

Innovation, genre et productivité du travail au Maroc : une revue systématique de la littérature

Innovation, Gender, and Labor Productivity in Morocco: A Systematic Literature Review

Asma EL FOUTAT, (Doctorante en sciences de gestion)

Laboratoire de Recherche Business Intelligence, Gouvernance des organisations, finance et politiques économiques,

*Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales Ain Chock
 Université Hassan II de Casablanca, Maroc*

Mounir BOUMHAMDI, (Enseignant-chercheur)

Laboratoire de Recherche Business Intelligence, Gouvernance des organisations, finance et politiques économiques,

*Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales Ain Chock
 Université Hassan II de Casablanca, Maroc*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences juridiques, Économiques et Sociales -Aïn Chock Km 8, Route d'El Jadida B.P 8110 Oasis - Casablanca TEL: + 212 (0)522 23 11 00 –(0)522 23 04 94 FAX: + 212 (0) 522 25 02 01
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude. Ils assument l'entière responsabilité de tout éventuel plagiat, de l'usage de l'intelligence artificielle dans la rédaction, ainsi que des résultats présentés dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	EL FOUTAT, A., & BOUMHAMDI, M. (2026). Innovation, genre et productivité du travail au Maroc : une revue systématique de la littérature. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(7), 310–327. https://doi.org/10.5281/zenodo.20716577
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: 27/04/2026

Accepted: 20/06/2026

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 7, Issue 07 (2026)

Innovation, genre et productivité du travail au Maroc : une revue systématique de la littérature

Résumé

Dans un contexte marqué par des inégalités persistantes de genre et par l'importance croissante de l'innovation comme moteur de la productivité, la compréhension des interactions entre innovation, genre et productivité du travail devient un enjeu central pour les économies émergentes. Cet article propose une revue systématique de la littérature sur les relations entre innovation, genre et productivité du travail au Maroc, afin d'évaluer les mécanismes par lesquels ces dimensions interagissent au sein des entreprises et du marché du travail. Malgré l'abondance des travaux consacrés séparément à l'innovation, au genre ou à la productivité, la littérature marocaine et MENA demeure fragmentée et offre encore peu d'analyses intégrant simultanément ces trois dimensions.

La méthodologie adoptée repose sur le protocole PRISMA 2020, à partir d'une recherche documentaire menée entre janvier et mars 2026 dans les bases Scopus, Web of Science, ScienceDirect et Google Scholar. Sur 186 documents initialement identifiés, 26 études ont finalement été retenues après application des critères d'inclusion et d'exclusion.

Les résultats montrent que les femmes restent structurellement sous-représentées dans les secteurs à forte intensité d'innovation et de productivité, en raison de contraintes liées à l'accès au financement, à la ségrégation sectorielle et aux barrières socio-institutionnelles. Bien que l'innovation soit généralement associée à une amélioration de la productivité, ses effets demeurent inégalement distribués selon les structures de genre. La littérature reste par ailleurs fragmentée et insuffisamment intégrée sur le plan analytique.

La recherche conclut que la mise en place de politiques d'innovation inclusives en matière de genre constitue un levier stratégique pour renforcer la productivité du travail et promouvoir une croissance inclusive au Maroc, sous réserve d'un approfondissement des approches empiriques et des analyses causales.

Mots clés : Genre, innovation, productivité du travail, performance, PME

JEL Classification : O31, L25, J16, O55, C23

Type du papier : Revue systématique de littérature

Abstract

In a context marked by persistent gender inequalities and the growing importance of innovation as a driver of productivity, understanding the interactions between innovation, gender, and labor productivity is becoming a central issue for emerging economies. This article presents a systematic review of the literature on the relationships between innovation, gender, and labor productivity in Morocco, with the aim of assessing the mechanisms through which these dimensions interact within firms and the labor market. Despite the abundance of studies devoted separately to innovation, gender, or productivity, the Moroccan and MENA literature remains fragmented and still offers few analyses that simultaneously integrate these three dimensions.

The methodology adopted is based on the PRISMA 2020 protocol, drawing on a literature review conducted between January and March 2026 in the Scopus, Web of Science, ScienceDirect, and Google Scholar databases. Of the 186 documents initially identified, 26 studies were ultimately selected after applying the inclusion and exclusion criteria.

The results show that women remain structurally underrepresented in innovation- and productivity-intensive sectors due to constraints related to access to financing, sectoral segregation, and socio-institutional barriers. Although innovation is generally associated with improved productivity, its effects remain unevenly distributed across gender structures. Furthermore, the literature remains fragmented and insufficiently integrated from an analytical perspective.

The research concludes that the implementation of gender-inclusive innovation policies constitutes a strategic lever for strengthening labor productivity and promoting inclusive growth in Morocco, subject to further empirical approaches and causal analyses.

Keywords: Gender, innovation, labor productivity, performance, SMEs

Classification JEL : O31, L25, J16, O55, C23

Paper type: Theoretical Research or Empirical Research

1. Introduction

L'interaction entre innovation, genre et productivité du travail constitue un champ central des recherches contemporaines en économie du développement et en économie de l'innovation. Cette littérature met en évidence le rôle déterminant de l'innovation dans la croissance de la productivité et la transformation structurelle des économies, tout en soulignant la persistance de fortes inégalités de genre sur les marchés du travail, en particulier dans les économies émergentes (Bargain & Bue, 2021 ; Marotta, 2016). Malgré les réformes institutionnelles et les politiques de libéralisation économique, ces disparités demeurent structurelles et continuent d'affecter l'allocation efficace du capital humain.

Dans le cas du Maroc, cette problématique revêt une importance particulière. Le taux d'activité féminine demeure faible, avoisinant 26 %, tandis que les femmes restent largement concentrées dans des secteurs à faible productivité et à faible intensité technologique. Cette configuration contribue à limiter leur participation à la création de valeur ajoutée et, par conséquent, à restreindre le potentiel agrégé de productivité de l'économie nationale (Bargain & Bue, 2021 ; Marotta, 2016). Dans le même temps, l'innovation est largement reconnue comme un déterminant majeur de la productivité des entreprises, bien que son articulation avec les dynamiques de genre demeure encore insuffisamment analysée dans les contextes en développement, notamment au Maroc (Benabdelkader, 2016 ; Zastempowski & Cyfert, 2021).

La littérature existante identifie un problème structurel persistant : l'écart de productivité et de participation à l'innovation entre les hommes et les femmes. Malgré les politiques publiques visant à promouvoir l'égalité professionnelle et l'entrepreneuriat féminin, les femmes continuent de faire face à des contraintes multidimensionnelles, incluant des barrières d'accès au financement, des normes sociales restrictives et une forte segmentation sectorielle du marché du travail (Saadi, 2010 ; Hilali et al., 2020 ; Kerras et al., 2022). Ces contraintes limitent leur intégration dans les activités à forte intensité d'innovation et réduisent leur contribution potentielle à la croissance de la productivité.

Les résultats empiriques issus de la littérature demeurent cependant hétérogènes. Certaines études suggèrent une moindre performance des entreprises dirigées par des femmes en matière d'innovation et de productivité, tandis que d'autres montrent que ces écarts sont principalement expliqués par des facteurs institutionnels, organisationnels et contextuels plutôt que par des différences intrinsèques de performance (Islam et al., 2018 ; El-Shal & Morsy, 2020 ; Bournakis et al., 2025). Cette absence de consensus théorique et empirique souligne la nécessité d'une synthèse intégrative permettant de mieux comprendre les mécanismes reliant genre, innovation et productivité du travail.

Dans cette perspective, l'innovation est définie comme l'introduction de nouveaux produits, procédés ou modes organisationnels visant à améliorer la performance et la compétitivité des entreprises (Zastempowski & Cyfert, 2021 ; Chundakkadan & Sasidharan, 2025). Le genre est conceptualisé comme une variable socio-économique structurante, influençant l'accès aux ressources productives, les opportunités économiques et les trajectoires professionnelles (Álvarez et al., 2025 ; Ritter-Hayashi et al., 2016). La productivité du travail est définie comme la production par unité de travail, résultant de l'efficacité des facteurs de production et de leur organisation au sein des entreprises (Benabdelkader, 2016 ; Islam et al., 2018).

Les travaux théoriques suggèrent que l'égalité de genre peut constituer un levier indirect d'amélioration de la productivité, notamment à travers la diversification des compétences, l'amélioration de l'allocation du capital humain et la réduction des barrières institutionnelles à l'innovation (Ritter-Hayashi et al., 2016 ; Chundakkadan & Sasidharan, 2025). Dans cette optique, les interactions entre genre et innovation apparaissent comme des mécanismes endogènes de la performance économique, particulièrement pertinents dans les économies en transition telles que le Maroc. Malgré l'intérêt croissant porté aux questions d'innovation inclusive, un déficit analytique persiste dans la littérature relative au Maroc et aux économies MENA. Les travaux existants analysent généralement séparément les dynamiques d'innovation, les inégalités de genre ou les écarts de productivité, sans proposer de cadre intégré permettant d'examiner leurs interactions simultanées. Cette fragmentation théorique et empirique limite la compréhension des mécanismes par lesquels la diversité de genre influence l'innovation et la productivité dans les PME marocaines.

Cependant, la littérature reste fragmentée et largement descriptive, avec une séparation analytique entre les études portant sur l'innovation, celles portant sur le genre et celles portant sur la productivité. Cette fragmentation limite la compréhension des effets croisés et des mécanismes de transmission entre ces dimensions, tout en réduisant la capacité à formuler des politiques publiques intégrées et efficaces (Bargain & Bue, 2021 ; Bertay et al., 2020). Par ailleurs, les études spécifiques au contexte marocain restent limitées et insuffisamment consolidées, malgré les transformations économiques et institutionnelles récentes.

Dans ce contexte, cet article propose une revue systématique de la littérature portant sur les relations entre innovation, genre et productivité du travail au Maroc. L'objectif est de synthétiser les contributions théoriques et empiriques existantes, d'identifier les principaux déterminants et contraintes structurelles, et d'analyser les mécanismes par lesquels les dynamiques de genre influencent les performances d'innovation et de productivité. L'étude vise également à mettre en évidence les lacunes de la littérature actuelle afin de proposer des pistes de recherche futures.

Plus spécifiquement, cette revue examine :

- o L'état des connaissances sur les interactions entre genre, innovation et productivité dans le contexte marocain,
- o Les cadres analytiques mobilisés pour intégrer la dimension de genre dans les politiques d'innovation et de marché du travail,
- o Les déterminants socio-économiques et institutionnels de la participation des femmes aux activités innovantes,
- o Les contraintes structurelles et facteurs facilitant leur inclusion économique
- o Les écarts empiriques de productivité et d'innovation selon le genre à travers les secteurs et types d'entreprises.

En ce sens, cet article apporte une double contribution. Sur le plan théorique, il propose une lecture intégrée des relations entre diversité de genre, innovation et productivité à partir des approches RBV et des capacités dynamiques. Sur le plan managérial et des politiques publiques, il met en évidence les leviers institutionnels susceptibles de renforcer l'inclusion économique des femmes et la compétitivité des PME marocaines.

2. Cadre théorique et fondements conceptuels

Cette section vise à structurer l'analyse autour des principaux cadres théoriques mobilisés pour comprendre les interactions entre diversité de genre, innovation et

productivité. Elle permet de poser les bases conceptuelles de la recherche en articulant les apports issus des théories de la diversité, de l'innovation et de la performance organisationnelle, tout en mettant en évidence les mécanismes explicatifs sous-jacents.

2.1. Diversité de genre et performance organisationnelle : apports des théories de la diversité et de la Resource-Based View

La diversité de genre constitue aujourd'hui un champ central d'analyse en sciences de gestion, en raison de ses implications sur la performance organisationnelle. Les travaux issus des théories de la diversité, notamment la diversité cognitive, suggèrent que l'hétérogénéité des profils ; en termes d'expériences, de compétences et de perspectives ; favorise la créativité, la qualité des décisions et la capacité d'adaptation des organisations. Dans cette optique, la présence des femmes dans les équipes et les instances décisionnelles est susceptible d'enrichir les processus organisationnels et de stimuler l'innovation.

Par ailleurs, la **Resource-Based View (RBV)** considère les ressources humaines comme un levier stratégique de création d'avantage concurrentiel, à condition qu'elles soient rares, inimitables et difficiles à substituer. Dans ce cadre, la diversité de genre peut être appréhendée comme une ressource stratégique permettant de renforcer les capacités organisationnelles et d'améliorer la performance globale des entreprises. Plusieurs travaux empiriques confirment cette relation, en mettant en évidence l'impact positif du leadership féminin sur la performance et la résilience organisationnelle (Álvarez et al., 2025 ; Zastempowski & Cyfert, 2021).

2.2. Innovation comme levier de performance : approches schumpétériennes et capacités dynamiques

L'innovation occupe une place centrale dans l'analyse de la performance des entreprises, notamment dans les environnements concurrentiels et en constante évolution. Les approches schumpétériennes considèrent l'innovation comme un moteur de croissance économique, reposant sur la capacité des entreprises à introduire de nouveaux produits, procédés ou modèles organisationnels.

Dans une perspective plus contemporaine, la théorie des **capacités dynamiques** met l'accent sur la capacité des entreprises à intégrer, reconfigurer et renouveler leurs ressources afin de s'adapter aux changements de leur environnement. L'innovation apparaît ainsi comme un processus dynamique permettant de transformer les ressources internes en avantages compétitifs durables. Dans ce cadre, les caractéristiques du capital humain ; notamment la diversité de genre ; jouent un rôle déterminant dans la capacité des entreprises à innover (Chundakkadan & Sasidharan, 2025).

2.3. Genre et innovation : mécanismes explicatifs et contraintes structurelles

La relation entre genre et innovation peut être appréhendée à travers plusieurs mécanismes explicatifs. D'une part, le leadership féminin est souvent associé à des styles de management participatifs et inclusifs, favorisant la collaboration, l'échange d'idées et la créativité. D'autre part, la diversité de genre permet d'élargir le spectre des connaissances mobilisées, ce qui peut stimuler les dynamiques d'innovation.

Cependant, cette relation est loin d'être univoque. La littérature met en évidence l'existence de contraintes structurelles qui limitent la capacité des femmes à innover. Parmi ces contraintes figurent l'accès restreint au financement, les barrières institutionnelles, les inégalités d'accès aux réseaux professionnels ainsi que les

normes socioculturelles défavorables (Bournakis et al., 2025 ; El-Shal & Morsy, 2020 ; Meliani, 2025). Ces facteurs contribuent à créer un décalage entre le potentiel innovant des femmes et sa réalisation effective dans les organisations.

2.4. Vers un modèle conceptuel intégré : médiation de l'innovation et rôle des facteurs contextuels

L'un des apports majeurs de la littérature réside dans la mise en évidence du rôle de l'innovation comme variable médiatrice dans la relation entre diversité de genre et productivité. En effet, la diversité de genre influence la capacité d'innovation des entreprises, laquelle agit à son tour sur la performance et la productivité. Cette relation indirecte permet de mieux comprendre les mécanismes à travers lesquels le capital humain se traduit en résultats économiques.

Par ailleurs, plusieurs travaux soulignent le rôle des facteurs contextuels ; la liberté économique, l'inclusion numérique et la qualité des politiques publiques en tant que variables modératrices. Ces facteurs peuvent amplifier ou atténuer l'impact du genre sur l'innovation et, par conséquent, sur la productivité (Mohieldin & Ramadan, 2024 ; Ofori et al., 2024 ; Ritter-Hayashi et al., 2016).

Ainsi, la relation entre genre, innovation et productivité s'inscrit dans une logique contingente et multidimensionnelle, nécessitant une approche intégrée prenant en compte les interactions entre les niveaux individuel, organisationnel et institutionnel.

2.5. Débats théoriques, résultats contradictoires et conditions limites

La littérature consacrée aux liens entre diversité de genre, innovation et productivité demeure loin d'être consensuelle. Si de nombreuses recherches mettent en évidence une contribution positive de la diversité de genre à l'innovation et à la performance organisationnelle, d'autres travaux rapportent des résultats plus nuancés, voire contradictoires.

Selon la Resource-Based View, la diversité de genre constitue une ressource stratégique susceptible de générer un avantage concurrentiel durable lorsqu'elle favorise l'accès à des compétences variées, à des perspectives complémentaires et à des capacités accrues de résolution de problèmes. Toutefois, cette ressource ne crée de valeur que lorsqu'elle est effectivement mobilisée au sein de structures organisationnelles inclusives permettant l'expression des compétences individuelles.

Certaines études montrent ainsi que l'effet positif de la diversité de genre disparaît dans les contextes caractérisés par une faible autonomie décisionnelle, des pratiques discriminatoires ou un accès limité aux ressources financières et technologiques. Dans ces situations, la présence de femmes dans les instances décisionnelles ne suffit pas à produire des effets significatifs sur l'innovation ou la productivité.

Par ailleurs, plusieurs auteurs soulignent que les résultats observés varient selon le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le niveau technologique et le contexte institutionnel. Les effets positifs de la diversité apparaissent généralement plus marqués dans les secteurs innovants, les entreprises fortement intensives en connaissances et les environnements favorables à l'égalité des chances.

Ces constats conduisent à adopter une lecture contingente des relations entre genre, innovation et productivité, dans laquelle les effets observés dépendent étroitement des caractéristiques organisationnelles et institutionnelles.

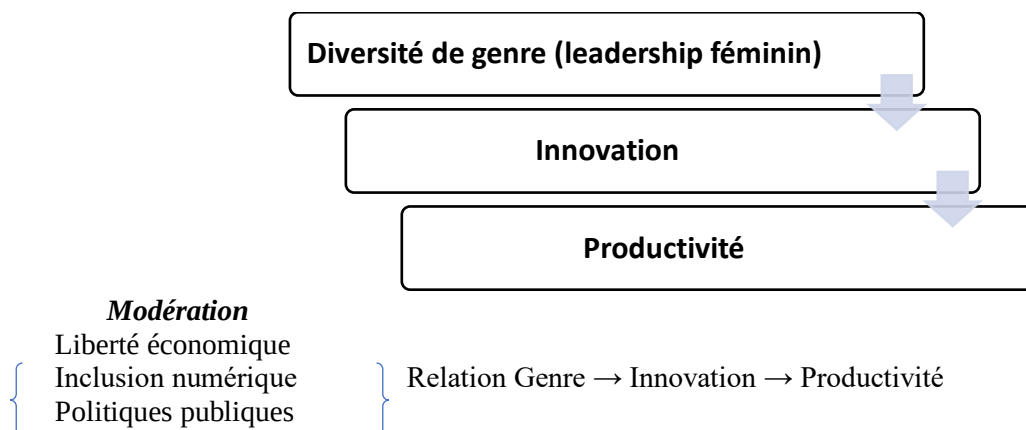
Le modèle conceptuel proposé repose sur l'hypothèse selon laquelle la diversité de genre agit principalement sur la productivité à travers un mécanisme de médiation assuré par l'innovation. Conformément aux postulats de la Resource-Based View et de la théorie des capacités dynamiques, la diversité constitue une ressource stratégique qui enrichit les connaissances organisationnelles et favorise la génération d'idées nouvelles. Cette diversité améliore ainsi les

capacités d'innovation de l'entreprise, lesquelles se traduisent ensuite par une amélioration de la productivité.

Le modèle intègre également plusieurs variables modératrices, notamment la qualité des politiques publiques, le niveau d'inclusion numérique et le degré de liberté économique. Ces facteurs contextuels peuvent renforcer ou affaiblir la capacité des entreprises à transformer la diversité de genre en innovation puis en gains de productivité.

Cette configuration théorique permet d'articuler de manière cohérente les niveaux individuel, organisationnel et institutionnel de l'analyse.

Figure 1 Modèle conceptuel de la recherche



Source : Auteurs

3. Méthodologie de la recherche

La démarche méthodologique de Cette recherche s'appuie explicitement sur les recommandations du protocole **PRISMA 2020** (Page et al., 2021), **visant** à analyser les interactions entre la diversité de genre, l'innovation et la productivité du travail dans les PME, en mettant particulièrement en lumière le cas du Maroc et des économies comparables.

3.1. Type de recherche et approche adoptée

Cette recherche relève d'une méthodologie qualitative de revue systématique de littérature, dont l'objectif est d'analyser de façon rigoureuse les travaux académiques traitant de l'interaction entre innovation, genre et productivité des pme au Maroc.

- Le recours à une revue systématique se justifie par :
- La dispersion des résultats empiriques existants,
- La complexité multidimensionnelle des variables étudiées,
- Et la nécessité d'une synthèse rigoureuse, transparente et reproductible.

3.2. Protocole de recherche et questions scientifiques

• *Formulation des questions de recherche*

Un protocole de recherche a été défini en amont afin de limiter les biais de sélection et d'assurer la cohérence analytique.

Les questions de recherche structurantes sont les suivantes :

QR1 : Dans quelle mesure l'innovation médiatise-t-elle la relation entre la diversité de genre et la productivité du travail dans les PME ?

QR2 : Quels facteurs contextuels (institutionnels, économiques et sectoriels) expliquent les écarts de productivité liés au genre ?

- **Critères d'inclusion et d'exclusion**

Dans le cadre de cette revue systématique, la définition des critères d'inclusion et d'exclusion s'inscrit dans une logique de contrôle de la validité interne et externe de l'étude, tout en visant à limiter les biais de sélection susceptibles d'affecter la robustesse des résultats. En ce sens, seuls ont été retenus les travaux répondant à des standards académiques rigoureux, notamment les articles publiés dans des revues à comité de lecture, les rapports institutionnels reconnus ainsi que les thèses doctorales, permettant ainsi d'assurer la fiabilité des sources mobilisées. Par ailleurs, afin de garantir la comparabilité des résultats et d'éviter les biais linguistiques, l'analyse a été restreinte aux publications rédigées en français et en anglais, qui constituent les langues dominantes dans la production scientifique en sciences de gestion.

Sur le plan temporel, la période d'étude (2010–2025) a été retenue afin de capter les dynamiques récentes liées à la transformation des économies, notamment en lien avec la digitalisation et l'évolution des politiques d'inclusion de genre. D'un point de vue thématique, les études sélectionnées devaient impérativement porter sur au moins deux des trois dimensions centrales de la recherche ; genre, innovation et productivité ; ce qui permet de renforcer la validité conceptuelle en assurant une couverture suffisante des interactions analytiques étudiées. En outre, un ancrage empirique dans les économies en développement, en particulier dans la région MENA ou au Maroc, a été privilégié afin de renforcer la validité externe contextualisée des résultats et leur pertinence pour le terrain étudié.

En revanche, plusieurs catégories de documents ont été systématiquement exclues. Il s'agit, d'une part, des publications non académiques (telles que les blogs, les tribunes ou les rapports non évalués), dont la faible rigueur méthodologique est susceptible d'introduire un biais informationnel. D'autre part, les études ne reposant ni sur un cadre théorique explicite ni sur une validation empirique ont été écartées, dans la mesure où elles compromettent la solidité analytique de la synthèse. Enfin, les travaux portant sur des contextes géographiques éloignés ou sans lien direct avec les problématiques étudiées ont également été exclus, afin de limiter les biais d'hétérogénéité excessive et de préserver la cohérence du corpus.

Par ailleurs, une grille d'évaluation de la qualité méthodologique des études a été mobilisée. Chaque article a été évalué selon quatre critères : clarté du cadre théorique, robustesse méthodologique, qualité des données empiriques et pertinence analytique par rapport aux trois dimensions centrales de l'étude. Seules les études atteignant un niveau jugé satisfaisant ont été retenues dans le corpus final.

L'application conjointe de ces critères permet ainsi de constituer un échantillon d'études à la fois homogène et pertinent, tout en assurant un équilibre entre exhaustivité et sélectivité. Cette démarche contribue à renforcer la crédibilité scientifique de la revue, en réduisant les biais potentiels et en garantissant une base analytique solide pour l'interprétation des résultats.

- **Sources de données et stratégie de recherche documentaire**

La collecte documentaire a été réalisée entre le 10 janvier 2026 et le 15 mars 2026. Les chaînes de recherche ont été adaptées à chaque base de données afin d'assurer la comparabilité des résultats et la reproductibilité du protocole.

La stratégie de recherche documentaire adoptée dans cette étude repose sur une démarche systématique visant à garantir à la fois l'exhaustivité, la pertinence et la reproductibilité du corpus bibliographique. À cet effet, plusieurs bases de données académiques de référence ont été mobilisées, notamment Scopus, Web of Science,

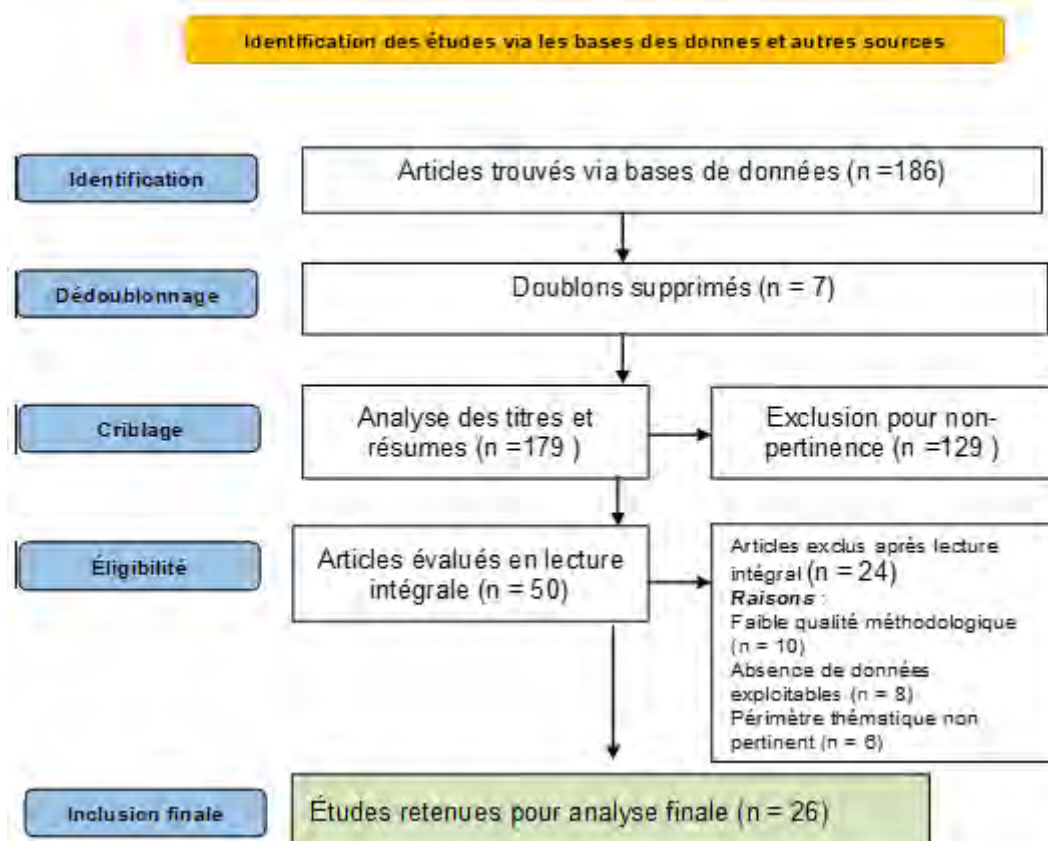
ScienceDirect et Google Scholar DOAJ (Directory of Open Access Journals), reconnues pour leur couverture étendue et la qualité des publications indexées dans le domaine des sciences de gestion et de l'économie.

La construction de l'équation de recherche s'appuie sur une combinaison structurée de mots-clés relatifs aux trois dimensions centrales de l'étude, articulés à l'aide d'opérateurs booléens (AND, OR). Cette approche permet d'optimiser la sensibilité et la spécificité de la recherche documentaire. À titre illustratif, l'équation suivante a été utilisée : ("gender" OR "genre" OR "female participation") AND ("innovation") AND ("labor productivity" OR "productivité du travail" OR "firm performance") AND ("Morocco" OR "MENA" OR "developing countries"). L'intégration de synonymes et de variantes terminologiques vise à limiter le risque de biais de recherche et à assurer une couverture maximale des travaux pertinents.

Afin de renforcer la robustesse du processus, une stratégie complémentaire de recherche dite « en boule de neige » (snowballing) a été mise en œuvre, consistant à examiner les références bibliographiques des articles sélectionnés ainsi que les citations ultérieures, permettant ainsi d'identifier des travaux supplémentaires non captés lors de la recherche initiale. Cette double approche ; recherche systématique et chaînage des citations ; contribue à réduire le biais d'omission et à améliorer la complétude du corpus.

- **Processus de sélection des études**

Figure 2 Diagramme PRISMA du processus de sélection



Source : Auteurs

Le processus de sélection des articles s'est déroulé en plusieurs étapes. L'identification initiale a permis de recenser 186 articles à partir des bases de données académiques consultées, complétée par une recherche par chaînage des

citations. Après élimination des doublons ($n = 7$), 179 articles ont été soumis à un criblage basé sur l'examen des titres et des résumés. À ce stade, 129 articles ont été exclus pour non-conformité aux critères d'inclusion, notamment en raison de leur éloignement par rapport aux dimensions du genre, de l'innovation ou de la productivité, ou encore en raison de leur inadéquation contextuelle.

Les 50 articles restants ont été examinés en lecture intégrale, conduisant à l'exclusion de 24 articles supplémentaires, principalement en raison de leur faible qualité méthodologique, de l'absence de fondement empirique solide ou d'un périmètre analytique insuffisamment pertinent au regard des objectifs de la recherche. Au final, 26 articles ont été retenus pour l'analyse qualitative approfondie.

Le processus a été documenté à l'aide d'un diagramme PRISMA afin de garantir la transparence du filtrage et la reproductibilité de la démarche.

• **Analyse des données**

Une analyse thématique, à la fois manuelle et assistée par logiciel (NVivo 14), a été réalisée afin de traiter de manière rigoureuse les données issues des articles retenus. Le processus d'analyse s'est déroulé en trois étapes principales. Le codage ouvert a permis d'identifier, de manière inductive, les concepts récurrents dans la littérature, sans présupposition théorique préalable, notamment en lien avec les dynamiques de genre, les formes d'innovation et les déterminants de la productivité. La phase de catégorisation a ensuite consisté à regrouper ces éléments en dimensions analytiques clés, telles que l'innovation (produit, procédé, organisationnelle), le genre (participation, leadership, inégalités), la productivité (performance, efficacité) ainsi que les facteurs institutionnels (politiques publiques, accès au financement, environnement réglementaire). Enfin, la synthèse narrative a permis de mettre en évidence les convergences et divergences entre les études analysées, conduisant à l'identification de thématiques structurantes qui seront développées dans la section des résultats.

L'unité de codage retenue correspond au paragraphe analytique contenant une information substantielle relative aux relations entre genre, innovation et productivité. Le processus de codage a conduit à l'identification initiale de 47 codes ouverts, regroupés ensuite en 12 catégories intermédiaires puis en 5 thèmes centraux : (1) diversité de genre, (2) innovation, (3) productivité, (4) contraintes structurelles et institutionnelles, (5) facteurs contextuels.

Afin de renforcer la fiabilité du processus, plusieurs itérations de codage ont été réalisées. Les regroupements thématiques ont été systématiquement confrontés aux cadres théoriques mobilisés afin d'assurer la cohérence analytique de la synthèse finale.

4. Résultats :

Cette section dresse un panorama de la littérature scientifique consacrée au lien entre innovation, genre et productivité du travail au Maroc, en mettant l'accent sur les analyses empiriques et théoriques qui explorent les intersections entre les dynamiques de genre, les activités d'innovation et la productivité du travail dans le contexte marocain et dans celui d'autres pays en développement comparables

4.1. Contribution de la diversité de genre et du leadership féminin au développement des différentes formes d'innovation (produit, procédé et organisationnelle) dans les PME

Les résultats de la revue de littérature mettent en évidence une relation globalement positive entre la diversité de genre et la capacité d'innovation des PME. Plus

spécifiquement, la présence des femmes dans les fonctions entrepreneuriales et managériales apparaît comme un facteur déterminant dans le développement des différentes formes d'innovation, notamment les innovations de produit, de procédé et organisationnelles (Álvarez et al., 2025 ; Zastempowski & Cyfert, 2021 ; Chundakkadan & Sasidharan, 2025).

Sur le plan des innovations de produit, les femmes entrepreneures se distinguent par leur capacité à identifier des besoins spécifiques du marché, souvent liés à des segments sous-exploités, ce qui favorise le développement de solutions différenciées. En ce qui concerne les innovations de procédé, leur contribution se manifeste à travers l'amélioration des processus internes, notamment en termes d'efficacité, de qualité et de flexibilité organisationnelle. Enfin, au niveau organisationnel, le leadership féminin est souvent associé à des pratiques managériales plus participatives et inclusives, favorisant la collaboration, la circulation de l'information et l'apprentissage organisationnel.

Ces résultats peuvent être interprétés à la lumière des théories de la diversité cognitive et de la vision fondée sur les ressources (Resource-Based View), selon lesquelles la diversité des compétences et des perspectives constitue une source d'avantage concurrentiel. Toutefois, l'intensité de ces effets varie en fonction de facteurs tels que la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et le degré de formalisation organisationnelle, ce qui suggère une hétérogénéité dans l'impact de la diversité de genre sur l'innovation.

4.2. Contraintes structurelles, institutionnelles et socioculturelles limitant la capacité d'innovation des femmes entrepreneures et managers malgré leur potentiel innovant

Malgré le rôle positif de la diversité de genre dans les dynamiques d'innovation, la littérature met en évidence l'existence de contraintes structurelles importantes qui limitent l'expression de ce potentiel. Ces contraintes s'inscrivent dans plusieurs dimensions interdépendantes, à savoir économiques, institutionnelles et socioculturelles (Bournakis et al., 2025 ; El-Shal & Morsy, 2020 ; Meliani, 2025).

Sur le plan économique, les femmes font face à des difficultés accrues d'accès au financement, ce qui réduit leur capacité à investir dans des projets innovants ou à développer des activités de recherche et développement. Cette contrainte est particulièrement marquée dans les PME, où les ressources sont déjà limitées. Sur le plan institutionnel, les cadres réglementaires et les pratiques organisationnelles peuvent introduire des biais implicites ou explicites défavorables aux femmes, limitant leur accès aux opportunités entrepreneuriales et aux ressources stratégiques.

Par ailleurs, les normes socioculturelles jouent un rôle déterminant dans la structuration des trajectoires professionnelles féminines. Dans de nombreux contextes, ces normes influencent la répartition des rôles sociaux et restreignent la participation des femmes aux sphères décisionnelles, ce qui limite leur capacité à influencer les orientations stratégiques des entreprises, notamment en matière d'innovation.

Ces différentes contraintes contribuent à créer un écart entre le potentiel innovant des femmes et sa réalisation effective. Elles mettent en évidence la nécessité d'une approche systémique visant à lever les obstacles structurels et à promouvoir un environnement plus inclusif.

4.3. Rôle modérateur des facteurs contextuels (liberté économique, inclusion numérique, qualité des politiques publiques) dans la relation entre genre et innovation

Les résultats de la revue soulignent que la relation entre genre et innovation est fortement conditionnée par l'environnement dans lequel évoluent les entreprises. En particulier, plusieurs études mettent en évidence le rôle modérateur de facteurs contextuels tels que la liberté économique, le niveau d'inclusion numérique et la qualité des politiques publiques (Mohieldin & Ramadan, 2024 ; Ofori et al., 2024 ; Ritter-Hayashi et al., 2016).

La liberté économique, en réduisant les barrières à l'entrée et en facilitant l'accès aux marchés, favorise l'initiative entrepreneuriale féminine et stimule les activités innovantes. De même, l'inclusion numérique constitue un levier important pour les femmes, en leur permettant d'accéder à des ressources informationnelles, à des réseaux professionnels et à des opportunités d'innovation qui étaient auparavant difficiles d'accès.

Par ailleurs, les politiques publiques jouent un rôle central dans la promotion de l'égalité de genre et le soutien à l'innovation. Des dispositifs tels que les programmes de financement ciblés, les formations entrepreneuriales ou encore les politiques d'inclusion peuvent contribuer à renforcer la participation des femmes aux activités innovantes.

Ces facteurs contextuels agissent ainsi comme des catalyseurs ou des freins, en fonction de leur niveau de développement. Ils soulignent le caractère non linéaire et contingent de la relation entre genre et innovation.

4.4. Rôle médiateur de l'innovation dans la relation entre diversité de genre et productivité des entreprises : vers une compréhension intégrée des mécanismes de performance

Un résultat central de la littérature réside dans l'identification du rôle médiateur de l'innovation dans la relation entre diversité de genre et productivité. En effet, plusieurs études suggèrent que l'impact du genre sur la performance des entreprises ne s'exerce pas directement, mais transite principalement par la capacité d'innovation.

Dans cette perspective, la diversité de genre contribue à stimuler l'innovation, qui agit ensuite comme un levier d'amélioration de la productivité, à travers l'optimisation des processus, la différenciation des produits et l'adaptation aux évolutions du marché. Ce mécanisme de médiation permet de mieux comprendre comment les caractéristiques du capital humain se traduisent en performance économique.

Toutefois, ce processus reste fortement influencé par les contraintes et les facteurs contextuels précédemment identifiés. Ainsi, l'effet médiateur de l'innovation peut être renforcé ou affaibli en fonction de l'environnement institutionnel et des conditions d'accès aux ressources. Cette interaction souligne la complexité des relations entre genre, innovation et productivité.

4.5. Synthèse des résultats en réponse aux questions de recherche

Les résultats obtenus permettent d'apporter des réponses claires et structurées aux questions de recherche formulées en amont.

En réponse à la première question (QR1), il apparaît que l'innovation joue un rôle central de médiation dans la relation entre la diversité de genre et la productivité des PME. La présence des femmes dans les fonctions décisionnelles favorise le

développement de différentes formes d'innovation, lesquelles contribuent à leur tour à l'amélioration de la performance et de la productivité. Ainsi, l'impact du genre sur la productivité s'explique principalement par sa capacité à stimuler les dynamiques d'innovation.

Concernant la deuxième question (QR2), les résultats mettent en évidence le rôle déterminant des facteurs contextuels dans l'explication des écarts de productivité liés au genre. Les contraintes structurelles, notamment financières, institutionnelles et socioculturelles, limitent l'expression du potentiel innovant des femmes, tandis que des environnements favorables, caractérisés par une plus grande liberté économique, une inclusion numérique accrue et des politiques publiques inclusives, renforcent leur contribution à l'innovation et à la productivité.

Dans cette perspective, la relation entre genre, innovation et productivité doit être appréhendée dans une logique contingente et multidimensionnelle, intégrant les interactions entre facteurs individuels, organisationnels et contextuels. Ces résultats soulignent l'importance de mettre en place des politiques publiques et des pratiques managériales favorisant l'inclusion et la valorisation du potentiel féminin, afin d'améliorer la performance globale des PME.

5. Discussion et lecture critique de la revue systématique

Cette section vise à interpréter les résultats issus de la revue systématique à la lumière des cadres théoriques existants, tout en proposant une lecture critique des contributions analysées. Elle permet, d'une part, de mettre en perspective les principaux enseignements relatifs aux relations entre diversité de genre, innovation et productivité, et, d'autre part, d'identifier les limites conceptuelles et méthodologiques de la littérature existante. Dans cette optique, une attention particulière est accordée à l'analyse des mécanismes explicatifs, des facteurs contextuels et des éventuels biais, afin de dégager des implications théoriques robustes et de proposer des pistes de recherche futures adaptées aux spécificités des économies en développement (Álvarez et al., 2025 ; Bournakis et al., 2025 ; Mohieldin & Ramadan, 2024).

5.1. Mise en perspective théorique des résultats : diversité de genre, innovation et capacités dynamiques

Les résultats obtenus s'inscrivent dans le prolongement de plusieurs cadres théoriques majeurs en sciences de gestion, notamment les approches fondées sur la diversité cognitive, la vision fondée sur les ressources (Resource-Based View) et les capacités dynamiques. La relation positive observée entre diversité de genre et innovation corrobore l'idée selon laquelle l'hétérogénéité des profils favorise la créativité, l'apprentissage organisationnel et la génération d'idées nouvelles (Álvarez et al., 2025 ; Zastempowski & Cyfert, 2021 ; Chundakkadan & Sasidharan, 2025).

Dans cette perspective, la diversité de genre constitue une ressource stratégique susceptible de renforcer l'avantage concurrentiel des entreprises, en particulier dans les environnements incertains et concurrentiels. Ces résultats rejoignent également les travaux mettant en évidence l'importance de la diversité dans la prise de décision et l'innovation organisationnelle. Par ailleurs, le rôle médiateur de l'innovation dans la relation entre genre et productivité s'inscrit dans le cadre des capacités dynamiques, selon lesquelles les entreprises doivent continuellement reconfigurer leurs ressources pour s'adapter aux évolutions de leur environnement.

Ainsi, l'innovation apparaît comme un mécanisme central permettant de transformer les ressources humaines ; notamment la diversité de genre ; en performance économique. Cette lecture rejoint les conclusions de plusieurs études empiriques montrant que la contribution du leadership féminin à la performance passe principalement par l'amélioration des capacités d'innovation (Mohieldin & Ramadan, 2024 ; Ofori et al., 2024).

5.2. Lecture critique des résultats : convergences empiriques, contradictions et biais dans la littérature

Malgré une tendance générale en faveur d'un effet positif de la diversité de genre sur l'innovation, une analyse critique met en évidence certaines limites et contradictions dans la littérature existante. D'une part, un grand nombre d'études adoptent une posture normative, valorisant les effets bénéfiques du leadership féminin sans toujours tenir compte des conditions contextuelles nécessaires à leur réalisation (Álvarez et al., 2025). Cette approche peut conduire à une surestimation des effets du genre, en négligeant les situations où ces effets sont faibles, non significatifs ou dépendants d'autres variables.

D'autre part, les résultats empiriques présentent une certaine hétérogénéité. Certaines études mettent en évidence des effets positifs significatifs, tandis que d'autres soulignent des impacts limités, voire inexistant, notamment dans des contextes marqués par des contraintes institutionnelles fortes ou des environnements peu favorables à l'innovation (Bournakis et al., 2025 ; El-Shal & Morsy, 2020 ; Meliani, 2025). Cette diversité de résultats souligne le caractère contingent de la relation entre genre et innovation.

Par ailleurs, la littérature souffre d'une fragmentation conceptuelle notable. Les définitions de l'innovation varient d'une étude à l'autre (innovation produit, procédé, organisationnelle), tout comme les mesures du genre (participation féminine, leadership, diversité dans les équipes). Cette hétérogénéité méthodologique limite la comparabilité des résultats et complique la construction d'un cadre analytique unifié (Ritter-Hayashi et al., 2016).

Enfin, la présence d'un biais de publication en faveur des résultats positifs ne peut être exclue, ce qui pourrait influencer la perception globale des effets du genre sur l'innovation.

5.3. Implications théoriques et perspectives de recherche : vers une modélisation intégrée et contextualisée

Les résultats de cette revue systématique offrent plusieurs contributions théoriques et ouvrent des perspectives de recherche prometteuses. D'une part, ils permettent de proposer une modélisation intégrée de la relation entre genre, innovation et productivité, dans laquelle l'innovation joue un rôle de médiation, tandis que les facteurs contextuels agissent comme des variables modératrices. Cette approche contribue à enrichir la littérature existante en introduisant une lecture plus dynamique et contingente des relations étudiées.

D'autre part, ces résultats soulignent la nécessité de développer des recherches empiriques quantitatives visant à tester les relations identifiées, notamment à travers des modèles économétriques intégrant des effets de médiation et de modulation. Il serait également pertinent d'explorer les mécanismes microéconomiques sous-jacents, tels que les pratiques managériales, les dynamiques d'équipe et les processus décisionnels, afin de mieux comprendre comment la diversité de genre influence l'innovation (Chundakkadan & Sasidharan, 2025 ; Zastempowski & Cyfert, 2021).

Par ailleurs, une attention particulière devrait être accordée aux contextes des économies en développement, notamment dans la région MENA et au Maroc, où les interactions entre genre, innovation et productivité restent encore insuffisamment explorées (Meliani, 2025). Enfin, les recherches futures pourraient intégrer des variables complémentaires, telles que la culture organisationnelle, le capital social ou encore les caractéristiques sectorielles, afin d'affiner la compréhension des mécanismes étudiés et de renforcer la validité externe des résultats.

6. Conclusion

L'ensemble des recherches sur l'innovation, le genre et la productivité du travail au Maroc révèle une relation profondément imbriquée et multiforme, façonnée par des dynamiques socio-économiques, institutionnelles et culturelles. La littérature montre systématiquement que l'égalité des sexes et la participation des femmes au marché du travail ont une influence positive sur l'innovation et la productivité, mais des obstacles persistants continuent de limiter l'autonomisation économique complète des femmes. Le leadership et l'entrepreneuriat féminins sont souvent associés à une amélioration des résultats en matière d'innovation, en particulier dans le domaine de l'innovation produit et de la performance des entreprises, ce qui souligne le rôle essentiel des femmes en tant qu'agents d'innovation lorsqu'elles disposent de ressources adéquates et d'un environnement favorable. Néanmoins, les contraintes financières, l'accès limité au crédit et les normes socioculturelles entravent systématiquement la capacité des femmes à s'engager efficacement dans des activités axées sur l'innovation et à développer leur capacité de production.

Les écarts de productivité entre les entreprises dirigées par des hommes et celles dirigées par des femmes restent importants, les entreprises dirigées par des femmes étant souvent moins performantes que leurs homologues masculines en raison de facteurs tels que la faible capitalisation des entreprises, l'adoption limitée des technologies et la ségrégation professionnelle dans les secteurs à faible productivité. L'existence d'un plafond de verre exacerbe les écarts de salaire et de productivité aux niveaux de rémunération les plus élevés, reflétant les inégalités structurelles inhérentes au marché du travail marocain. En outre, la participation des femmes au marché du travail est entravée par des obstacles socio-institutionnels croisés, notamment les responsabilités familiales, les effets du statut marital et les stéréotypes sexistes profondément ancrés, qui continuent de limiter l'autonomie économique des femmes malgré l'amélioration des cadres éducatifs et juridiques.

Cette revue présente néanmoins certaines limites méthodologiques. Le corpus final demeure relativement restreint en raison du faible nombre d'études directement centrées sur le Maroc et de l'hétérogénéité des approches empiriques mobilisées. De plus, l'absence de méta-analyse quantitative ne permet pas de mesurer précisément l'intensité des effets observés entre genre, innovation et productivité.

Les interventions politiques intégrant des stratégies sensibles au genre en matière de travail et d'innovation semblent prometteuses pour accroître l'insertion des femmes sur le marché du travail et l'entrepreneuriat féminin, mais leur efficacité est souvent limitée par une mise en œuvre partielle, un soutien financier inadéquat et une attention insuffisante accordée à l'hétérogénéité sectorielle. La libéralisation du commerce et les politiques industrielles ont donné des résultats mitigés pour les femmes, favorisant souvent les secteurs dominés par les hommes ou à forte intensité de capital et marginalisant les femmes.

Les nouveaux catalyseurs tels que l'inclusion numérique et l'intelligence artificielle offrent de nouvelles perspectives pour combler les écarts entre les sexes dans le domaine de l'innovation, mais il faut surmonter les obstacles institutionnels et culturels pour tirer pleinement parti de ces opportunités.

Les analyses sectorielles indiquent que l'emploi féminin et les efforts d'innovation se concentrent dans les industries à faible productivité et à forte intensité de main-d'œuvre féminine, ce qui limite les gains de productivité globaux et la croissance économique. Les données suggèrent que la réduction des écarts entre les sexes en matière de participation au marché du travail et d'engagement dans l'innovation pourrait considérablement stimuler le PIB et la croissance industrielle du Maroc, mais cela nécessite des réformes intégrées qui démantèlent simultanément les barrières socioculturelles, améliorent l'accès au financement et au développement des compétences, et favorisent des cadres politiques inclusifs. Bien que des progrès aient été réalisés, des lacunes subsistent dans les évaluations longitudinales, l'inclusion du secteur informel et la compréhension nuancée des dynamiques intra-sectorielles, ce qui souligne la nécessité de poursuivre les recherches et d'élaborer des politiques ciblées afin de parvenir à un développement inclusif et durable, fondé sur l'innovation et la productivité dans le respect de l'égalité des sexes.

Références

- (1). Ackah, C., Osei, R. D., & Kusi, B. A. (2024). Zones économiques spéciales, genre et innovations : nouvelles données issues d'une économie émergente.
- (2). Afolabi, T. (2023). Gender diversity in firm ownership: Direct and indirect effects on firm-level innovation in 29 emerging economies. *Research Policy*, 52(4), 104716.
- (3). Agénor, P.-R., & El Aynaoui, K. (2014). Politiques publiques, transformation industrielle, croissance et emploi au Maroc. *Documents de recherche en économie*.
- (4). Agénor, P.-R., Karakurum-Ozdemir, K., & Moreira, E. P. (2018). Gender gaps in the labor market and economic growth. *Economica*, 88(350), 1–40.
- (5). Aklobo, M. S. C., & Ahodode, B. G. C. (2025). Gendered aggregation and innovation dynamics.
- (6). Álvarez, F. P., Pérez, F. O., Ponce, A. A., Vázquez, A. R., & Calleros, E. M. (2025). The impact of gender perspective in modern labor policies: A systematic literature review. *Desarrollo Local Sostenible*, 18(65), e4522.
- (7). Arkoubi, K. A., & Tahari, F. (n.d.). Combler l'écart entre les sexes dans les conseils d'administration des entreprises marocaines.
- (8). Asuamah, S. Y., & Mogre, D. (2024). Breaking barriers: The impact of gender equality on economic success. *Journal of Management and Science*, 14(3), 70–80.
- (9). Azhari, B. E., & Lotfi, H. (2022). L'entrepreneuriat coopératif peut-il être inclusif en cas de crise ? *RIMAK International Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(6), 559–571.
- (10). Bargain, O., & Bue, M. C. L. (2021). Les gains économiques liés à la réduction des inégalités entre les sexes en matière d'emploi : le cas du Maroc.
- (11). Benabdelkader, M. (2016). *Productivité, innovation et politique sectorielle des industries de transformation au Maroc (1985–2013)*.
- (12). Bertay, A. C., Dordevic, L., & Sever, C. (2020). Gender inequality and economic growth: Evidence from industry-level data. *IMF Working Papers*.
- (13). Bournakis, I., Motta, V., & Vidali, M. E. (2025). No bed of roses in developing countries: Management and total factor productivity. *Macroeconomic Dynamics*.

- (14). Chundakkadan, R., & Sasidharan, S. (2025). Gender equality and firm innovation. *Industrial and Corporate Change*.
- (15). El-Shal, A., & Morsy, H. (2020). Explaining gender productivity differentials at the firm level in Africa.
- (16). Ez-Zetouni, A., Baouchari, N. E., Hajoui, Y. E., & Raouf, R. (2025). Gender equality and economic performance in Morocco: A CGE analysis. *Journal of Applied Economic Sciences*.
- (17). Fatihi, F. E., & Angade, K. (2025). Gender equality in the social and solidarity economy: Moroccan Saharan perspectives. *Annals of Public and Cooperative Economics*.
- (18). Hilali, M., Achour, F. Z., & Dehbi, F. Z. (2020). Facteurs influençant l'entrepreneuriat féminin au Maroc.
- (19). Houria, Z. (2013). L'entrepreneuriat féminin au Maroc. *Revista Internacional de Culturas y Literaturas*, 14.
- (20). Islam, A., Gaddis, I., Palacios-Lopez, A., & Amin, M. (2018). The labor productivity gap between female- and male-owned firms.
- (21). Kerras, H., Bautista, S., & Gómez, M. D. (2022). The Wo-mena paradox: Glass ceiling or sticky floor? *Journal of North African Studies*, 28(4), 976–1005.
- (22). Lachgar, T. N., & Moussa, M. B. (2020). Innovation produit et performance commerciale des entreprises marocaines.
- (23). Lopez-Acevedo, G., Devoto, F., Morales, M., & Rodriguez, J. A. (2021). Determinants of female labor participation in Morocco.
- (24). Marotta, D. (2016). *Morocco: Mind the gap – Empowering women for a more open society*.
- (25). Marotta, D., Prettitore, P., & Verme, P. (2015). Gender inequality, structural transformation, and growth: The case of Morocco.
- (26). Mateko, F. M. (2024). Determinants of female labor force participation in North Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 27(1).
- (27). Maxim, I. (2025). Women's path toward gender equality in labor markets.
- (28). Meliani, A. (2025). Female entrepreneurship in MENA: Socio-economic and institutional challenges.
- (29). Mohieldin, M., & Ramadan, R. (2024). Can digital inclusion close gender gaps in MENA?
- (30). Muller, C., & Nordman, C. J. (2014). Task organization and wages in Moroccan exporting firms. *Middle East Development Journal*, 6(2), 175–198.
- (31). Naima, E. (2023). Women's economic empowerment in social innovation contexts. *European Scientific Journal*, 19(28), 207.
- (32). Nordman, C. J., & Wolff, F. (2009). Is there a glass ceiling in Morocco? *Journal of African Economies*, 18(4), 592–633.
- (33). Ofori, P. E., Ofori, I. K., & Castelnovo, P. (2024). Innovation and women's economic inclusion in Africa.
- (34). Ortiz, E. J. F., Pinzón, D. A. R., Romero, H., & Herrera, F. R. (2024). Gender and business innovation in Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 11), 37–52.
- (35). Ostry, J., Alvarez, J., Espinoza, R., & Papageorgiou, C. (n.d.). Economic gains from gender inclusion.
- (36). Ritter-Hayashi, D., Vermeulen, P., & Knoben, J. (2016). Gender diversity and innovation in developing countries.
- (37). Rodriguez, J. A., Lopez-Acevedo, G., Robertson, R., & Zárate, D. (2023). Exports to jobs: Morocco's trade patterns.

- (38). Saadi, M. S. (2010). Investissement direct étranger et emploi féminin au Maroc.
- (39). Sdiri, H. (2024). Women in leadership and firm innovation in MENA. *International Journal of Innovation Management*.
- (40). Zastempowski, M., & Cyfert, S. (2021). Gender and innovation activities in SMEs. *PLOS ONE*, 16(10).