers l'octroi de la garantie des «Prêts d'honneurs » accordés aux porteurs de projets.

Il est à noter que ce fond a permis de mobiliser des crédits d'un montant estimé à près de 81,5 millions de dirhams et ce, depuis son lancement en 2013⁵⁶ jusqu'à septembre 2015. Ces crédits ont servi à financer la création de 236 entreprises promues exclusivement par une ou plusieurs femmes et ayant contribué à la création de près de 762 postes d'emplois directs.

➤ *Centre Med VI de soutien à la micro finance solidaire (C.M.S) :*

Pour accompagner le développement du secteur de la micro-finance et afin d'atteindre une large population de bénéficiaires, le centre Med VI de soutien à la micro finance solidaire

⁵⁴ <https://www.finances.gov.ma>

⁵⁵ La loi n° 18-97 relative au microcrédit promulguée par le dahir n° 1-99-16 du 18 chaoual 1419 (5 février 1999)

⁵⁶ Lancement suite au protocole d'accord signé en mars 2013 entre la Caisse Centrale de Garantie CCG et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM).

(C.M.S) a été créé avec pour objectif de « *soutenir les acteurs du secteur pour qu'ils puissent développer leur activité et, in fine, offrir des horizons d'espoir et de dignité à de nombreux bénéficiaires* »⁵⁷. A cet effet, le centre articule ses actions autour de trois axes majeurs en l'occurrence⁵⁸ :

- La formation du personnel des associations de microcrédit et de leurs clients bénéficiaires ;
- Le développement d'un système d'information, de documentation et de veille sectorielle par le biais de l'Observatoire de la Micro finance ;
- La promotion de la Micro-Entreprise et l'appui à la commercialisation de ses produits et services.

Section II : EAAG GENRE ET COMMERCE

Cette partie a pour objectif d'illustrer d'une façon claire la situation des femmes marocaines dans l'économie et le commerce selon la perspective Genre et de droits humains.

II.1. Indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial

Les données et indicateurs dans les secteurs économique et commercial présentés dans ce point viennent compléter ceux de I1 avec un accent particulier sur les aspects Genre et Commerce au niveau national et sectoriel. Leur analyse permettra de définir les écarts hommes-femmes significatifs et aussi la non réalisation des droits humains.

Table : Données ventilées par sexe Participation économique et Commerce			
Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Participation économique			
Participation à la force active ⁵⁹	23,6%	70,8%	3
Egalité des salaires ⁶⁰	1\$	3,85	
Accès aux crédits ⁶¹)	43%	57%	1,32

⁵⁷ <http://www.cm6-microfinance.ma/fr/presentation/>

⁵⁸ <http://www.cm6-microfinance.ma/fr/presentation/>

⁵⁹ Enquête nationale sur l'emploi, Haut-Commissariat au Plan (Direction de la Statistique))

⁶⁰ Forum Economique Mondial

⁶¹ Al Amana Microfinance : Chiffres au titre de l'année 2016 [CITATION AIA16 \l 1036].

Commerce			
Autres sources/secteurs selon disponibilité			
Registre de commerce (TPME) selon OMPIC	10% à 12%		
Organisations syndicales ⁶²	20,61%	79,93%	3,88
Registre auto-entrepreneurs ⁶³	36%	64%	
Femmes cheffes d'entreprises ⁶⁴	22,6%		

La revue documentaire a permis de recenser les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial et de montrer la faible participation des femmes à la vie active qui est également renforcée par un faible accès aux ressources financières. En effet, au titre de l'année 2016, les femmes représentaient 43% des clients actifs de l'association de micro-crédit Al Amana. Leur part parmi les clients actifs n'a pas connu une évolution significative dans la mesure où elle était de 42% et ce, depuis l'année 2013.

Cette situation est reflétée également par la faible proportion des Très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) dirigées par les femmes qui varie depuis cette dernière décennie entre 10 à 12 pour cent. Egalement, malgré la mise en place du nouveau statut de l'auto-entrepreneur(e), la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneur(e)s reste faible (36%).

Au niveau de la participation à la prise de décision, la part les femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%. En effet, il est à signaler qu'aucune réglementation qui impose un quota de femmes dans les Conseils d'Administration des entreprises n'est en vigueur.

Néanmoins, dans le secteur coopératif, la participation à la prise de décision est une des caractéristiques des coopératives féminines dans la mesure où celles-ci sont présidées par une femme et ses membres sont exclusivement des femmes. Passant de 376 en 2004 à 2280 à fin Décembre 2015, le nombre des coopératives féminines au Maroc a été multiplié par 6.

II.2. EAAG sur le plan organisationnel

Au Maroc, plusieurs institutions œuvrent pour la promotion de l'accès des femmes marocaines à l'activité économique. Ces institutions –partie prenantes- sont essentiellement les différents départements ministériels, la confédération Générale des Entreprises du Maroc, les ONGs, les coopératives et les entreprises relevant du secteur privé.

⁶² Délégué(e)s des salariés élu(e)s en 2015 selon le Bilan social du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

⁶³ <http://ae.gov.ma/indicateurs/>

⁶⁴ [CITATION Org18 \l 1036]

Parmi les principales parties prenantes certaines ont été ciblées par le EAAG et ce, sur la base de l'examen documentaire approfondi, l'évaluation expérimentale qui a reposé sur des questionnaires auprès d'un échantillon réduit, des Focus Groupes et des entretiens qualitatifs.

Ainsi, afin d'évaluer l'intégration de la question du genre dans la programmation et l'organisation, un questionnaire a été distribué à 50 parties prenantes et à qui 25 acteurs (institutions publiques, ONGs et sociétés) ont répondu où la majorité des répondant(e)s sont des femmes (72%) ayant un âge compris entre 20 et 35 ans et dont presque la moitié occupe un poste de direction.

Les résultats de l'EAAG sur le plan organisationnel a permis de relever les conclusions sur le déclinées par volet⁶⁵ :

- *Elaboration, planification et exécution des programmes* : à ce niveau les procédures et méthodes déployés intègrent largement les dimensions de l'EEG.
- *Expertise technique* : la plus grande part des répondant(e)s déclare que leur organisation n'a aucune personne ou une division en charge des questions Genre soit au niveau central soit au niveau de ses départements. Les connaissances en termes de l'EEG sont acquises grâce à des formations.
- *Suivi et Evaluation* : une modeste proportion d'organisations collecte les données et les informations réparties selon le sexe et analysées selon le Genre et déclinées par secteur d'activité.
- *Organisations partenaires* : Au niveau des de la sélection des partenaires, l'engagement pour l'équité Genre semble être un critère important dans la stratégie de partenariat.

Les trois premiers obstacles rencontrés en matière d'intégration de l'analyse Genre dans la planification, l'exécution et l'évaluation des programmes et des projets sont essentiellement :

Manque d'instruments d'analyse Genre (40%), Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre (36%), Manque de formation Genre pour le personnel et la taille de l'unité (20%), La culture (le type de culture) (16%).

Il est à noter que les obstacles les plus cités par les femmes sont : Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre à raison de 28% suivi du Manque d'instruments d'analyse Genre (24%) et de la culture (16%).

- *Politique Genre* : la plus grande part des répondant(e)s (40%) ne dispose pas - ou un point limité - d'un document écrit qui affirme engagement des organisations pour l'équité Genre.

⁶⁵ Ces volets sont repris dans le questionnaire distribués aux parties prenantes.

- *Personnel* : Il y a eu une augmentation du nombre de femmes dans les postes de décision ou de gestion de haut niveau uniquement au niveau central. L'accès aux postes de décision a été amélioré, bien que les stratégies proactives en matière de recrutement ou de promotion des femmes soient faiblement mises en place.
- *Ressources humaines* : la politique en matière d'égalité dans les opportunités est largement mise en place. Toutefois, 20% des femmes, la considère limitée. En ce qui concerne la politique de recrutement, une grande partie des répondant(e)s considère que la prise de conscience Genre est modestement prise en compte dans le profil/description des postes.
- *Plaidoyer, Marketing et communication* : les initiatives, les campagnes de plaidoyer, les stratégies de mobilisation des ressources, de communication ou pour les médias sont conçus et planifiés en tenant compte de la perspective Genre. elles sont largement influencées ou conseillées par les organisations féminines, les réseaux ou les experts Genre.
- *Ressources financières* : une large part estime qu'un budget est faiblement affecté pour soutenir le travail en matière d'intégration Genre.
- *Culture Organisationnelle* : plus de la moitié considère que leur organisation est très conforme avec un comportement sensible au Genre et que le personnel est largement engagé dans l'exécution de la politique Genre.

Cependant, malgré les avis positifs concernant la culture organisationnelle, une large part approuve l'existence un écart entre les hommes et les femmes dans la façon d'appréhender les questions Genre.

Toutefois, une large part des répondants approuve l'existence un écart entre les hommes et les femmes dans la façon d'appréhender les questions Genre. Par ailleurs, la majorité approuve que son l'organisation peut faire beaucoup plus que ce qu'elle fait actuellement pour l'institutionnalisation de l'Equité Genre/IG.

Ce constat confirme les conclusions obtenus lors des FGDs. En effet, concernant la connaissance et la perception de l'égalité hommes-femmes reconnaissent que les avancée significative en matière d'égalité Genre et ce sur plusieurs plans : politique, économique, juridique ou social. Cependant, ils témoignent presque à l'unanimité, que les inégalités hommes/femmes persistent toujours.

Concernant l'accès des femmes aux ressources et leur contrôle , les discussions ont mis en exergue la faible présence de la femme au niveau des instances de décision, en particulier dans les structures étatiques, et au niveau des instances des élues. A cet égard, la CGEM a développé un collectif appelé « les femmes décideurs », qui a posé des plaidoyers pour défendre les intérêts des femmes au sein de la CGEM.

A cet effet, certains facteurs ont été identifiés comme source de changement pour renforcer la place des femmes et leur accès au marché au niveau national, régional et international parmi lesquels : i) plaider pour une plus forte présence féminine dans les grandes instances, dans les politiques et les postes décisionnels ii) l'appui de l'entourage masculin, et en particulier celui des conjoints iii) encourager la transition des simples activités génératrices de revenus vers l'entrepreneuriat féminin.

Ainsi, parmi les principaux messages, recommandations et attentes des participants quant à l'égalité Genre : renforcer le rôle des médias ; révisions de certains textes de lois ; sensibiliser l'entourage masculin ; iii) l'éducation et la formation ; iv) Impliquer la société civile dans les prises de décisions etc.

II.3. EAAG sur le plan programmatique

L'EAAG sur le plan programmatique a deux objectifs. D'une part, il vise à analyser les accords de Commerce conclus par le Maroc et ayant un lien avec l'accès au marché, selon un perspective genre et d'une autre, d'étudier les plans, politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes aux marchés sur le plan national, régional ou international.

Ainsi, la méthodologie adoptée repose sur deux types d'analyses : l'analyse quantitative et l'analyse qualitative.

L'analyse quantitative a pour objectif l'estimation de la récurrence des mots clés relatifs au genre et droits humain GDHC et « *d'identifier les propriétés de l'information textuelle concernant l'égalité genre et les droits humains* ». Les mots clés retenus pour cette analyse sont comme suit :

- Non-discrimination ;
- Discrimination liée au Genre/contre les femmes ;
- Hommes et Femmes ;
- Femmes ;
- Hommes ;
- Genre ;
- Egalité ;
- Equité ;
- Autonomisation ;
- Parité ;
- Inégalité ;
- Ecart/disparités ;
- droits humains ;
- Droit au Travail ;
- Abus ;

- Violence fondée sur le Genre/Violence contre les femmes ;
- Harcèlement sexuel.

Quant à l'analyse qualitative, elle a pour objectif l'analyse du contenu en termes de Genre et Droits humains. Elle tend à vérifier, compter et analyser si le langage utilisé est sensible au genre et aux droits humains et si l'intégration est faite à partir de l'évaluation et de l'analyse de la situation et si elle est relation avec le diagnostic genre. Elle repose sur 3 outils :

- L'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC : elle projette de revoir, de compter, et d'analyser si le langage utilisé est sensible au Genre et droits humains et si l'intégration Genre est présente dans les processus d'élaboration des politiques et/ou de programmation
- Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC) : Le Continuum Genre est le cadre qui évalue le processus, l'approche et les interventions : de genre aveugle à une vision transformatrice allant vers l'Égalité Genre et Droits humains.
- La vérification des principes du commerce équitable : vérifie si les principes du commerce équitable sont appliqués pour définir le degré de sensibilité des politiques/programmes à ce sujet.

II.3.1 Accords bilatéraux, régionaux et internationaux en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès au marché sur le plan national, régional ou international

En ce qui concerne les conventions de commerce, le corpus analysé a concerné six conventions relatives aux accords de commerce bilatéraux et multilatéraux et qui sont comme suit :

1. Accord euro-méditerranéen entre les communautés européennes et le Maroc ;
2. Accord de libre-échange entre les États-Unis et le Maroc ;
3. Accord de libre-échange entre la Turquie et le Maroc ;
4. Accord de libre-échange entre les états de l'AELE et le royaume du Maroc ;
5. Accord de libre-échange entre les pays arabes méditerranéens (déclaration d'Agadir) ;
6. Système global de préférences commerciales entre pays en développement.

II.3.2 Plans, politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional ou international

En ce qui concerne les plans, politiques, stratégies et programmes, le corpus analysé s'est basé sur trois références, à savoir :

- Plan de développement du secteur commercial Rawaj vision 2020 ;
- Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD) 2030 ;
- La Stratégie Nationale pour l'Emploi (SNE).

Les résultats de l'EAAG sur le plan organisationnel montrent qu'au niveau des accords de commerce, à l'exception de l'accord conclu entre le Maroc et l'UE, il y a une absence de la prise en considération d'une dimension associant aussi bien le genre que le commerce. En matière de programmation fondée sur les Droits humains/HRBAP, les accords font tous référence aux législations nationales et aux traités internationaux ratifiés dans ce sens.

L'accord Maroc –UE est « genre sensible et « genre informé, réactif et transformatif » alors que l'accord de commerce entre le Maroc et les Etats-Unis est « genre neutre » et l'accord entre le Maroc et la Turquie est « genre aveugle.

En matière de commerce équitable, l'ensemble des accords ne font pas référence au principe 1 relatif à la création opportunité pour producteurs économiquement désavantagés et au principe 9 relatif à la promotion du commerce équitable.

Par ailleurs, seul l'accord entre le Maroc et l'UE fait implicitement référence au principe 6 concernant le volet autonomisation des femmes.

Aussi, seul l'accord entre le Maroc et la Turquie ne fait pas référence au principe 10 relatif au respect de l'environnement.

Au niveau des programmes et stratégies, l'EAAG laisse qu'en général, la dimension associant aussi bien le genre que le commerce est directement et indirectement prise en considération par la SNDD et la SNE stratégies et nullement pris en compte par un plan de développement commercial « Rawaj ».

L'analyse du cadre analytique et programmatique montre que le plan de développement commercial « Rawaj » est « genre neutre » et genre « genre aveugle ». La SNDD, est « genre sensible » alors que la SNE est considéré comme « genre sensible ; transformatif et réactif» dans la mesure où elle considère que l'implication de la femme dans la vie active ainsi que son autonomisation est nécessaire pour la réalisation de ses objectifs.

En matière de commerce équitable, l'ensemble des stratégies analysées impliquent directement ou indirectement les 10 principes du commerce équitable.

Conclusion

Dans la mesure où la Construction Genre influence à la fois les causes et les conséquences de la pauvreté la communauté internationale a reconnu que l'Egalité Genre est essentielle pour une croissance économique durable et pour un développement social soutenu (Banque Mondiale (2012), OCDE (2015).

Cependant, bien que l'Egalité Genre soit un droit humain universel, les retombées du développement et l'accès aux opportunités ainsi qu'au pouvoir de décision semblent être plus en faveur des hommes qu'aux femmes.

Au Maroc, malgré la multitude des textes législatifs, des intervenants institutionnels et des ONGs qui œuvrent en faveur de l'EEG, les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial montrent la faible participation des femmes à la vie active. Cette situation est également accompagnée par leur faible accès aux ressources financières.

En effet, le taux d'activité des femmes marocaines (23,6%) demeure relativement faible par rapport à celui des hommes, et il est également parmi les taux les plus faibles dans la région MENA. Ajouté à ceci, l'existence des écarts dans la rémunération entre femmes et hommes et ce pour un travail similaire. Selon le World Economic Forum (2016), au Maroc pour chaque dollar gagné par une femme, un homme gagne 3,85 \$

Egalement, la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneurs reste faible (36%) et la proportion des Très petites, Petites et Moyennes Entreprises (TPME) dirigées par les femmes varie depuis cette dernière décennie entre 10 à 12 pour cent.

Au niveau de la participation à la prise de décision, la part les femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%. [CITATION Org18 \l 1036]. Cet écart est visible pareillement au niveau de la représentativité syndicale dans la mesure où les femmes déléguées des salariés élues en 2015 représentent 20,61% contre 79,39% d'hommes délégués élus au titre de la même année.

Le présent article a donc pour but d'analyser la situation dans le secteur économique et commercial selon un perspectif genre et de droits humains. Il se positionne donc dans une optique qui a pour objectif de permettre une meilleure visibilité du lien entre le Genre et Commerce et qui pourrait être utilisée pour le plaidoyer, le dialogue politique et la planification en vue du changement vers l'égalité Genre.

Pour ce faire, la méthodologie adoptée est articulé d'une part, autour d'une révision documentaire de la législation nationale, la collecte de données relatifs au genre, au droit, au développement et aux secteurs économique et commercial, ventilée par sexe. D'autre part, l'analyse a mobilisé la méthode de l'Evaluation, l'Audit et l'Analyse Genre (EAAG). Celle-ci présente l'avantage de déployer plusieurs outils d'analyse quantitative qualitative, lesquels bien que différents, présentent la caractéristique d'être complémentaires.

Afin de leur acquiescer un caractère pragmatique, ces outils ont été conjugués avec des enquêtes de terrains, des focus groupes et des entretiens directifs. Ceux-ci ont permis de

recenser l'avis de plusieurs acteurs ayant une relation avec les dimensions : genre, droits humains et commerce.

Les principales conclusions de cette étude sont comme suit :

1. Le respect des *droits humains* et l'intégration de la question genre dans les politiques économiques et sociales s'inscrivent dans le centre des préoccupations du Maroc. Ceci est perceptible sur les deux échelons : national et international.

Au niveau national, le texte fondamental du royaume qui est la constitution de 2011 la législation en vigueur (code de la famille, code du travail, code électoral, code pénal etc.) œuvre en faveur des femmes en leur garantissant le respect de leurs droits légaux et droits humains. Au niveau international le Maroc est parmi les pays qui adhèrent au système onusien des droits humains et ratifie les traités concernant l'égalité et la lutte contre la discrimination.

Toutefois, certains textes de loi nécessitent une révision, en l'occurrence le code pénal, le code de procédures pénales et le code de famille. Egalement, d'autres lois nécessitent une harmonisation avec les engagements nationaux et internationaux du Maroc, notamment la loi n° 103.13 sur la violence à l'égard des femmes.

Egalement, malgré l'immensité des programmes et stratégies visant l'autonomisation des femmes, le taux d'activité des femmes marocaines demeure très faible comparé à d'autres pays à niveau de développement semblable.

Cette situation pourrait être remédiée grâce à certaines mesures amélioratives, notamment : i) La vulgarisation des programmes dédiés à la femme sur les médias de masse ; ii) initiation des femmes à l'entrepreneuriat ; iii) la pérennisation des programmes qui visent l'autonomisation des femmes ; iv) le développement d'une offre de financement dédiée spécialement aux femmes porteuses de projets.

2. L'EAAG genre et commerce a permis de recenser les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial et de montrer la faible participation des femmes à la vie active qui est également renforcée par un faible accès aux ressources financières.

Cette situation est reflétée également par la faible proportion des Très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) dirigées par les femmes qui varie depuis cette dernière décennie entre 10 à 12 pour cent. Egalement, malgré la mise en place du nouveau statut de l'auto-entrepreneur(e), la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneur(e)s reste faible (36%).

Au niveau de la participation à la prise de décision, la part les femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%.

Compte tenu de cette situation, un grand nombre d'institutions placent la plaident pour la promotion de l'habilitation de la femme marocaine. Ces institutions –partie prenantes– sont essentiellement les différents départements ministériels, la confédération Générale des Entreprises du Maroc, les ONGs, les coopératives et les entreprises relevant du secteur privé.

L'opérateur fédérateur des différentes initiatives en matière de promotion des droits des femmes et des jeunes est le MFSEDS. Ce dernier a pour mission de croiser les actions et les

pratiques de tous les opérateurs sectoriels et de brasser toutes les catégories socio-économiques.

3. L'EAAG réalisé auprès de 25 acteurs et considéré comme étude expérimentale « pilote » dont l'objectif est de tester la méthodologie. Il en résulte que sur le plan organisationnel, les acteurs sont conscients de l'importance d'intégrer la dimension genre, or l'institutionnalisation du genre est embryonnaire et ce est dû à quatre causes: i) Manque d'instruments d'analyse Genre; ii) Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre; iii) Manque de formation Genre pour le personnel et la taille de l'unité; iv) la culture.

4. L'EAAG sur le plan programmatique montre qu'au niveau des accords de commerce, à l'exception de l'accord conclu entre le Maroc et l'UE, il y a une absence de la prise en considération d'une dimension associant aussi bien le genre que le commerce.

L'accord Maroc –UE est « genre sensible et « genre informé, réactif et transformatif » alors que l'accord de commerce entre le Maroc et les Etats-Unis est « genre neutre » et l'accord entre le Maroc et la Turquie est « genre aveugle.

En matière de commerce équitable, l'ensemble des accords ne font pas référence au principe 1 relatif à la création d'opportunités pour les producteurs économiquement désavantagés et au principe 9 relatif à la promotion du commerce équitable.

Par ailleurs, seul l'accord entre le Maroc et l'UE fait implicitement référence au principe 6 concernant le volet d'autonomisation des femmes.

Aussi, seul l'accord entre le Maroc et la Turquie ne fait pas référence au principe 10 relatif au respect de l'environnement.

Au niveau des programmes et stratégies, l'EAAG laisse qu'en général, la dimension associant aussi bien le genre que le commerce est directement et indirectement prise en considération par la SNDD et la SNE stratégies et nullement pris en compte par un plan de développement commercial « Rawaj ».

L'analyse du cadre analytique et programmatique montre que le plan de développement commercial « Rawaj » est « genre neutre » et genre « genre aveugle ». La SNDD, est « genre sensible » alors que la SNE est considéré comme « genre sensible ; transformatif et réactif».

En matière de commerce équitable, l'ensemble des stratégies analysées impliquent directement ou indirectement les 10 principes du commerce équitable.

A cet effet, certaines recommandations pourraient remédier à cette situation parmi lesquelles :

- Intégration transversale de l'approche Genre dans les conventions de commerce, textes législatifs et stratégies
- Promouvoir l'institutionnalisation du Genre
- Encourager la collecte de données sectorielles en tenant compte de la dimension Genre
- Dispenser des formations en instruments d'analyse Genre
- Ancrage de la culture du Genre

- Encourager une représentativité des femmes dans les syndicats et conseils d'administrations
- Renforcer le rôle des médias ;
- Impliquer la société civile dans l'élaboration des politiques publiques.

Toutefois, comme toute étude sur terrain, l'analyse menée dans le cadre de cet exercice n'a pas été épargnée des difficultés. Ces dernières sont au nombre de quatre :

1. La difficulté de s'imprégner de l'exercice EAAG ;
2. Convaincre les acteurs de répondre au questionnaire : La réponse au questionnaire suppose la consécration de temps et nécessite des fois l'aval de la hiérarchie ;
3. Convaincre les acteurs de prendre part aux Focus Groupe étant donné que la tenue des FGD a coïncidé avec la période estivale ;
4. Indisponibilité et/ou difficulté d'accès aux différentes données sexo-spécifiques (par exemple au niveau du registre de commerce).

Il est à noter que 25 acteurs ont donné suite aux questionnaires distribués. Dans ce sens, il est à noter que l'échantillon réduit est certes non représentatif mais vu qu'il s'agit d'une étude expérimentale « pilote », l'objectif de cette étape est de tester la méthodologie adoptée.

En effet, la méthodologie mobilisée dans cette étude pourrait être améliorée grâce à l'implication d'un plus grand nombre d'acteurs/ parties prenantes pour recenser un plus grand nombre de réponses et donc garantir une représentativité de la population. Egalement, l'élargissement de l'échantillon permettra de recueillir les avis et propositions pour mieux mener l'EAAG.

Références

Accord De Libre-Echange Entre La Turquie Et Le Maroc

Accord De Libre-Echange Entre Les Etats De L'AELE Et Le Royaume Du Maroc

Accord De Libre-Echange Entre Les Etats-Unis Et Le Maroc

Accord Euro-Méditerranéen Entre Les Communautés Européennes Et Le Maroc

Agreement on The Global System Of Trade Preferences Among Developing Countries

Al Amana Microfinance. (2016). Rapport d'activité.

Attouch, H., & Nia, H. (2014). *Entrepreneuriat coopératif et inclusion socioéconomique des populations défavorisées au Maroc. L'entrepreneuriat social, acteur du fonctionnement du marché et promoteur d'un développement soutenable*. XXXèmes Journées du développement ATM Colloque « Ethique, entrepreneuriat et développement » UNIVERSITE Cadi Ayyad, le 29, 30 et 31 mai 2014. Marrakech.

Banque africaine de développement. (2015). *Where are the women: Inclusive Boardrooms in Africa's top listed companies?*

Banque Africaine de Développement. (2017). *Document de stratégie pays 2017-2021 Royaume du Maroc*.

Banque Mondiale. (2012). *Rapport sur le développement dans le monde: Egalité des genres et développement*. Washington DC.

Banque Mondiale. (2018). *Unrealized Potential : The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality*. World Bank, Washington, DC. Récupéré sur <http://hdl.handle.net/10986/29865>

Centre Mohammed VI de Soutien à la Microfinance Solidaire. (2012). *Livre Blanc du Micro-crédit*.

Code du travail (version consolidée en date du 26 octobre 2011)

Code Général des Impôts. (s.d.). *Institué par l'article 5 de la loi de finances n° 43-06 pour l'année budgétaire 2007, promulguée par le Dahir n° 1-06-232 du 10 Hija 1427 (31 décembre 2006), tel que modifié et complété*.

Code pénal (version consolidée de 2018) ;

Dahir n° 1-04-22 du 12 Hija 1424 (3 février 2004) portant promulgation de la loi n° 70-03 portant Code de la Famille. (s.d.).

Dahir n° 1-06-18 du 15 moharrem 1427 portant promulgation de la loi n° 36-04 relative aux partis politiques (b.o. N° 5400 du 2 mars 2006) ;

Department of Labor . (2016). *Évaluation intermédiaire indépendante: Projet Wad3éyati : Agir pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu professionnel au Royaume du Maroc*.

El boubekri , M. (2006). L'expert comptable et les contrôles spécifiques dans les coopératives agricoles dérogeant à la règle de l'exclusivisme. Mémoire du diplôme national d'expert comptable sous la direction de M. Bouzekri Bakhtari, Casablanca, Institut Supérieur de Commerce et d'Administration des Entreprises.

European Bank for Reconstruction and Development, European Investment Bank, and The World Bank. (2016). What's Holding Back the Private Sector in MENA? Lessons from the Enterprise Survey. Washington, DC: The World Bank.

Gagliardi, S. (2017). Violence against women: the stark reality behind Morocco's human rights progress. The Journal of North African Studies. doi:10.1080/13629387.2017.1363649

Haut Commissariat au Plan. (2011). Enquête Nationale sur la Prévalence de la Violence à l'Egard des Femmes .

Haut-Commissariat au Plan . (2016). Femmes et Hommes en Chiffres.

Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale. (2017). Le marché du travail au Maroc: Défis et opportunités.

Haut-commissariat au Plan. (2014). Activité, emploi et chômage 2013.

Haut-Commissariat au Plan. (2014). Le Budget-Temps ou l'Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps au Maroc 2011/2012: Principaux résultats.

haut-commissariat au plan. (2016). Note d'information du haut-commissariat au plan au sujet des principaux enseignements sur la qualité de l'emploi en 2016.

Liouaeddine , M. (2016). Une approche microéconométrique pour l'évaluation des inégalités et de la qualité du système éducatif marocain.

Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes

Loi n° 15-95 formant code de commerce. (s.d.).

loi n° 9-97 formant code électoral ;

loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants ;

MFSEDS. (Mars 2007). Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en plein évolution. 61ème session de la commission sur la condition de la femme. New York.

Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle. (2015). La stratégie nationale pour l'emploi du Royaume du Maroc.

Ministère de la Jeunesse et Sports. (s.d.). Réseau des Foyers Féminins année 2015-2016.

Ministère de la santé. (2016). Santé en chiffres 2015.

Ministère de l'Economie et des Finances. (2016). Rapport sur les Services de l'Etat Gérés de Manière Autonome.

Ministère de l'Economie et des Finances. (2017). Rapport sur les ressources humaines .

Ministère de l'Economie et des Finances. (2018). Projet de loi de finances pour l'année budgétaire 2018: Le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

Ministère de l'Economie et des Finances. (2018). Synthèse du Rapport Economique et Financier.

Ministère de l'Industrie, de l'Investissement, du Commerce et de l'Economie Numérique, Plan de développement du secteur commercial Rawaj vision 2020.

Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle. (2015). Bilan social 2015.

Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle. (2016). Bilan social 2015.

OCDE. (2015). Investing in gender equality to achieve sustainable development. the Third International Conference on Financing for Development. Addis Ababa.

OCDE. (2017). Examen multidimensionnel du Maroc – Volume 1.

OCP Policy Center et la Direction des Etudes et des Prévisions Financières. (2017). Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc.

Office du Développement de la Coopération. (2010). Revue Marocaine des Coopératives. Rabat: El Maarif Al jadida.

Office du Développement de la Coopération. (2011). Revue Marocaine des Coopératives. Rabat: El Maarif Al jadida.

Office du Développement de la Coopération. (2015). Revue Marocaine des Coopératives. Rabat: El Maarif Al jadida.

Office du Développement de la Coopération. (2016). *Revue Marocaine des Coopératives*. Rabat: El Maarif Al jadida.

Organisation Internationale du Travail (OIT). (2018). *Evaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc*.

Royaume du Maroc. (s.d.). *Constitution du 1er juillet 2011*.

Secrétariat d'Etat chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire. (2015). *journée internationale de la femme*.

Secrétariat d'Etat auprès du Ministre de l'énergie, des mines et du développement durable, chargée du développement durable. (s.d.). *Stratégie Nationale du Développement Durable (SNDD) 2030*.

Sida. (2017). *Mid Term Review of the Agadir Technical Unit and the Swedish International Development Agency, Sida funded project "Support Quality Infrastructure in Agadir Countries"*.

Système des Nations Unies. (2014). *Fiche de présentation "Projet jeunes au travail"*.

UNICEF. (2018). *Percentage of women aged 20 to 24 years who were first married or in union before ages 15 and 18. Database*.

Union Européenne. (2009). *Rapport sur le contexte socio-économique du Maroc*.

Union Interparlementaire. (2011). *Les femmes en parlement en 2011*.

Union Interparlementaire. (2017). *Femmes au parlement en 2017*.

Wodon, Q. T., & de la Brière, B. (s.d.).

World Economic Forum. (2016). *the Global Gender Gap Report*. Geneva.

Financial Performance and Growth of African Listed Family Businesses: The Effects of Family Concentration at the Boards of Directors and Socio-Emotional Wealth

Badr HABBA ; Chaire « Entreprises familiales au Maroc », ESCA Ecole de Management – Casablanca / LAREGO, Cadi-Ayyad University – Marrakech, Morocco⁶⁶

Azzeddine ALLIOUI ; Laboratoire de Recherche en Gestion des Organisations (LAREGO), Cadi-Ayyad University – Marrakech, Morocco⁶⁷

Taieb BERRADA EL AZIZI ; Chaire « Entreprises familiales au Maroc », ESCA Ecole de Management – Casablanca, Morocco⁶⁸

Abstract

The purpose of this paper is to study the level and determinants of the financial performance of African family businesses according to the degree of presence of family members at the board of directors. Our empirical study covered a sample of 173 listed African family firms over the 2011-2018 period, based on a classification by the intensity of socioemotional wealth at the boards of directors. Our results show the positive effect of the low presence of family members at the board of directors on the growth and financial performance of African family businesses.

Keywords: family business, SEW, the board of directors, financial performance, growth

Introduction

Family businesses are considered as specific organizational structures all over the world. In Italy, France, and Germany, the proportion of family businesses is over 60% (Faccio and Lang, 2002). Several studies have a growing interest in the performance and boards of directors of these organizations. They, mainly, have focused on companies listed on the stock exchange in the United States and Europe (Anderson and Reeb, 2003; Villalonga and Amit, 2006; Allouche et al., 2008; Simoes Viera, 2014).

Although, the progressive development of research on the effects of the composition of boards of directors on performance, unpredictably, there are still few dedicated researches to study the African context. For these reasons, this study is focused on listed African family

⁶⁶ bhabba@esca.ma

⁶⁷ azzeddine.alliou@ced.uca.ma

⁶⁸ tberrada@esca.ma

businesses, which have specific characteristics that allow accurate comparison with the results of empirical studies on listed businesses in the US as well as in Europe.

Meanwhile, within the framework of Africa's development goals defined by the 2063's Agenda (OECD, 2018), the continent has tripled its contribution to the world economy over the past 20 years. Thus, presenting distinctive facts that unite economy, society, culture, and policy as integrated systems, which are so topical today due to the growing presence of private entities on the continent after the circumstances of the African countries' independence during the years 1950-1970. These are, generally, the first-generation firms headed by the founders or already transmitted, which are expected to be adapted to the presence of several generations in the management of companies in the upcoming years. Besides, in the African context, where the relationship between individuals is more important and more valued than the relationship between the individual and objects (Hernandez, 2000), it is better to grasp how the sustainability of African family businesses is organized, considering the presence of different generations at the level of the boards of directors in the realities vision of the African continent.

The concept of socio-emotional wealth refers to the utilities of family business owners who derive non-financial aspects of the business, such as identity, the ability to exercise family influence, and the preservation of family dynasty and family values (Gomez-Mejia et al., 2007). The intensity of socio-emotional wealth according to (Berrone et al., 2012) is parametrized through the concentration of family property, the dispersion of property, the leader's belonging to the family, the presence of several family members on the board of directors and by the weight of foreign members on the board of directors. Consequently, family businesses denote a complex world with different governance and management models, which affect the performance differently. Thus, we study, from a socioemotional wealth perspective, the effect of family-oriented constraints on the financial performance of the business, through the analysis of ownership and the characteristics of the board that profiles socio-emotional wealth. Moreover, previous studies have analyzed the effect of certain characteristics of the board on financial performance, and have considered the effect of the provenance of the CEO (Barontini and Caprio, 2006) while neglecting the impact of other dimensions.

We try through this paper to contribute to the development of knowledge on family businesses, by testing **the effect of socio-emotional wealth at the board level on the performance of the listed African family businesses**. To our knowledge, this paper is the first to discuss the performance of listed African family businesses based on the perspective of socio-emotional wealth. Africa, certainly, represents one of the most important continents to discuss this issue based on its history, on its demographic aspects, and its institutional and cultural diversities with this mixture of Negro-African, Arab, Western and Muslim traditions.

To answer this problem, we are conducting an empirical study on the level and determinants of performance on a sample of 173 listed family businesses from 16 African countries during the period 2011-2018. The first step is to check the performance differences between family businesses with high socio-emotional wealth and these with low socio-emotional wealth. In this

sense, we take into account the possible moderation factors highlighted by the literature on socio-emotional wealth (Gomez-Mejia et al., 2011), the ownership structure of the firm, and the presence of non-family shareholders at the board.

The rest of this paper is organized as follows. First, we approach our theoretical context by developing the reasoning of socio-emotional wealth theoretically, as well as empirically by mentioning its effects on the performance of family businesses (Section. 1). Then, we proceed to the description of the data, the methodology, and the analysis of the results. And finally, we discuss and conclude on important repercussions of socio-emotional wealth at the board level on the performance of family businesses in the African context.

Literature review

1.1. The importance of the socio-emotional wealth model in family business research

Separating ownership from control creates conflicts of interest, and asymmetric information between owners and managers (Fama and Jensen, 1983). Integrating personal property aligns the interests of owners and managers to reduce agency costs to the minimum possible in family-controlled businesses (Schulze et al., 2003). In family businesses, Agency fees are not negative, but generally lower than they are in non-family businesses (Chrisman et al., 2005). For that, several studies have analyzed the behavior of family businesses and performance by referring to agency theory (Schulze et al., 2001; Villalonga and Amit, 2006; Le Breton-Miller et al., 2011). But, this theoretical framework does not fully explain the complexity and diversity of behavior in family businesses.

Gomez-Mejia et al. (2007) developed the socio-emotional wealth model, which is an extension of the theory of behavioral agency (Wiseman and Gomez Mejia, 1998), to explain the peculiarities of family businesses. According to the behavioral agency theory, the behavior of family businesses is influenced by the feelings and emotional engagement of family members in the business, which constitutes a store of emotional values that inherits family standards and its position control. Family owners derive value from this wealth of control, acting altruistically towards family members, and also to preserve the social capital of the family business (Arregle et al., 2007).

The socio-emotional wealth model consists of several dimensions: family control, its influence on the business, the identification of family members in the business, the family's social ties, as well as the emotional attachment between family and business and between the involved family members in the business (Berrone et al., 2012). As a result, the identity of family members is closely tied to the business, and the preservation of the social-emotional wealth of family business owners becomes a goal in itself to guide the behavior of family businesses (Gomez Mejia et al., 2011) by influencing corporate governance, management, strategies and risk approaches (Gomez Mejia et al., 2007; Berrone et al., 2010; Gomez-Mejia et al., 2010).

Thus, the preservation of this wealth implies the pursuit of instrumental objectives which can be summarized as follows: maintaining control and influence over the firm. It will spread the family dynasty throughout the firm, and subsequently, preserve the family's reputation and image. Besides, maintaining the reputation of the family business (Berrone et al., 2010), and perpetuating the family dynasty (Sirmon and Hitt, 2003) will increase financial performance as this implies an investment horizon long-term. Also, the desire to preserve and increase socio-emotional wealth through corporate control influences major management choices. If socio-emotional wealth is threatened, the family makes choices to avoid socio-emotional loss, despite considerations of financial efficiency and risk of financial loss.

1.2. Empirical evidence on the effects of socio-emotional wealth on the financial performance of family businesses

Researches on the financial performance of family businesses have presented mixed results. Some studies of listed companies have found that family businesses outperform non-family businesses (Anderson and Reeb, 2003a; Simoes Vieira, 2014). Family property is an indicator of socio-emotional wealth (Berrone et al., 2012). As family ownership increases the identity sense, the ability to exercise family influence also increases, and, at the same time, the risk of losing control is reduced (motivation to preserve socio-emotional wealth increases, but the risk of loss decreases).

The empirical literature also supported the hypothesis that performance is an increasing function of managerial ownership (Morck et al., 1988; Mikkelsen and Partch., 1997). Large shareholders can benefit more from the pursuit of objectives such as the growth of the business or the wealth of the family business by expropriating, by compensating excessively the operations of special dividends, than by increasing the shareholder value.

Besides, social bonds in the family are the third dimension of socio-emotional wealth. As a result, family businesses proactively engage internal stakeholders as a way to build relational trust and gain in the direction and management of the business (Cennamo et al., 2012). Family owners tend to value social legitimacy more than their sensitivity to negative criticism from outsiders and appreciate how they are judged by others (Berrone et al., 2010).

Other authors pointed out that this evidence is affected by the different definitions of family businesses that these studies have addressed (Maury, 2006; Allouche et al., 2008; Miller et al., 2013). The multiplicity of these definitions is linked to the heterogeneity of family businesses with different governance and management models. As a result, the socio-emotional endowment of the family may have different intensities and affect financial performance differently, depending on the composition of the boards of directors of family businesses.

As a result, empirical studies have analyzed the effect of board characteristics with a strong finding that conflicts between owners and managers of non-family businesses are more costly than conflicts between family and non-family shareholders. However, the reverse is true in the

case of a successor- managing director (Villalonga and Amit, 2006). Furthermore, the literature has shown that heirs can be poor managers (Bennedsen and Nielsen, 2010), and that profitability follows the influences of family control, but family ownership has no significant effect (Sacristán Navarro et al., 2006). However, some studies have proven that companies with the presence of heirs largely outperform family businesses with low family presence (Morck et al., 1988). Also, the most important objective of family businesses is the preservation of socio-emotional wealth in the business. Thus, the performance itself is an instrumental objective in maintaining this richness. Moreover, the influence on the firm's board of directors is a key dimension of socio-emotional wealth (Gomez-Mejia et al., 2007; Berrone et al., 2012). Empirical evidence has shown that families avoid opening up capital to outside investors (Sirmon and Hitt, 2003). Besides, while having a risk aversion, they do not prefer debt financing, to protect their control.

On the one hand, in family businesses, the priorities of owners and managers can be influenced by the differences in the evolution stages of the socio-emotional wealth: the emphasis on preserving socio-emotional wealth differs over generations because the branches of the family emerge the weakening of social ties (Gomez-Mejia et al., 2011), as well as the identification with the firm (Le Breton-Miller and Miller, 2013). Similarly, according to the hypothesis proposed by (Gersick et al., 1997), when the family business reaches the succession phase, family members on boards of directors belonging to nuclear families (since each of them must first meet the needs of his or her own family), they tend to pursue different interests (Corbetta and Salvato, 2004). Consequently, the goals of individuals no longer coincide with those of the family unit, and the alignment of the goals of family members becomes more difficult, and as long as it occurs, it is transitory.

On the other hand, performance is a source of cash flow for the firm, which makes it possible to finance activities without having to resort to external resources. Also, profitability ensures the sustainability of the business for future family members who take over and ensure the renewal of family bonds in the business through dynastic succession (Berrone et al., 2012). As a result, empirical studies have shown that family participation in management creates closer bonds between family and business (Gomez-Mejia et al., 2007). The literature works have suggested that the constant presence of family members on corporate boards has significant effects on its reputation. In turn, that encourages family managers to improve performance (Anderson et al., 2003). Also, empirical data on publicly traded companies have proved that family members have a positive effect on performance (Anderson and Reeb, 2003; Maury, 2005; Chu, 2011). Thus, when several family members are involved in active management, their career development influences social bonds, and emotions are linked to the firm. This gives them a greater incentive to maintain the survival actions of the family business as a source of socio-emotional wealth.

Methodology

Our study is based on data from 173 listed African family businesses and 16,608 annual data during the period 2011-2018. These companies are drawn from 16 African countries (Algeria, Botswana, Ivory Coast, Egypt, Ghana, Kenya, Liberia, Malawi, Mauritius, Morocco, Nigeria, South Africa, Tunisia, Tanzania, Zambia, and Zimbabwe). Data extraction is from the Orbis database (Bureau Van Dijk). The sample of family businesses consists of firms that are at least 50% family-controlled, with at least two family members at board level (Leach et al., 1990), and were listed on the stock market during the study period.

We classified the companies into several categories according to our study objectives (family businesses with high socioemotional wealth “SEW” and family businesses with a low SEW⁶⁹). Thus, for the parameters of high and low SEW, and based on the words of (Gottardo et al. 2015) we considered that family businesses with high SEW are those that have a family independence ratio exceeding the median at board level (Number of family shareholders present at board level / Total number of board members) while for other family businesses with low SEW, those with a ratio below the median.

The first phase of our empirical study consists to compare the financial performances between family businesses with high and low SEW. In the second phase, we studied the determinants of this financial performance based on a multiple regression model according to the econometrics of panel data methodology.

The objective of our study is to identify the ideal level of family presence at the board level to ensure performance, as well as the determinants of economic performance based on the composition of the board of directors. The dependent variable used in our study to measure performance is ROA. Consistent with our initial questioning that the board is expected to create value for all stakeholders, we will empirically test the profitability of the asset in its holding. The empirical model on which our paper is based is that of the work mentioned in (Table 1):

$$\text{Performance (ROA)}_{it} = \beta_0 + \beta_1 (\mathbf{Q})_{it} + \beta_2 (\mathbf{EFFIC})_{it} + \beta_3 (\mathbf{EQFIN})_{it} + \beta_4 (\mathbf{INDF})_{it} + \beta_5 (\mathbf{LEV})_{it} + \beta_6 (\mathbf{LIQ})_{it} + \beta_7 (\mathbf{SIZE})_{it} + \beta_8 (\mathbf{GROSA})_{it} + \beta_9 (\mathbf{AGE})_{it} + \beta_{10} (\mathbf{INVESTNP})_{it} + \beta_{11} (\mathbf{RINVEST})_{it} + \beta_{12} (\mathbf{PERFNP})_{it} + \varepsilon t$$

With:

Exhibit 2: The variable definitions of the empirical study

Variable	Calculations	Empirical rationale	Coding
----------	--------------	---------------------	--------

⁶⁹ Socio-emotional wealth.

Return on assets	Net income / total assets	Allouche et al. (2007); Maury (2005); SRAER (2004)	ROA
Growth opportunities	Market value / Book value	Maury (2005); SRAER (2004)	Q
Efficiency ratio	EBIT / Turnover	Allouche et al. (2007)	EFFIC
Financial balance	Sustainable resources / Tangible assets	Allouche et al. (2007)	EQFIN
Financial independence (%)	Equity / Permanent financing	Allouche et al. (2007)	INDF
Leverage	Total debts / Total assets	Gotardo et al. (2015)	LEV
Liquidity	Net current assets / Short-term debts	Allouche et al. (2007)	LIQ
Size	Log (total assets)	Maury (2005); Gurbuz et al. (2010); Noel Capon (1990)	SIZE
Sales growth	Increase in turnover from (N-1) to N	Maury (2005); Peng (2004); Noel Capon (1990)	GROSA
AGE	Log (Age)	SRAER (2004); Gotardo et al. (2015)	AGE
Investment N-1	Investment from previous years	Noel Capon (1990)	INVESTNP
Capital Rotation	CA / Capital	Gotardo et al. (2015)	RINVEST
Previous performance	ROA (N-1)	Gotardo et al. (2015)	PERFNP

Firstly, before starting the tests of the study, we checked the probable existence of multi-collinearity problems between the explanatory variables of the model. The results of the verification allow us to integrate the variables in the tests that follow. Secondly, we tested the data based on the panel data method by testing two models (fixed effects and random effects). Thirdly, tests are performed to verify individual heterogeneity and have been accepted for both models cases (Fisher test to check the significance of the fixed effects and the Breush-Pagan-test to assess the significance of the random effects). Finally, the Hausman specification test allowed us to accept or reject the hypothesis of independence between unobserved individual heterogeneity and the explanatory variables giving the different cases of the study, which presents more robust results.

Results and discussion

The main objective of our study is to compare the financial performance between the different categories, then, to define its determinants within family and non-family businesses listed in the African continent concerning the problem of family presence on the board of directors. To do this, our objective allowed us to test the proposed model on two categories of companies classified according to the degree of SEW⁷⁰ (high or low).

The results generated by this study based on hypothesis tests are presented in the table 2.

Exhibit 3: Hypothesis test results

Mann Whitney U- Test				
H0: The distribution of the median is identical between the two samples.				
Variable	Medians		Sig.	Decision
	Family businesses (High SEW)	Family businesses (Low SEW)		
ROA	2.63	3.77	.004	Reject H0

The significance level is .050.

⁷⁰ SEW = Socio-emotional

Based on the socio-emotional wealth model, the literature review of our paper suggests that family businesses, generally, prefer socio-emotional returns over financial returns and financial performance. In this context, our non-parametric test results reinforce this assertion for the African continent. This corroboration is made based on the ROA by indicating that the performance of family businesses with high socio-emotional wealth (SEW) is lower than that of family businesses with low socio-emotional wealth (SEW) for the African region context (Table. 2).

The second step of our study consists of testing a model with several explanatory variables to study the determinants of performance in each sample. The results are shown in the table 3.

Exhibit 4: STATA results of the dependent variable ROA

Independent Variables	Family businesses (Strong SEW)	Family businesses (Low SEW)
Tobin's Q	-1.93 (9.93)	0.00190 (0.00481)
EFFIC	20.25 *** (1.859)	0.117 *** (0.0158)
EQFIN	-0.397 ** (2.357)	-4,716 (3,492)
INDF	2.984 (1.776)	0.267 (2.788)
LEV	-10.92 *** (4.848)	-9.773 ** (5.645)
LIQ	0.399 (0.143)	0.173 (0.0808)
SIZE	1,773 (0.485)	1,771 ** (0.774)
GROSA	0.464 (0.368)	2.749 *** (0.654)
AGE	0.680 (0.501)	-0.892 (1.044)
INVESTNP	0.409 *** (0.139)	0.566 *** (0.230)
RINVEST	2.74 (6.73)	-5.25 (0.00227)
PERFNP	0.468 *** (0.0541)	0.426 *** (0.0546)
Constant	-11.82 *** (3.501)	-2.556 (5.670)

R – sq	0.8716	0.7081
Fisher test	0.0000	0.0000
Breush-Pagan test	0.0097	0.0346
Hausman test	0.0000	0.0000

The t statistic is in parentheses.

* for significant at 10%; ** for significant at 5%; *** for significant at 1%

The results of the carried tests allowed us to highlight the robustness of the tests based on ROA, as a proxy for measuring the performance of the companies in our sample (Table. 3). These results are represented in three points:

- 1) The variables related to efficiency (EFFIC), past investment (INVESTNP), and past performance (PERFNP) are significantly positive for the two samples in our study. Also, the leverage (LEV) has a significantly negative effect on the two samples (Table. 3).
- 2) The financial balance (EQFIN) variable has, significantly, a negative discriminatory effect for family businesses with high SEW, compared to family businesses with low SEW (Table. 3).
- 3) The size variable (SIZE) has a significant positive discriminatory effect for the sample of family businesses with a low SEW compared to their counterparts with a high SEW (Table. 3).
- 4) The turnover growth variable (GROSA) has, expressively, a positive discriminatory effect for the sample of family businesses with a low SEW compared to their peers with a high SEW (Table. 3).

Discussion of results

Our results show that the high presence of family members on the board (high SEW) affect negatively the performance of listed African family businesses. These hypothesis test results confirm H1. Subsequently, the results of the panel tests explain this through a very positive effect of growth and size on the financial performance of family businesses characterized by low SEW. Moreover, the financial balance has a negative and significant effect on the performance of the sample of family businesses with high socio-emotional wealth. However, this effect is no longer significant in terms of the performance of family firms with low socio-emotional wealth. Furthermore, our results show that the operational leverage negatively affects the performance of all family businesses in both samples.

The last result contradicts the idea that indicates that family businesses are less willing to commit to high-risk projects (Gomez-Mejia et al., 2007). Later, Gomez-Mejia et al. (2011) arrive at consistent results with our study, which state that under high-risk conditions, when the survival of the family business is threatened, and when the family risks losing their standard of living and their assets, they are more likely to make choices that reduce SEW, taking high debt risks to save their businesses.

Our key results clarify the negative effect of the high intensity of SEW on the financial performance of listed African family businesses. First of all, family businesses, which are characterized by a strong presence of family members on the board of directors, exhibit the effect of a policy of prudence leading to underinvestment. Effectively, our study shows a negative link between the ratio (sustainable resources/tangible assets) and financial performance. This can be explained by several non-financial objectives of family members involved at the board level. Firstly, one of the objectives is to increase sustainable resources to cover working capital requirements by allocating sustainable resources to the operating cycle instead of investing. This translates into a generally high working capital requirement in family businesses, which manifests itself in their intention to create specific assets that meet their strategic objectives (Lozano, 2015). These non-economic objectives encourage family businesses to maintain long-term relationships with their customers (by granting long payment terms) and with suppliers (by accepting short supplier payment terms). Otherwise, to maintain their investments in sectors of unprofitable activities just because of their attachment to the historical business sector of the family business (Gomez Mejia et al., 2007). Secondly, another objective is going into debt by accumulating more resources, as well as following a policy of prudence through under-investment which then impacts their growth on the market.

As a result, and following the results for listed companies based on the arguments of (Anderson and Reeb, 2003), this study found out a negative relationship between the concentration of family ownership and financial performance. There are probably several reasons behind this. Initially, the high concentration degree of ownership in family businesses, which explains the preservation by family members of their socio-emotional wealth and memories accumulated at the business level during the life of family businesses (with their customers, suppliers, and historical stakeholders), which pushes them to prioritize family objectives over financial objectives (Gomez Mejia et al., 2011). Therefore, the explanations of our results on the effect of high family involvement at the board level are consistent with the literature in other contexts. On this basis, in the case of high family concentration, family identity is inextricably linked to the business, as family members have a higher intention of sustaining the family business (Berrone et al., 2012). Thus, there is strong support for obtaining lower profitability conditions for preserving the non-economic objectives of SEW, which results in under-investment and non-growth.

Another possible explanation is the intense presence of family members on the Board, which negatively affects the performance. These members are usually members of the nuclear family. On the one hand, their identification with the firm is very high, and, on the other hand, their emotional bonds with each other are strong. Therefore, the firm is considered an extension of the family. In later generational stages, several family members present at the board level generally belong to different branches of the family whose identification with the firm tends to diminish. Consequently, emotional bonds between family members are weaker, and the firm's attachment to the family becomes weak, which is favorable to financial performance (Le Breton-Miller and Miller, 2011).

Formerly, in family businesses with a low SEW, non-family board members are likely to be connected to the family network. On the one hand, they have follow-up incentives for family shareholders, and on the other hand, families are committed to strengthening the relationship of trust with their stakeholders (Cennamo et al., 2012). That leads them to prioritize financial objectives over the family ones when they increase in size (SIZE significantly positive in the case of our study), and by focusing on the growth of the firm (GROSA significantly positive in our case), because they are sensitive to the evaluation of strangers around their tables (Berrone et al., 2010).

Besides, another very interesting result is noted from our empirical study. In fact, when there is less concentration of family members on boards of directors, the determinants of growth (the size of the firm, and the growth in sales) become significant on financial performance. In other words, when there is low socioemotional wealth, the level of financial performance is positively boosted by size (SIZE). There are two possible explanations for the size proved by our study. The first is based on the fact that by having a low intensity of family-member presence at the board level, SEW is reduced. Thus, as the family business grows in size, it faces financial constraints related to the mass of work and goods, which pushes it to prioritize the financial objectives over the family ones. The second explanation is based on a solid foundation on signal theory (Ross, 1977). On this basis, when the family business increases in size, this enables it to send good signals about its performance to the market, which in turn enables it to develop and stimulate external growth, and thus stimulates the longevity of the business, which in other words means the moderate preservation (this effect is present at the level of family firms with low SEW) of the social-emotional wealth of family members.

Conclusions

This paper applies the socio-emotional wealth (SEW) model to the analysis of the performance of family businesses and highlights the conflicting results presented in the empirical literature, which have shown mixed results when comparing the performance of family businesses with a high and low family-member presence at the board level. To produce our results, we conducted our study on a sample of 173 family businesses on the African continent over the period 2011-2018. To our knowledge, our paper is original in that, it is the first to find evidence linking the intensity of family-member presence at the board level, growth, size, and prudence policy in the case of family firms in African countries.

We found that SEW intensity explains the differences in financial performance between family businesses with a high family-members presence at the board level and their counterparts with a weak presence. The low presence of family members stimulates growth and has a very positive size effect on the performance of the family business.

Consequently, our study has practical implications on the African continent, because it reinforces the importance of adapting the level of family presence at the board level to the desired performance. We extend this observation here to the characteristics of the board of

directors and its structure. We show that under different conditions, i.e. differences in emotional intensity, family businesses with low SEW perform better based on hypothesis tests through a board of directors with a family minority than with a board composed mainly of family members. This suggests that African family-owned businesses need to be able to adapt their management and board structure, taking into account SEW's moderating effects on financial performance, and thus integrate independent directors into their boards (Batac & Barrédy, 2009).

Several limitations arise in this article. In our study, we only consider several dimensions of SEW and do not deal with the qualitative emotional aspects of SEW. Families are characterized by a wide range of positive and negative emotions that arise from everyday situations. And given the narrow boundary between family and business, these emotions permeate the organization and influence decision-making processes (Allioui and Habba, 2019). Furthermore, this study focuses on an African continent with non-homogeneous cultures, and therefore the specific institutional and cultural context sought in one country may lead to different results from those found in other countries on the continent. Therefore, it would be desirable to verify our results through a cross-national study by grouping the countries of the continent into homogeneous cultural categories based on sociological studies conducted on the continent, to test how the institutional and cultural context can influence the relationship between performance and socioemotional wealth (SEW).

References

- Allioui, A., & Habba, B. Les effets des objectifs non financiers sur l'évaluation des entreprises familiales marocaines: une approche exploratoire. *Moroccan Journal of Entrepreneurship, Innovation and Management*, 4(1), 29-40.
- Allouche, J., Amann, B., Jaussaud, J., & Kurashina, T. (2008). The impact of family control on the performance and financial characteristics of family versus nonfamily businesses in Japan: A matched-pair investigation. *Family business review*, 21(4), 315-330.
- Anderson, R. C., & Reeb, D. M. (2003). Founding-family ownership and firm performance: evidence from the S&P 500. *The journal of finance*, 58(3), 1301-1328.
- Anderson, R. C., Mansi, S. A., & Reeb, D. M. (2003). Founding family ownership and the agency cost of debt. *Journal of Financial Economics*, 68(2), 263-285.
- Arregle, J. L., Hitt, M. A., Sirmon, D. G., & Very, P. (2007). The development of organizational social capital: Attributes of family firms. *Journal of management studies*, 44(1), 73-95.
- Barontini, R., & Caprio, L. (2006). The effect of family control on firm value and performance: Evidence from continental Europe. *European financial management*, 12(5), 689-723.

Batac, J., & Barrédy, C. (2009). Les administrateurs extérieurs sont-ils des vecteurs d'apprentissage organisationnel dans les entreprises familiales?. *Marché et organisations*, (2), 31-66.

Bennedsen, M., & Nielsen, K. M. (2010). Incentive and entrenchment effects in European ownership. *Journal of Banking & Finance*, 34(9), 2212-2229.

Berrone, P., Cruz, C., & Gomez-Mejia, L. R. (2012). Socioemotional wealth in family firms: Theoretical dimensions, assessment approaches, and agenda for future research. *Family Business Review*, 25(3), 258-279.

Cennamo, C., Berrone, P., Cruz, C., & Gomez-Mejia, L. R. (2012). Socioemotional wealth and proactive stakeholder engagement: Why family-controlled firms care more about their stakeholders. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(6), 1153-1173.

Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. (2005). Trends and directions in the development of a strategic management theory of the family firm. *Entrepreneurship theory and practice*, 29(5), 555-575.

Chu, W. (2011). Family ownership and firm performance: Influence of family management, family control, and firm size. *Asia Pacific Journal of Management*, 28(4), 833-851.

Corbetta, G., & Salvato, C. (2004). Self-Serving or self-Actualizing? Models of man and agency costs in different types of family firms: A commentary on "Comparing the agency costs of family and non-Family firms: Conceptual issues and exploratory evidence". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(4), 355-362.

Faccio, M., & Lang, L. H. (2002). The ultimate ownership of Western European corporations. *Journal of financial economics*, 65(3), 365-395.

Gersick, K. E., Gersick, K. E., Davis, J. A., Hampton, M. M., & Lansberg, I. (1997). *Generation to generation: Life cycles of the family business*. Harvard Business Press.

Gomez-Mejia, L. R., Cruz, C., Berrone, P., & De Castro, J. (2011). The bind that ties: Socioemotional wealth preservation in family firms. *Academy of Management Annals*, 5(1), 653-707.

Gomez-Mejia, L. R., Makri, M., & Kintana, M. L. (2010). Diversification decisions in family-controlled firms. *Journal of management studies*, 47(2), 223-252.

Gomez-Mejia, L.R., Haynes, K.T., Nunez-Nickel, M., Jacobson, K.J.L., and Moyano-Fuentes, J. (2007). Socioemotional wealth and business risks in family-controlled firms, evidence from Spanish olive oil mills, *Administrative Science Quarterly*, 52 (1), pp. 106-137

Gottardo, P., & Moisello, A. M. (2015). The impact of socioemotional wealth on family firms' financial performance. *Problems and perspectives in management*, (13, Iss. 1), 67-77.

Hernandez, E.-M. (2000). Afrique : l'actualité du modèle paternaliste. *Revue française de gestion*, 128, 98-105.

Le Breton-Miller, I., & Miller, D. (2013). Socioemotional wealth across the family firm life cycle: A commentary on "family business survival and the role of boards". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(6), 1391-1397.

Le Breton-Miller, I., Miller, D., & Lester, R. H. (2011). Stewardship or agency? A social embeddedness reconciliation of conduct and performance in public family businesses. *Organization Science*, 22(3), 704-721.

Leach, P. (1990). *Managing the Family Business in the UK*. Stoy Hayward, London.

Lozano, M. B. (2015). Strategic decisions of family firms on cash accumulation. *Revista de Administração de Empresas*, 55(4), 461-466.

Martin, W. L., & Lumpkin, G. T. (2004). From entrepreneurial orientation to family orientation: Generational differences in the management of family businesses. In *Frontiers of entrepreneurship research: Proceedings of the 23rd annual Entrepreneurship Research Conference* (pp. 309-321).

Maury, B. (2006). Family ownership and firm performance: Empirical evidence from Western European corporations. *Journal of corporate finance*, 12(2), 321-341.

Maury, B., & Pajuste, A. (2005). Multiple large shareholders and firm value. *Journal of Banking & Finance*, 29(7), 1813-1834.

Mikkelson, W. H., Partch, M. M., & Shah, K. (1997). Ownership and operating performance of companies that go public. *Journal of financial economics*, 44(3), 281-308.

Miller, D., Minichilli, A., & Corbetta, G. (2013). Is family leadership always beneficial?. *Strategic Management Journal*, 34(5), 553-571.

Morck, R., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1988). Management ownership and market valuation: An empirical analysis. *Journal of financial economics*, 20, 293-315.

OCDE. (2018). *Dynamiques Du Développement En Afrique 2018 : Croissance, Emploi Et Inégalités*.

Ross, S. A. (1977). The determination of financial structure: the incentive-signaling approach. *The bell journal of economics*, 23-40.

Sacristán-Navarro, M., Gómez-Ansón, S., & Cabeza-García, L. (2011). Family ownership and control, the presence of other large shareholders, and firm performance: Further evidence. *Family Business Review*, 24(1), 71-93.

Schulze, W. S., Lubatkin, M. H., & Dino, R. N. (2003). Exploring the agency consequences of ownership dispersion among the directors of private family firms. *Academy of management journal*, 46(2), 179-194.

Schulze, W. S., Lubatkin, M. H., Dino, R. N., & Buchholtz, A. K. (2001). Agency relationships in family firms: Theory and evidence. *Organization Science*, 12(2), 99-116.

Sirmon, D.G., and Hitt, M.A. (2003). Managing resources, linking unique resources, management, and wealth creation in family firms, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27, pp. 339-358.

Vieira, E. F. S. (2014). The effect on the performance of listed family and non-family firms. *Managerial Finance*.

Villalonga, B., & Amit, R. (2006). How do family ownership, control and management affect firm value?. *Journal of Financial Economics*, 80(2), 385-417.

Wiseman, R. M., & Gomez-Mejia, L. R. (1998). A behavioral agency model of managerial risk-taking. *Academy of Management Review*, 23(1), 133-153.

Measuring the impact of Human Resource Management on the company social performance:
The Case of « MULTICERAM »

Hanane ELLIOUA; National School of Applied Sciences of Berrechid, Hassan First University –
Settat, Morocco⁷¹

Adam EL KHOURANI; National School of Applied Sciences in Berrechid. Hassan First University –
Settat, Morocco⁷²

Abstract

Nowadays, organizations face countless of challenges, such as economic, financial and technological change in addition to globalization and enhanced competition. In the same vein, the company is being asked more than ever to implement new tools to achieve the performance that allows it to "survive" in an increasingly active environment that is characterized by fierce competition, as we know Performance is an elusive notion, not only of an economic or financial nature, but also of a social nature where all the functions of the company contribute these days to achieve it.

The emphasis is increasingly on the contribution of HRM to organizational performance, this link between human resources practices and the performance of firms is the object of several researchers in management sciences as a result of a great debate in the discipline of human resource management. Apart from the literature which is articulated around this questioning still constitutes a "black box" in the real sense of the term. A range of theoretical approaches conclude that there is a relationship between human resource practices and organizational performance but with several criticisms and limitations. Among these approaches, three are the most cited and used, namely the Universalist, contingent and the configurationally approach.

The following work aims to demonstrate the impact of human resources practices on the social performance of a Firm. In order to answer the latter, we sought to better understand the possible impact of HR practices on social performance. The results that we found indicated that some of HR practices have a positive impact on the social performance of an organization.

Keywords: Performance; social performance; SME; HR practices; universalist approach; configurational approach; contingent approach.

Introduction

A recent study by *Euler-Hermes* warns of an increase in the number of business failures in Morocco in 2013 (more than 1990 companies declared bankruptcy in the first half of 2013).

⁷¹ hanane.ellioua@gmail.com

⁷² adamelkhourani72@gmail.com

This acceleration in the number of business failures is all the more worrying today as the study forecasts that the trend is likely to continue in the coming years.

To detect the causes of these failures, managers are no longer content to simply set up accounting and financial audits. They have also had to assess the intangible wealth of the company: **Human Capital**, which is considered to be a lever of competitiveness in the first degree.

The impact of HRM practices on business performance is certainly very great. To better highlight this impact, we opted for a case study: the case of the company "MULTICERAM"* and selected a few indicators to measure the company's social performance, which is the subject of our study. The indicators were combined with the evaluation of the practices of the HRM of "MULTICERAM" to propose a model of critical analysis.

It goes without saying that the results of our research, published below, are the result of several bibliographical searches combined with empirical research.

MRH practices and company performance: what is the relationship?

The relationship between HRM practices and business performance has been of interest to researchers for the past three decades

In 1959, Penrose wrote about the combination of resources and services that can create value and therefore performance. He assumes that "the function of the manager or entrepreneur is to catalyse and combine these resources to convert them into capabilities, in order to innovate and create economic value".

Wernerfelt (1984) argues that "firms have had no choice but to turn to the variables over which they can exercise control, such as financial capital, material (equipment, raw materials and technology) and people. The growing interest in these internal variables has contributed to the development of resource theory. It defines the resources of the firm; present at all times; as determinants of its strengths and weaknesses. "This concerns brands, mastery of a technology, employee skills and talents, commercial agreements, equipment, capital, etc. The resulting performance diagnosis is a classic positioning analysis, expressed as strengths/weaknesses and position of strength of this or that entity of the organisation". Subsequently, in 1985 Guzzo, and al. (1985) confirmed a strong relationship between "the presence of training and performance evaluation practices, on the one hand, and an increase in productivity on the other".

Barney (1991) agrees with Wernerfelt (1984). He confirms that the firm's resources produce assets that enable the organization to add value to the market. "Performance is directly dependent on the company's ability to mobilize resources to transform environmental

conditions to its advantage "6. In his research, he develops the resource-based approach, which advocates that a company's resources must generate value, characterised by scarcity, which is difficult to imitate and cannot be substituted, for a competitive advantage. Presented for the acronym "VRIN “:

- V: as a value. A resource has value if it enables the company to seize an opportunity in its environment or to resist external threats;
- R: as in scarce. These resources must be scarce, i.e. owned by few companies, which allows them to develop an advantage over their competitors;
- I: imperfectly imitable. The difficulty in imitating a resource lies essentially in its tacit, implicit character, in its complexity to be transformed into a value-generating action;
- N: as non-substitutable. Resources may generate value, they may be scarce; they may be unique, but they may encounter another resource of a radically different nature on the market that substitutes for them.

Barney defines resources as "all the assets, capabilities, organizational processes, firm attributes, information, knowledge, etc. controlled by a firm that enable it to design and implement strategies that improve its operations and efficiency.

Similar studies have also been undertaken in companies. ARTHUR (1994) examines "the influence of HR systems on the scrap rate per tonne of molten crude steel ". LIOUVILLE and BAYAD (1995); on a study of 271 French manufacturing SMEs and argue that "firms developing a proactive design of their HRM and wishing to develop their staff can expect with high probability to achieve high organisational performance.

Conversely, companies that do not rely on their social dimension could experience more social dysfunctions that could hamper their economic success". They looked for a specific causal link to performance and deduced that "economic performance (profitability, sales growth) would be conditioned by organisational performance (productivity, quality, capacity for innovation), which in turn would be conditioned by social performance (staff turnover, absenteeism and staff satisfaction)".

In its work on high-performance practices, HUSELID (1995) notes a positive impact on financial and economic performance. It includes "specific selection and recruitment procedures, incentive compensation systems, training programmes and staff involvement practices “ and concludes that these practices have a significantly negative impact on turnover and a positive impact on productivity and financial performance.

In collaboration with Wright (1998), Barney states that: "the organizational support factor " is as important as the resources with a competitive advantage. The firm must have the ability to organize its resources (material, human); hence its skills; to be competitive in the marketplace.

Furthermore, PFEFFER (1998) records that firms that survive in the market would be characterised by "flexible work organisation systems, performance-based remuneration practices, employee participation in decision-making, and highly developed training, promotion and career development policies... ". Also, HILTROP (1999) argues in the same perspective that: "training, teamwork, decentralisation of decision-making..., are among the most effective HRM practices".

Drucker (1999) even argues that the greatest challenge for industrialized countries will no longer be to improve the productivity of manual labour, but rather to increase the productivity of knowledge workers, and that it will also be necessary to be able to attract and retain them within the firm. In the same year, Bryson, in a study of 564 British companies, argues that there are effects of certain HR practices that interact differently on a company's financial performance: "The results indicate that only the systematic use of the chain of command and direct communication practices are significantly associated with better financial performance ".

Moreover, the study realised by Lacoursière's in 2001 of 233 manufacturers seems to provide us with more details thanks to its regression analysis. The results show that "the dissemination of information appears to be related to the rate of employee turnover and the rate of return on assets; training, to productivity; recruitment and performance evaluation, to sales growth ". FABI and al (2004) point out that the best performing firms are often recognized by: "the practices of disseminating strategic or economic information, profit sharing, and to a lesser extent, the increased use of job descriptions and participation in decision-making ".

As for Alain MARION and al. (2012), in their diagnostic work on company performance, performance is conditioned. It depends on "the ability of the members of the firm, and in particular the manager, to identify internal resources and combine them in a "plan" in such a way that they produce services that allow the seizing of opportunities in the environment". They evaluate performance through "the ability of the company to achieve the goals it has set for itself, in accordance with the resources it has at its disposal and the skills it has acquired ".

In this sense, Melanie CHARBONNEAU (2012) states: "The success of companies depends largely on the nature of human resources management". This equation assumes that a highly distinguished firm will only be successful when the firm is able to strengthen all the parameters of its efficiency.

Methodological choices

This section presents the main methodological steps we undertook in our case study. The objective of this survey is to look for the causal link between HRM practices and company social performance in the context of the "MULTICERAME" company.

Under the hypothesis that "the more a company is involved in human resources, the better it performs", the study in question leads us to find answers to the following question: ***How to calculate the impact of HRM practices on social performance?***

To carry out our research, the Human Resources Department of MULTICERAME not only provided us with several tools (dashboard, individual interviews, quantitative resources, the company's positioning on the market, the company's strategy, survey results, management review, balance sheet...). It also facilitated the various interviews conducted with the company's staff (directors, executives, managers, operators, etc.). Thus, the research in question enabled us to identify HR practices that have a considerable impact on performance in the company context, to extend the development of HR practices that are often recognised as the most common practices in business management and that promotes the expertise of the support function in the company's management field.

Research Hypotheses

The context of the present study is now recognized and is reflected in the impact of HRM practices on social performance in the ceramics sector through a unique case study. Our objective is to analyze to what extent HRM practices impact social performance, which leads us to formulate our research question.

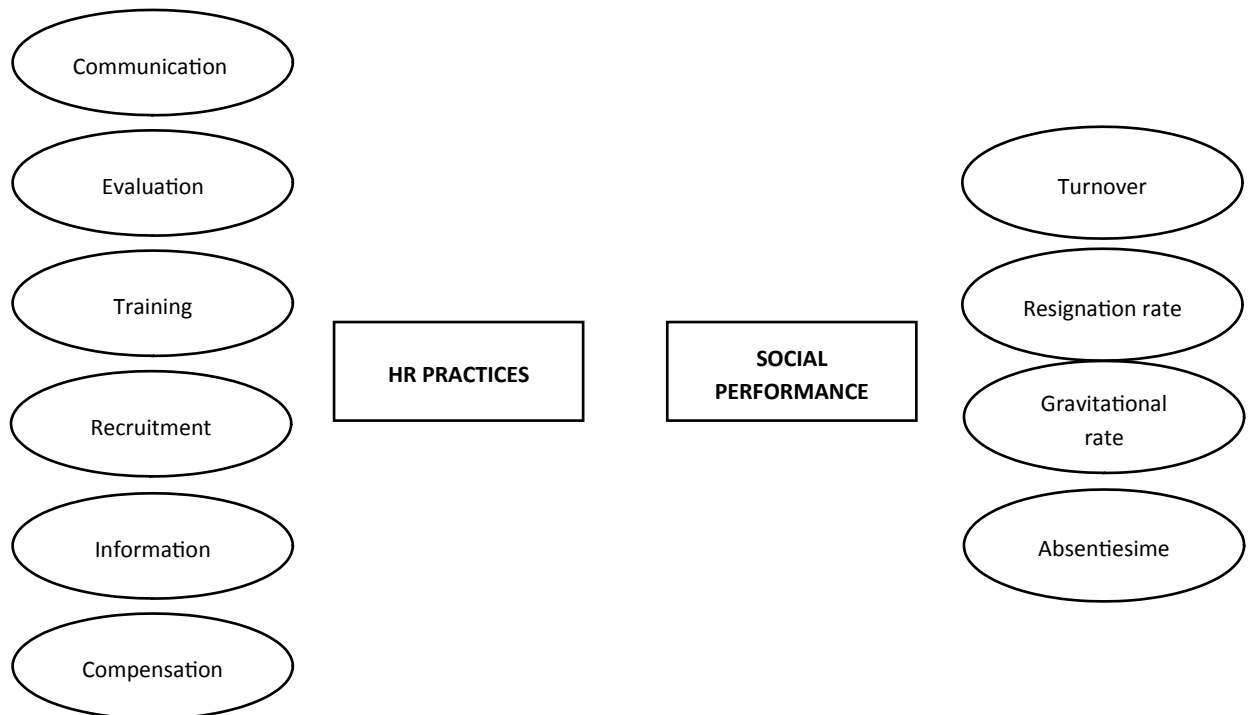
Research question: "What is the link between HRM practices and MULTICERAME's social performance"?

To this main question, we need to provide some answers. Thus, we formulate the hypotheses below.

Hypothesis 1: Human resource management practices relating to employment policy, incentive compensation, training, information, communication and performance evaluation are relevant to MULTICERAME.

Hypothesis 2: The more relevant compensation, communication and training are, the more positively and significantly they influence MULTICERAME's social performance.

Hypothesis 3: Recruitment and evaluation, information does not influence MULTICERAME's social performance.



Presentation of the "MULTICERAM" company

The company "MULTI CERAME" has been present on the Moroccan market for more than 15 years. Specialized in the production of the wall / floor tiles, MULTICERAME has 360 employees with a turnover worth 400 billion dirham located on an area of 11 hectares, at the level of certification our company has more than 6 certificates, it is in partnership with organizations at the national and international level.

Presentation of the model used in the research

The foundations of the above-mentioned configurational model and literature confirm the presence of a positive relationship between HR practices and performance in a company. It values overall practices rather than individual HRM practices. "HRM practices would have a synergistic effect on each other. This synergistic effect between practices, added to their interaction with strategy, would lead to better company performance". Thus, our research hardly discusses the causality of the link between HRM practices and firm social performance and studies the impact of HRM practices and their impact on firm results " MULTICERAME" according to the following model.

The voluntary choice of HRM practices can be justified by the accessibility to information in the company's databases "MULTICERAME" and its orientations regarding the implementation of an HRM policy in 2012. For the purposes of this research, we will retain a total of 6 HRM practices applied in the MULTICERAME company that can be considered as strategic and 4 indicators for the social performance.

Results

At this point, the aim is to present and analyze the data of the results between our explanatory variables (HR practices) and explained (social performance). Note that in order to statistically validate the link between each of these variables, we deploy the KHI-DEUX test, which confirms or invalidates a statistical relationship between two qualitative variables.

Presentation of the sample

The data deployed in this work were collected during 3 months (period of our internship at MULTICERAME) by a questionnaire that was distributed to 32 MULTICERAME employees. Our sample is a sample of convenience in nature, given the complexity of our theme this sample is presented as follows:

Table 1: Sample presentation

Staff	32 employees	
Sexe	Woman	21,9%
	Man	78,1%
	<i>Total</i>	<i>100%</i>
Age	Under 30 years old	9,4%
	From 30 to 39 years old	59,4%
	From 40 to 49 years old	28,1%
	From 50 to 59 years old	3,1%
	<i>Total</i>	<i>100%</i>
Level of education	BAC	9,4%
	BAC 2	28,1%
	BAC 3	15,6%
	BAC 4	6,3%
	BAC 5	40,6%
	<i>Total</i>	<i>100%</i>

Brief overview of the Chi-Square test

The test we are interested in here is only the chi-square independence test. This test is used to assess whether or not there is a relationship between two characteristics in a population, where the characteristics are qualitative or where one characteristic is quantitative and the other is qualitative, or where both characteristics are quantitative but the values have been combined. It should be noted that this test checks for the existence of dependence but in no case for the direction of the dependence. Finally, it should be noted that the different chi-square tests should not be confused with the theoretical chi-square distribution, whose tabulated values are only used to validate these different tests.

The following table already allows us to identify the variables that are most correlated with each other:

Table 2: Chi-square test analysis: HR practices and social performance

HR practices	Chi-square Test	Social Performance			
		Turnover	Resignation Rate	Gravitational Rate	Absenteesime
Communication	Value	21,883	23 ,351	15,748	25,150
	Ddl	8	8	8	8
	Signification asymptotique (bilatérale)	,005	,003	,046	,001
Evaluation	Value	3,244	3,453	7 ,173	7 ,708
	Ddl	6	6	6	6
	Signification asymptotique (bilatérale)	,778	,750	,305	,260
Training	Value	6,794	5,625	16,000	8,651
	Ddl	2	2	2	2
	Signification asymptotique (bilatérale)	,033	,060	,000	,013
Recruitment	Value	,349	1,301	,167	,375
	Ddl	2	2	2	2
	Signification asymptotique (bilatérale)	,840	,522	,920	,829
Information	Value	2,068	2,239	,515	,168
	Ddl	2	2	2	2
	Signification asymptotique (bilatérale)	,356	,326	,773	,920
Compensation	Value	4,073	12,834	14,747	14,788
	Ddl	2	2	2	2
	Signification asymptotique (bilatérale)	,131	,002	,001	,001

Reading this table, we note that all the asymptotic (bilateral) meanings of the KHI-DEUX test between HR communication practices and social performance variables are significant. The

relationship between communication practices and absenteeism, turnover and resignation rate is significant at a threshold of 5%, while the severity rate is significant at 10%.

Along the same lines we note that all the asymptotic (bilateral) meanings of the KHI-DEUX coefficient between the HR practices of performance appraisal and the social performance variables are not significant either at the 5% or 10% threshold, for example the KHI-DEUX PEARSON coefficient between appraisal practices and absenteeism is manifested by ($X^2 = .260$), which invalidates the existence of a relationship between these two variables.

The above table shows us also that all KHI-DEUX coefficients between HR practice related to training and performance variables are significant, e.g. the relationship between training practice and absenteeism is significant at a threshold of 5% where the coefficient $X^2 = 0.013$. But of all the KHI-DEUX coefficients in these tables, none represents significance between the 2 studied variables, if we take the example of the asymptotic (bilateral) significance between recruitment practice and absenteeism we find that $x^2 = 0.829$ a coefficient which is not significant, which means an independence between the studied variables the same thing spreads the other variables.

From the tables it can be deduced that all the KHI-DEUX tests between information practice and social performance indicators are not significant, this can be explained by the values of the KHI-DEUX coefficients, if we look at the relationship between information practice and severity rate we can deduce that $x^2 = 0.773$, which translates into a relationship of independence between the 2 variables while knowing that the same scenario applies to the other variables. In contrast the table shows us that the KHI-DEUX coefficients between the HR practice related to remuneration and the social performance variables are significant with the exception of turnover, one of the social performance indicators (variables explained) whose $x^2 = 0.131$, which means that 2 variables are independent.

Validation of Hypotheses

In this point, our interest is in verifying our different research hypotheses, the verification is done by each hypothesis. Indeed, we try to test the first hypothesis concerning the relevance of HRM practices in MULTICERAME. On the other hand, and in order to facilitate the verification of our hypotheses which corresponds to the link between HRM practices and social performance at MULTICERAME, we see important to carry out new association analyses (KHI-DEUX test) between the different combinations made from our research hypotheses.

Validation of Hypothesis 1: Human resource management practices related to compensation, training, information, communication, performance appraisal and recruitment are relevant to MULTICERAME. Through the results of the tables, relating to the descriptive analyses linked to the measurement of the level of relevance of HR practices which are verified to a certain extent, it emerges that in the case of MULTICERAME, and through a panoply of practices namely evaluation, communication, remuneration, information, recruitment and

training where the degree of relevance varies from one practice to another, we find that the most relevant practices manifest themselves through training and recruitment, which allows us to confirm our first hypothesis.

Validation of hypothesis n°2: The more relevant the remuneration system, communication practice and training are, the more they influence the social performance of MULTICERAME.

Referring to tables on the relationship between Human Resources practices and social performance, by deploying the KHI-DEUX test we can conclude that there is a dependency relationship between these three practices and the different social performance indicators, by the fact that the coefficient of the test is significant from these results, we can conclude that hypothesis n°2 is verified and confirmed.

Validation of hypothesis n°3: information, evaluation and recruitment do not influence the social performance of MULTICERAME. Referring to the same section on the relationship between Human Resources practices and social performance, and more precisely to tables we can see that the coefficients of the KHI-DEUX test are non-significant, from this observation we can deduce that hypothesis n°3 is confirmed.

DISCUSSION

In the context of our main research question, whether there is a link between human resources management practices and the social performance of MULTICERAME, we can answer in the affirmative. The results obtained with the association analysis (KHI-DEUX test) support the hypothesis of the universalist approach that human resource management practices are positively associated with the performance of companies at the macroscopic level and more precisely with the company that constitutes our research field at the microscopic level.

After the analysis of our results, and in conclusion, the practices of information, recruitment and evaluation do not correlate positively with the social performance of MULTICERAME. As for the practices of training, remuneration and communication, they correlate with the social performance of our company in a significant way on a scale of 5%. We conclude from these results that some HR practices tend to go in the same direction of improving the social performance of MULTICERAME. Our results show a positive impact of remuneration, training and communication on social performance.

This is in line with other studies obtained by other researchers such as Delery and Doty, 1996; Arcand, 2000; Lacoursière, 2001 concerning incentive pay. Similarly, Taylor, by looking at the question of pay, confirms that the individual (the worker) is supposed to be stimulated by the prospect of receiving a very high salary if he or she manages to do the work planned. This supports our findings regarding the practice of remuneration that is in line with the improvement of the social performance of MULTICERAME S.A.R.L, studies conducted by Wagar,

1998; Barrette and Simeus, 1997; Berg, 1999 ; Arcand, 2000 on training practice confirms our findings concerning the training component. In addition, Le Louan and Wils (2001) partially support the ideas of the "universalist" approach by confirming that HRM practices, although implemented to achieve better organizational performance (including the social component), produce first and foremost direct results on human resources and, subsequently, indirect results on the organizational, financial and value-for-money levels.

Conclusion

Ultimately, we deduce from this research that HRM has become a strategic action within the company in recent years. The process of setting up HRM practices symbolises the permanent search for human skills in companies that want or develop their know-how while preserving a certain level of profitability.

The HRM is currently seen as an obligation and not a choice for any company, essentially those wishing to perform at social level.

We also note that it cannot be denied that the practices of the HRM, their effectiveness and efficiency lie essentially in the complementarity of the process itself.

Thus, this research has enabled us to formulate suggestions and results that can be further developed and analysed in other research projects, in order to provide continuity and added value for Human Resources Management.

References

Arthur J.B. (1994). « Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover ». *Academy of Management Journal*, vol. 37, n° 3.

Barney, J. et Wright, P.M. (1998). «On Becoming a Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage». *Human Resource Management*, vol. 37, no 1.

Becker, B.E., Huselid M.A., Pickus P.S. et Spratt, M.F. (1997), « HR as a Source of Shareholder Value- Research and Recommendations», *Human Resource Management*, vol. 36, no 1.

Bryson, A. (1999). «The Impact of Employee Involvement on Small Firms Financial Performance». *National Institute Economic Review*, July.

Charbonneau, M. (2010), « Système de pratiques hautement performantes en gestion des ressources humaines : une étude dans les PME québécoises ». Université du Québec. Montréal.

Chrétien L, Arcand G, Tellier G, Arcand M. (2005). « Impacts des pratiques de GRH sur la performance organisationnelle des entreprises de gestion de projets ». Revue internationale sur le travail et la société. vol. 3. n° 1.

Drucker, P.F. (1999). « Knowledge Worker Productivity: The Biggest Challenge ». California Management Review, vol. 41, no 2.

Fabi B., Raymond L., Lacoursiere R., Arcand M. (2004). « Les PME les plus performantes se distinguent-elles par leurs pratiques de GRH ? ». 7e congrès international francophone en entrepreneuriat et PME, Montpellier (du 27 au 29 octobre).

Guzzo, R.A., Jette. R.D. et Katzell R.A., (1985). « The Effects of Psychologically Based Intervention Programs on Worker Productivity: a Meta-Analysis ». Personnel Psychology, vol. 38.

HILTROP J. M. (1999). « The Quest for the Best: Human Resource Practices to Attract and Retain Talent ». European Management Journal, 17(4).

HOUNKOU, E. 2006. « Les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises béninoises les plus performantes sont-elles plus ou moins congruentes au contexte culturel béninois ? » XVII congrès de l'AGRH – le travail au cœur de la GRH IAE de Lille et REIMS management schol, 16 et 17 novembre 2006, REIMS.

Huselid, M.A. Jackson S.E. et Schuler R.S. (1997). «Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance». Academy of Management Journal, vol. 40, no 1.

Lacoursière, R. (2001). « Impacts de certaines pratiques stratégiques de gestion des ressources humaines sur la performance organisationnelle et financière de PME » Mémoire de maîtrise. Université du Québec à Trois-Rivières.

LiouvilleN J. et Bayad M. (1995). « Stratégies de gestion des ressources humaines et performances dans les PME : résultats d'une recherche exploratoire ». Gestion 2000.

Marion, A. Asquin, A.- Evaraere, C. Vinot, D. Xissler, M. (2012). « Diagnostic de la performance de l'entreprise » Édition Dunod.

Ndao, A. (2012) « Effets des pratiques de GRH sur la performance économique et financière des entreprises sénégalaises : par quels mécanismes ? ». Laboratoire GRH - FASEG/UCAD & Laboratoire ORHA/UPV. Montpellier 3.

Perreti, J.M. (2013). Ressources humaines. 14e édition, Vuibert.

Pfeffer J. (1998). «Seven Practices of successful organizations». *Californie Management Review*, 40 no 2.

Revue : Les inspirations ECO.PME de novembre 2013.

Schuster, F.E., Morden, D.L. Baker, T. Mc Dunning, K. et Hagan, C. (1997). « Management Practice, Organization Climate and Performance: An Exploratory Study ». *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 33, no 2.

Snell, S.A., Youndt, M.A. et Wright, P.M. (1996). « Establishing a Framework for Research in Strategic Human Resource Management: Merging Resource Theory and Organizational Learning ». *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 14.

Wernerfelt, B. (1984), « A Resource-Based View of the Firm », *Strategic Management Journal*, vol. 5.

http://mon.univmontp2.fr/claroline/backends/download.php?url=L3RwNC5wZGY%3D&cidReset=true&cidReq=IAE_AD

Determinants of Debt Level: Empirical Evidence on Large Listed Family Businesses in the Arab World

Taib BERRADA EL AZIZI, Ph.D. ; ESCA Ecole de Management – Casablanca, Morocco

Badr HABBA, Ph.D. ; ESCA Ecole de Management – Casablanca / LAREGO, Cadi-Ayyad University – Marrakech, Morocco

Oumaima QUIDDI ; LAREGO, Cadi-Ayyad University – Marrakech, Morocco

Abstract

The purpose of this paper is to examine the differences and/or similarities in debt level determinants between large listed family businesses and large listed non-family counterparts in the Arab World, through a comparative analysis based on some key financial indicators. Authors conducted quantitative research, using panel data (2011-2017) of two samples equally selected (100 large listed family businesses and 100 large listed non-family businesses). An econometric analysis was carried out to regress the total debt ratio and the long-term debt ratio for the two categories of firms, using several variables derived from empirical studies (ROE, growth opportunities, solvency, liquidity, tangibility, and firm age). Broadly, results revealed significant differences in debt level determinants between the two samples. Compared to non-family firms, the debt level of family firms is mainly determined by tangibility ratio. Finally, this paper proves its originality by focusing on a specific area of investigation, namely the Arab world, known for its particular culture, values, and managerial practices.

Keywords: Large listed family businesses, capital structure, debt level, Pecking order theory.

Introduction

While it is commonly argued that family businesses are predominant in the world, their prevalence appears more noticeable in the Arab world. It legitimizes the gained attention in this category of firms. Statistics show that in general, families control almost 95% of firms in Asia and the Middle East (De Vries & Carlock, 2010), 90% of firms in the MENA region and generate about 60% of GDP and 80% of employment creation in the Middle East (PricewaterHouseCoopers, 2018). This seems to be more significant in the case of Arab countries (Hassan Jameel, 2019).

Despite some cultural, economic, and political differences between countries of the region, they are left facing the same challenges and the same economic and social crises. Consequently, international organizations and researchers consider the Arab world as a homogeneous entity that has common interests (AMF, 2016). This idea is defensible because,

despite these differences, Arab economies pursue similar economic development models and development strategies that lead to almost the same results in terms of growth.

On a social and cultural level, there are common traits among the countries in the region. On the one hand, the important influence of families in Arab countries is due to the centrality of clans that are a secular structure anchored in the Arab culture. This socio-cultural structure justifies the prevalence of Arab families in businesses. On the other hand, firms of the Arab world are recognized for their common cultural values (Welsch and Raven, 2004, 2006; Thai et al., 2013).

Broadly, studies on family businesses emphasize the role of cultural assets, family identity, family ties, non-financial goals, and their influence on the specific behavior of family businesses (Habbershon and Williams, 1999; Zahra, 2004). Palaiologos (2017) shows that in Arab countries, the inherent pressure of the strong dominance of family reputation, loyalty, and solidarity within the clan strengthens the family culture as a specific asset of the family business. Their specificity in Arab countries is even more pronounced than in other socio-cultural contexts.

Paradoxically, the academic interest in family businesses of the Arab world is still relatively timid. Most of the ideas on family businesses, their financial policies, investment, and financing constraints are derived from research conducted in the West or Asian countries. Nowadays, further studies draw attention to the importance of institutional (Block et al., 2019) and cultural frameworks (Gupta et al., 2011) to understand family businesses' behavior. In the specific case of the Arab world, some authors highlight the cultural embeddedness of family businesses in the social Arab context and they identify a clear impact on their behaviors (Basly, 2017).

Studies show that overall, nearly 65% of family businesses in the Arab world are in the hands of the first and second generation and only a minority of them has family governance structures. This makes the issue of continuity in its investment policy. Combined with the specific economic and financial context, challenges facing family businesses in the Arab region should encourage their sustainability and increase their growth. The willingness of governments to strengthen economic development would then lead necessarily to deep reflection on the dynamics of family businesses and their ability to finance their growth.

Therefore, our research contributes to the understanding of corporate finance policy in large listed family businesses. We seek to identify the key financing constraints affecting the debt decision of large listed family firms compared to non-family counterparts in Arab countries. Empirical studies revealed a debt aversion in family businesses compared to non-family businesses (McConaughy et al., 2001; Mishra, et al., 2001). This finding is not unanimously held (King and Santor, 2008; Schmid, 2013). In addition to that, few studies have examined (aside from the United States and Europe) the impact of family ownership on the financing decision in large listed family firms. From this perspective, our study provides both

theoretical and empirical grounds to the specific case of large family firms in the Arab World, whereas more authors challenge the questioning of the monolithic vision of family businesses and shed light on this confusing situation. However, it does not refute the fact that family businesses have particular characteristics and objectives, aside from the size that fundamentally differentiates them from non-family businesses.

1. Literature review

The questioning of the monolithic vision of the financial behavior of family businesses (1.1) has made it possible to explain the financing policy of large listed family businesses in the light of financial theory and theories about the specificity of family businesses (1.2).

1.1. The financial behavior of family businesses is not monolithic

The preservation of family control and the firm survival across generations is the core purpose of a family firm. Family members seem to be more risk-averse, more cautious, and conservative to preserve future generations' wealth. This attitude, far from being limited to the founder, involves the whole family. The family culture affects firm growth and could justify the preference of managers to maintain internal financing as the main source of funding. Since debt reflects a risk of control loss, family businesses usually take less risk and incur less debt unlike non-family businesses (Mishra and McConaughy, 1999). In the same vein, studies concerned by the financial constraints in line with the work of Fazzari et al. (1988), showed that family businesses attach more significantly their investment to their internal financing even if they are not under financial constraints (Gugler, 2003).

Nevertheless, the peculiarities of the financial behavior of family businesses should fade in the case of large family firms. The more the firm grows and the more it lasts over time, the more control is in the hands of the younger generations and the more the management becomes professionalized (De Visscher et al, 2011; Lohwasser, 2019). In addition, family ties are less consistent over time which leads to some conflict of interests between family members who are often family shareholders (Steier, 2003). Empirically, several studies confirm that the more family business grows, the more it incurs agency costs. This finding should justify the preference of large family firms to use debt as a funding source in approximately the same proportions as in large non-family firms. This statement is supported by many international surveys on large family businesses in the world (KPMG, 2014, PWC, 2017). In this regard, the financing choice in large family businesses seems to be a tradeoff between the need to raise funds through debt to preserve family control, and the need to moderate debt level to lower the risk of bankruptcy (Gottardo & Moisello, 2014). Empirical studies show that family businesses are more indebted than non-family ones (King and Santor, 2008; Schmid, 2013). However, Poutziouris & al. (2006) and Lyagoubi (2006) argue that in the case of listed family businesses, a high level of potential capital dilution can increase the cost of control. Then, debt can be used as an additional control mechanism.

1.2. Financial behavior of large listed family businesses by reference to finance theory and prior empirical research

The theoretical literature has offered a variety of insights on financing behavior without differentiating family firms from non-family ones. For instance, the trade-off theory, initiated by the work of Modigliani and Miller (1958), argues that firms set an optimal capital structure based on a trade-off between non-debt tax shields and debt bankruptcy costs. Meanwhile, the pecking order theory proposed by Myers and Majluf (1984) suggests that firms follow an order of priority when it comes to financing: retained profits, risk-free debt, risky debt, and lastly external equity. Despite the consistency of empirical works, the financial structure determinants are still not clearly identified (Myers, 2001). Empirical literature increasingly recognizes that the choice of debt is influenced by other variables that vary from one firm to another (Abimbola, 2002). Any attempt to develop a model of debt ratio determinants seems to be controversial. The majority of research works are trying to fill this gap by referring to previous empirical studies to identify the most significant determinants derived from the literature.

Profitability

Several studies examine profitability as an explanatory variable of debt level. Rajan & Zingales (1995), as Carpentier & Suret (1999) show a negative relationship between the level of indebtedness and profitability. This finding is consistent with the pecking order theory as the more profitable a firm is, the greater are the opportunities to reinforce its internal funds and use less debt. In another context, the more profitable a firm is, the greater is its image among creditors (positive signal). This variable should, therefore, in this second configuration, be associated with an increase in debt.

Tangibility

Murtaza & Azam (2019) shows that collaterals are needed if loan contracts are concluded in a context where information is unavailable, asymmetric, or excessively expensive. Rivaud-Danset (1991) suggests that the risk associated with the granting of credit can be minimized by a support mechanism which consists of providing collaterals based on the firm's assets. Studies point out that debt is strongly associated with the presence of non-specific tangible fixed assets in the balance sheet of the firm. This seems coherent since tangible fixed assets are collateral security in the eyes of creditors. This encourages managers to be more selective in the choice of investment projects and helps to reduce the occurrence of adverse selection and information asymmetry regarding their partners (Bopaiah, 1998). Bankers seem to even extend this question to be an issue of trust (Bourdieu and Draznieks 1996).

Solvency and liquidity

Taken together, solvency and liquidity measure the ability of a firm to better meet its short term financial obligations and to overcome adverse economic conditions (Allouche et al.,

2008). Liquidity is expected to be positively related to debt level since liquid firms provide further assurance to banks regarding their ability to pay back.

Growth opportunities

In the light of pecking order theory, if the firm is in a strong growth phase, it cannot fully self-finance its growth. Therefore, there should be a positive association between these opportunities and the debt ratio. According to another configuration, firms with significant growth opportunities will find it more difficult to finance these opportunities through debt because the net asset value of the underlying assets is practically equal to zero (Adedeji, 2002).

Firm age

A whole theoretical literature emphasizes the positive impact of firm-bank relationships on the funding opportunities offered to firms (Petersen and Rajan, 1995) and their role in creating the firm's reputation in the financial market (Diamond, 1989). Studies in this regard show that the age of the firm, the duration of the firm-bank relationship, and the debt structure affect favorably the availability of credits. It is entirely reasonable for a firm that has proven its ability to survive and to develop a market position, to gain easily trust among creditors. In the case of family businesses, the notion of reputation refers more to the reputation of the family (Sageder et al., 2018).

2. Methodology

This section is dedicated to presenting the sample (2.1) the econometric model specification and empirical tests (2.2).

2.1. Sample and data collection

The set of financial data was collected from the ORBIS database. We obtained financial annual reports of each firm from 2011 to 2017. Two samples representing respectively the 100 largest listed family firms and the 100 largest listed non-family firms were permanently retained. Following criteria inspired by Leach and al. (1990), family firms are those with more than 50 % of the voting shares, controlled by a family, and managed by a family member. We choose to focus on listed companies from Arab countries, namely Algeria, Saudi Arabia, Bahrain, Egypt, the United Arab Emirates, Iraq, Jordan, Kuwait, Morocco, Oman, Qatar, and Tunisia. We include twenty industries with balanced levels. Sectors related to financial activities are excluded from our sample.

2.2. Model specification and empirical tests

The debt level is measured by two dependent variables, total debt to equity ratio (DR) and long-term debt to equity ratio (LTDR). The independent variables reflect four dimensions, namely: financial strength (ROE, SOL, LIQ), tangibility (TAN), growth opportunities (GROW), and

firm's age (AGE). These variables are based on a theoretical framework with a special focus on pecking order theory, the theory of credit rationing, and on its extension through studies about the moderating effect of bank-firm relationships on external funding opportunities.

Then, the variable associated with growth opportunities was introduced as a variable of control. It enables to capture the effect of investment opportunities on the need for debt. Furthermore, the explanatory power of variables seems to be limited by decision-making intentions. Sometimes, even if the firm has an investment project and good financial health, it is uncertain that it will choose to use debt.

All things considered, we carried out two explanatory models of debt level in both categories of business, family and non-family firms, as follows:

Model (1):

$$LTDR = \beta_0 + \beta_1 (ROE) + \beta_2 (GROW) + \beta_3 (SOL) + \beta_4 (LIQ) + \beta_5 (TAN) + \beta_6 (AGE) + \alpha_{it}$$

Model (2):

$$DR = \beta_0 + \beta_1 (ROE) + \beta_2 (GROW) + \beta_3 (SOL) + \beta_4 (LIQ) + \beta_5 (TAN) + \beta_6 (AGE) + \alpha_{it}$$

Table A: Definition of variables

Variable	Definition	Code
Long- term debt to equity ratio	The ratio of long-term debt to total equity	LTDR
Total debt to equity ratio	The ratio of total debt to total equity	DR
Return on equity	Net income / Shareholders' equity	ROE
Growth opportunities	Stock price – (earnings/ cost of equities)	GROW
Solvency	(Net income + Depreciation) / All liabilities	SOL
Liquidity	The ratio of current assets to current liabilities	LIQ
Tangibility	The ratio of net-fixed assets to total assets	TAN
Firm age	Natural logarithm of the firm age	AGE

First, we identified the significant differences between the two independent samples through non-parametric tests. Secondly, a panel data regression is conducted to identify the explanatory power of the independent variables for both large listed family businesses and large listed non-family businesses.

Before conducting any further tests, we had to make sure of the absence of any potential multicollinearity between explanatory variables. For this purpose, we conducted correlation tests between variables. The results revealed no correlation between them which enabled to integrate them simultaneously in empirical tests.

Our methodological approach provides a panel data analysis that combines both time and cross-sectional dimensions. Concretely, we choose to study a set of firms tracked over time. This dual dimension constitutes an advantage over other types of data, namely time series data. First, statistical tests enabled us to accept the existence of individual heterogeneity (Fisher's test). Secondly, Hausman's test rejected the hypothesis of independence between unobserved individual heterogeneity and the explanatory variables in the case of (DR) estimation model. By eliminating individual heterogeneity, the within estimator provides an unbiased and convergent estimator. For this reason, we have relied on the results given by the fixed effects model for (DR) estimation. Nevertheless, Hausman tests are not significant in the case of (LTDR) estimation model. In this specific case, the random-effects model is retained. The residual is then consisting of two components: the standard random component and the random component. Generalized least squares (GLS) are a good estimator of random effects model and Breusch-Pagan tests are useful to verify the significance of random effects.

3. Findings

The empirical study was conducted in two steps. This section presents successively the results.

3.1. Non- parametric tests on independent samples

Descriptive statistics and non-parametric tests (asymptotic 0.010) show for the two dependant variables (LTDR) and (DR) that large listed family firms in Arab countries are less leveraged than non-family counterparts. This difference is more noticeable on the level of long-term debt ratio.

Overall, this result is in line with several empirical predictions showing that family firms adopt conservative financial policies to avoid the risk of losing family control. According to family shareholders, the family firm is an asset to transfer to future generations, which can lead to a strong aversion to strategic and financial decisions that generate risk. Because of the correlation that might be between the use of debt and the risk level, family shareholders are generally more reluctant to use debt (McConaughy et al., 2001).

This result is in line with a certain number of works on family firms of Arab countries that confirm a clear preference for internal financing. A survey conducted by Deloitte (2017) among forty large family groups operating in the Middle East, notes that 50% of firms recognize debt as a possible source of funding (against only 37% who resort to using it). Another survey conducted by PWC (2017) on family businesses of the Middle East notes that 76% of respondents show a preference for internal funds. Nevertheless, managers claim that in case of need, they would not hesitate to use external financing in some conditions that do not substantially affect their control. Besides, El Azizi and Habba (2018) run a study on family businesses of the MENA region and proved that large listed family businesses compared to large listed non-family businesses, finance more their investments by internal funds. This

sensitivity is higher in the case of large family businesses where managers develop a patrimonial logic. All things considered, these initial results do not support the thesis statement which suggests that the financing behavior of large listed family firms is intended to align with the financing behavior of large listed non-family firms.

3.2. Determinants of debt level within the two samples

The second step of our research aimed at studying the determinants of debt level within large listed family firms compared to non-family ones. Models were separately estimated on the two categories of firms and per variant (LTDR, DR). The output results of STATA software are outlined in Tables B and C.

Table B: Estimation results (LTDR)

Explanatory variables	Dependent variable (LTDR)	
	Large listed family firms	Large listed non family firms
ROE	-0.0569 (-0.77)	-0.00130 (-0.01)
GROW	9.389*** (7.07)	3.003** (2.76)
SOL	-1.205*** (-4.09)	-1.043*** (-4.68)
LIQ	69.92*** (3.71)	61.58*** (5.58)
TAN	1.555*** (3.59)	2.432*** (5.48)
AGE	124.9 (2.51)	87.65 (1.73)
_cons	-213.7** (-2.63)	-155.6 (-1.85)
N	100	100
R – sq	0.3597	0.2047
Fisher test	0.0000	0.0000
Breush-Pagan test	0.0000	0.0000
Hausman test	0.4647	0.1020
Corrected standard errors in parentheses		
*significant at 10 % ; **significant at 5 % ; ***significant at 1 %		

TABLE C: Estimation results (DR)

Explanatory variables	Dependent variable (DR)	
	Large listed family firms	Large listed non family firms
ROE	-0.586***	-0.481**

	(-4.08)	(-2.68)
GROW	2.124	4.583***
	(1.92)	(3.84)
SOL	-2.438***	-2.325***
	(-10.39)	(-9.98)
LIQ	-8.127	20.09
	(-0.56)	(1.75)
TAN	0.861**	0.378
	(2.71)	(0.73)
AGE	12.89	202.9**
	(0.46)	(2.94)
_cons	226.8	-95.01
	(4.68)	(-0.86)
N	100	100
R – sq	0.6700	0.4641
Fisher test	0.0000	0.0000
Breush-Pagan test	0.0000	0.0000
Hausman test	0.0997	0.0004
Corrected standard errors in parentheses		
*significant at 10 % ; **significant at 5 % ; ***significant at 1 %		

Concerning the long-term debt to equity ratio, table B shows more similarities than differences between the two samples. The long-term debt is generally preferred to minimize agency conflicts between the firm and its creditors. LTDR seems to be determined by growth opportunities, solvency, liquidity, and tangibility. The coefficient of growth opportunities is high and significant on both of samples. This statement is expected especially for family businesses where investment decision is affected by growth more than external financing constraints. The explanatory power of solvency, liquidity, and assets tangibility demonstrates that large listed family firms manage their financing decision over time. As previously mentioned, solvency and liquidity reflect the ability of the firm to meet its short-term obligations. As for assets tangibility, it enables to manage the reputation among creditors by moderating investment choices (nature of assets). This finding is expected in finance since the more the assets owned by a firm are tangible, the less is the information asymmetry and adverse selection risk from creditors' perspective (Bartholdy and Mateus, 2011).

In terms of the total debt to equity ratio (Table C), there are noticeable differences between the two samples. In fact, the explanatory power of profitability and solvency are significant, and this indifferently to the nature of the firm's control. Therefore, the more a large firm is financially profitable and solvent, the more it is able to finance itself and the less it uses debt. This result is argued by many empirical works (Rajan & Zingales 1995; Shyam Sunder & Myer, 1999; and Moisello Gottardo, 2014). Moreover, the nature of the assets measured by the tangibility ratio seems to be relevant only in the case of large listed family firms.

This high sensitivity of debt to the nature of assets reconsiders the question of family control as a positive signal. The assets tangibility reflects collaterals in the long-term when the risk of adverse selection becomes more relevant. Furthermore, the explanatory power of the variable (TAN) on total debt level (DR), gives particular prominence to the notion of risk and agency costs within family firms. When the level of short-term debt increases within family businesses, their level of risk perceived by their partners becomes intensified, which push partners to require more collaterals.

However, the firm age as a proxy of the firm reputation in the financial market seems to be more relevant in the case of non-family businesses. This is coherent with the work of Petersen and Rajan (1995). Furthermore, the firm's reputation has a lower impact on the relationship between family businesses and banks compared to the effect of the reputation of the family itself (Bopaiah 1998; Lyagoubi, 2006).

Conclusion

This paper studied the financing behavior of large listed family firms in the Arab world. It is inspired by series of recent works that do not corroborate the idea of the alignment of large family businesses' behavior on traditional behavior as recommended by classic finance. Our methodological approach was based on a comparative analysis using panel data of two samples. The findings revealed that large listed family firms show no significant difference compared to non-family ones when it comes to explaining their level of long-term debt. However, there are some differences in the total debt to equity ratio. In contrast to non-family firms, the debt level in family firms is determined by tangibility. This means that patrimonial factors have a high explanatory power on the debt level of large listed family businesses in the Arab world.

Our study also provides a renewed reading of short-term debt in the case of large listed family businesses. Indeed, it turned out that the total debt to equity ratio of family firms is significantly conditioned by their ability to provide guarantees and collaterals.

Furthermore, large listed family businesses resort to short-term debt which would be an aggravating factor regarding the perceived level of risk. This idea can be explained by the dominance of a patrimonial logic. In fact, it is demonstrated that conservatism of family control leads these firms into larger inventory levels, which increases their need for operating funding that they finance by short-term loans. This attitude could be behind the distrust of partners because it reflects a lack of managerial optimization and an increased operational risk. Some prior works confirm that this type of behavior is decisive to family members in facing their fear to commit to long-term business (Romano et al., 2000). Ultimately, this attitude helps to preserve the decision-making autonomy but it could have the opposite effect, lead to an unbalanced balance sheet and increase the perceived risk level.

This result appears abnormal but it has been found in other studies. For instance, Gallo et al. (2004) show that even when the management of family businesses is professionalized, decisions are dominated by risk aversion towards the family control loss and fear of external sources of funding including debt.

From a policy perspective, it is more a question of encouraging large listed family businesses to redirect their debt policy towards the long term than to ease their financing conditions to have a real impact on their growth dynamics.

In summary, our paper introduces the notion of perceived risk in the framework of financing behavior within family businesses. Therefore, further research is needed to better understand the financing behavior of family businesses and the impact of financial constraints on their dynamics.

Acknowledgement

Authors would like to acknowledge the gracious and constructive support of:

- The CNRST (Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique, Morocco) via the research excellence fellowship program ;
- The chair of "Moroccan Family businesses", ESCA business school, Morocco.

References

Adedeji, A. (2002). A cross-sectional test of Pecking Order Hypothesis Against Static Trade-off Theory on UK data. Available at SSRN 302827.

Allouche, J., Amann, B., Jaussaud, J., & Kurashina, T. (2008). The impact of family control on the performance and financial characteristics of family versus nonfamily businesses in Japan: A matched-pair investigation. *Family business review*, 21(4), 315-330.

AMF. (2016). Arabic Economic Outlook Report (in Arabic), September. Abu Dhabi: Arab Monetary Fund.

Bartholdy, J., & Mateus, C. (2011). Debt and taxes for private firms. *International Review of Financial Analysis*, 20(3), 177-189.

Basly, S. (2017). *Family Businesses in the Arab World*. Springer.

Block, J. H., Fisch, C. O., Lau, J., Obschonka, M., & Presse, A. (2019). How do labor market institutions influence the preference to work in family firms? A multilevel analysis across 40 countries. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(6), 1067-1093.

Bopaiah, C. (1998). Availability of credit to family businesses. *Small Business Economics*, 11(1), 75-86.

Bourdieu, J., & Draznieks, A. (1996). L'octroi de crédit aux PME: une analyse à partir d'informations bancaires. INSEE, document de travail, 69603.

Carpentier, C., & Suret, J. M. (1999). Stratégies de financement des entreprises françaises: Une analyse empirique. *Stratégies*, 99, 09.

De Visscher, F. M., Mendoza, D. S., & Ward, J. L. (2011). Financing transitions: Managing capital and liquidity in the family business. Macmillan.

De Vries, M. F. K., & Carlock, R. S. (2010). Family business on the couch: A psychological perspective. New York: Wiley.

Deloitte, (2017). A new age for family businesses in the Middle East. pp. 1-20.

Diamond, D. W. (1989). Reputation acquisition in debt markets. *Journal of political Economy*, 97(4), 828-862.

El Azizi, T. B., & Habba, B. (2018). Les effets des contraintes financières sur la dynamique des investissements des entreprises familiales de la région MENA. *La Revue Gestion et Organisation*, 10(1), 36-43.

Fazzari, S., Hubbard, R. G., & Petersen, B. (1988). Investment, financing decisions, and tax policy. *The American Economic Review*, 78(2), 200-205.

Hassan Jameel, (2019), Family businesses are the lifeblood of the Middle East. How do we ensure they survive?, *World Economic Forum*, 8 August.

Gallo, M. Á., Tàpies, J., & Cappuyns, K. (2004). Comparison of family and nonfamily business: Financial logic and personal preferences. *Family Business Review*, 17(4), 303-318.

Gottardo, P., & Moisello, A. M. (2014). The capital structure choices of family firms. *Managerial Finance*.

Gugler, K. (2003). Corporate governance, dividend payout policy, and the interrelation between dividends, R&D, and capital investment. *Journal of Banking & Finance*, 27(7), 1297-1321.

Gupta, V., Levenburg, N. M., Moore, L., Motwani, J., & Schwarz, T. (2011). The spirit of family business: A comparative analysis of Anglo, Germanic and Nordic nations. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(2), 133-151.

Habbershon, T. G., & Williams, M. L. (1999). A resource-based framework for assessing the strategic advantages of family firms. *Family business review*, 12(1), 1-25.

King, M. R., & Santor, E. (2008). Family values: Ownership structure, performance and capital structure of Canadian firms. *Jour*

KPMG. (2014). Financing Family Business growth through individual investors. pp. 1-12

Leach, P., Kenway-Smith, W., Hart, A., Morris, T., Ainsworth, J., Beterlsen, E., ... & Pasari, V. (1990). *Managing the family business in the UK: A Stoy Hayward survey in conjunction with the London Business School*. London: Stoy Hayward.

Lohwasser, T. S., & Hoch, F. (2019). The influence of political characteristics on the relationship between family control and firm performance: A meta-analytical approach (No. 5/2019). *Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik*.

Lyagoubi, M. (2006). Family firms and financial behavior: how family shareholder preferences influence firm's financing. *Handbook of research on family business*, 537-551.

McConaughy, D. L., Matthews, C. H., & Fialko, A. S. (2001). Founding family controlled firms: Performance, risk, and value. *Journal of small business management*, 39(1), 31-49.

Mishra, C. S., & McConaughy, D. L. (1999). Founding family control and capital structure: The risk of loss of control and the aversion to debt. *Entrepreneurship theory and practice*, 23(4), 53-64.

Mishra, C. S., Randøy, T., & Jenssen, J. I. (2001). The effect of founding family influence on firm value and corporate governance. *Journal of International Financial Management & Accounting*, 12(3), 235-259.

Modigliani, F., & Miller, M. H. (1958). The cost of capital, corporation finance and the theory of investment. *The American economic review*, 48(3), 261-297.

Murtaza, S., & Azam, I. (2019). The Relationship between Ownership Structure and Capital Structure. *SEISENSE Journal of Management*, 2(4), 51-64.

Myers, S. C. (2001). Capital structure. *Journal of Economic perspectives*, 15(2), 81-102.

Myers, S. C., & Majluf, N. S. (1984). Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have (No. w1396). National Bureau of Economic Research.

Palaiologos, G. T. (2017). Theorising on Arab Family Businesses. In *Family Businesses in the Arab World* (pp. 23-40). Springer, Cham.

Petersen, M. A., & Rajan, R. G. (1995). The effect of credit market competition on lending relationships. *The Quarterly Journal of Economics*, 110(2), 407-443.

Poutziouris, P., Smyrnios, K., & Klein, S. (Eds.). (2008). *Handbook of research on family business*. Edward Elgar Publishing.

PricewaterhouseCoopers, P. (2018). *At the gate and beyond*.

PWC, (2017). *The Middle East family business. Middle East Family Business Survey 2016*.

Rajan, R. G., & Zingales, L. (1995). What do we know about capital structure? Some evidence from international data. *The Journal of Finance*, 50(5), 1421-1460.

Rivaud-Danset, D. (1991). La relation banque-entreprise: une approche comparée. *Revue d'économie financière*, (16), 105-118.

Romano, C. A., Tanewski, G. A., & Smyrnios, K. X. (2001). Capital structure decision making: A model for family business. *Journal of business venturing*, 16(3), 285-310.

Sageder, M., Mitter, C., & Feldbauer-Durstmüller, B. (2018). Image and reputation of family firms: a systematic literature review of the state of research. *Review of Managerial Science*, 12(1), 335-377.

Schmid, T. (2013). Control considerations, creditor monitoring, and the capital structure of family firms. *Journal of Banking & Finance*, 37(2), 257-272.

Shyam-Sunder, L., & Myers, S. C. (1999). Testing static tradeoff against pecking order models of capital structure. *Journal of financial economics*, 51(2), 219-244.

Steier, L. (2003). Variants of agency contracts in family-financed ventures as a continuum of familial altruistic and market rationalities. *Journal of Business Venturing*, 18(5), 597-618.

Thai, M. T. T., Turkina, E., & Lalonde, J. F. (2013). Cultural determinants of Arab entrepreneurship: An ethnographic perspective. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*.

Welsh, D. H., & Raven, P. (2004). An exploratory study of SME management in the Middle East. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 1(1-2), 121-135.

Welsh, D. H., & Raven, P. (2006). Family business in the Middle East: An exploratory study of retail management in Kuwait and Lebanon. *Family Business Review*, 19(1), 29-48.

Zahra, S. A., & Filatotchev, I. (2004). Governance of the entrepreneurial threshold firm: A knowledge-based perspective. *Journal of Management studies*, 41(5), 885-897.