



الإتحاد العام لمقاوات المغرب  
+oEo +oEo+oE+ | +CooH+xi | HCYOξΘ  
Confédération Générale des Entreprises du Maroc

# ÉTAT DES LIEUX DE LA PERCEPTION DE L'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

Présentation des principaux résultats

*18 Juillet 2019*

Commission « Genre et Égalité des chances »



# Sommaire

---

- Objectifs et méthodologie de l'étude \_\_\_\_\_
- Synthèse des résultats \_\_\_\_\_



# OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE



# Objectifs de l'étude

---

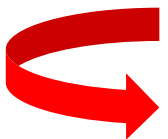
OBJECTIF  
GÉNÉRAL

***Dresser un état des lieux de la perception de l'égalité Hommes/Femmes dans l'entreprise***

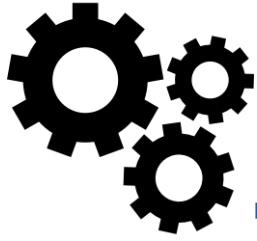


3 Grands axes d'analyses en fonction de chaque « population » analysée:

- La perception globale de la « pénalisation ». Existe – elle? Quels en sont les principaux éléments?
- Perception qualitative de l'égalité H/F dans l'entreprise (type de métiers, types de fonctions)
- Perception dans le monde du travail (management, Salaires, Carrières, tensions)



Y-a-t-il des gros écarts entre cette perception de l'égalité H/F dans le monde de l'entreprise et la « réalité » observées empiriquement?



# Méthodologie de l'étude

## APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Approche quantitative par questionnaire structuré administré par téléphone

## COUVERTURE GEOGRAPHIQUE

- **Nord:** Tanger, Fès, Meknès, Oujda
- **Centre:** Casablanca, Rabat, Kénitra
- **Sud:** Marrakech, Agadir

## CIBLE

- ❖ Ensemble des personnes actives (actifs occupés) âgées de 20 ans et plus
- ❖ Ensemble des entreprises au Maroc

## PERIODE DE DÉROULEMENT DU TERRAIN

Du 9 au 22 octobre 2018

## ÉCHANTILLON

### ACTIFS OCCUPÉS **852** interviews

Échantillon constitué suivant la méthode des quotas.  
Les variables de quotas retenues sont le sexe, l'âge et la région

### ENTREPRISES **504** interviews

Échantillon constitué suivant la méthode des quotas.  
Les variables de quotas retenues sont le sexe et l'adhésion à la CGEM

# SYNTHESE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



Note: tous les résultats croisés ont été soumis à des tests de significativité statistique avec marge d'erreur de 5%. Les profils exprimant des opinions ou attitudes le plus différentes de la moyenne sont présentés en complément des résultats globaux.

# SYNTHESE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Axe 1 : Perception globale  
de la « pénalisation »



Note: tous les résultats croisés ont été soumis à des tests de significativité statistique avec marge d'erreur de 5%. Les profils exprimant des opinions ou attitudes le plus différentes de la moyenne sont présentés en complément des résultats globaux.

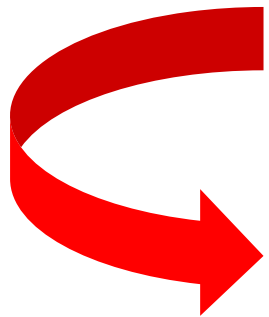
## **Les femmes sont elles encore de nos jours pénalisées dans leur carrière par rapport aux hommes?**

---

**Pour plus de la moitié des personnes sondées (58%),** les femmes ne sont pas pénalisées dans leur carrière professionnelle par rapport aux hommes.

Une opinion relevée en particulier chez les hommes (73%) et chez les plus jeunes (64%).

**Dans 59% des entreprises sondées,** les femmes ne sont pas considérées comme pénalisées dans leur carrière professionnelle par rapport aux hommes. Une opinion relevée en particulier chez les hommes (75%) et dans les structures avec un CA entre 5 et 50 MDH.



Aussi bien chez les actifs occupés que dans le monde de l'entreprise, le sentiment d'égalité H/F dans le monde de l'entreprise prédomine. La perception est majoritairement positive.

Des résultats homogènes dans les deux groupes analysés

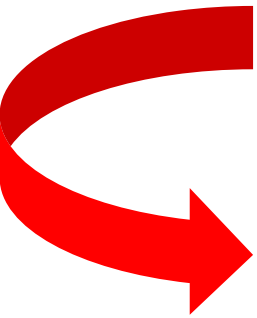


**A votre avis, (si elle existe) la pénalisation des femmes touche plus :** *Equilibre de la vie familiale, Postes, Egalité salariale, accès à l'emploi ?*

---

**40% des personnes sondées** jugent que l'équilibre de la famille est le principal aspect pénalisé dans la carrière des femmes, loin devant l'accès aux postes de responsabilité, l'égalité salariale ou l'accès à l'emploi qui sont cités par moins d'un répondant sur 5.

**33% des entreprises sondées** jugent que l'équilibre de la famille est le principal aspect pénalisé dans la carrière des femmes, loin devant l'égalité salariale (17%), l'accès aux postes de responsabilité (14%) ou l'accès à l'emploi (12%).



La famille reste la principale préoccupation mais aussi le principal « frein » à l'égalité H/F dans le monde de l'entreprise.

**« Sommes nous prêts à sacrifier l'équilibre de la cellule familiale pour une carrière dans l'entreprise? »:** telle est la crainte majeure aujourd'hui. (conséquence sur le plan d'action)

# SYNTHESE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

- Axe 2 : Perception qualitative de l'égalité H/F dans l'entreprise (type de métiers, types de fonctions)



Note: tous les résultats croisés ont été soumis à des tests de significativité statistique avec marge d'erreur de 5%. Les profils exprimant des opinions ou attitudes le plus différentes de la moyenne sont présentés en complément des résultats globaux.

## Métiers et fonctions: des stéréotypes encore bien présents

---

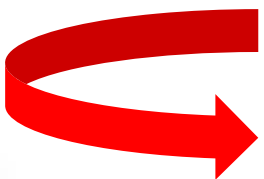
**65% des actifs sondés** jugent que tous les métiers ne sont pas adaptés aux hommes et aux femmes, une tendance observée quel que soit le profil des répondants.

**Pour la presque totalité des actifs et des entreprises interrogés**, les métiers intellectuels et les professions libérales sont jugés comme des activités pouvant être exercés autant par des hommes que par des femmes.

À l'inverse, les métiers physiques sont sensiblement plus associés exclusivement aux hommes (88%).

**Pour une grande majorité des entreprises et des actifs sondés**, les métiers intellectuels et les professions libérales sont jugés comme pouvant être exercés de manière équivalente par les hommes et par les femmes. À l'inverse, les métiers physiques sont sensiblement plus associés exclusivement aux hommes (90%).

**Dans 3 entreprises sur 4, on considère qu'il existe encore des métiers plus adaptés aux hommes et d'autres aux femmes (75%).** Cette opinion est plus exprimée par les services responsables de la gestion des ressources humaines (85%).

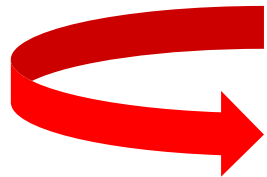


Aussi bien chez les actifs occupés que dans le monde de l'entreprise, il y a globalement une perception d'égalité entre les capacités intellectuelles H/F. Les métiers physiques restent essentiellement perçus comme étant des métiers d'hommes.

## **Métiers et fonctions: des stéréotypes encore bien présents**

---

La gestion du foyer est le plus souvent attribuée à la femme seule (58 et 61%), alors que la gestion d'un projet (85%), la gestion d'une entreprise (82%) ou d'une équipe (78%) sont le plus souvent jugés accessibles autant aux hommes qu'aux femmes.



Aussi bien chez les actifs occupés que dans le monde de l'entreprise, le stéréotype de la femme au foyer qui s'occupe de sa famille est encore très présent, même si les fonctions managériales au sein de l'entreprise restent pour près de 80% des sondés aussi bien valables pour les hommes que les femmes.

# SYNTHESE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

- Axe 3 : Perception dans le monde du travail (management, Salaires, Carrières, tensions)



Note: tous les résultats croisés ont été soumis à des tests de significativité statistique avec marge d'erreur de 5%. Les profils exprimant des opinions ou attitudes le plus différentes de la moyenne sont présentés en complément des résultats globaux.

## Genre, Hiérarchie et travail en équipe : Un combat déjà gagné??

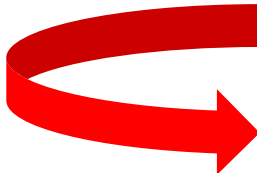
---

**2/3 des actifs interrogés** n'expriment aucune préférence quant au sexe de leur supérieur hiérarchique et 25% d'entre eux opteraient plus pour un homme. Les plus jeunes sont ceux qui expriment le plus une préférence pour un manager homme (31%).

**La majorité des personnes sondées** préférerait travailler dans une équipe parfaitement mixte (77%), une tendance d'avantage relevée chez les hommes (79%) que chez les femmes (72%).

**Pour près de 4 dirigeants interrogés sur 5**, le genre du supérieur hiérarchique n'a pas d'importance. Une opinion relevée de manière plus accrue auprès des services de gestion des ressources humaines (86%).

**La préférence de la grande majorité des entreprises** sondées va vers le travail dans des équipes composées autant d'hommes que de femmes (83%), en particulier, dans les grandes structures (91%).



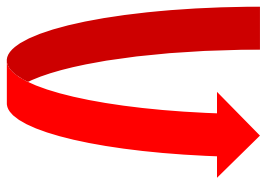
Aussi bien chez les actifs occupés que dans le monde de l'entreprise, le genre ne semble plus être perçu comme étant une donnée critique dans les problématiques de hiérarchie ou d'équipe de travail.

## Quelques données encourageantes mais...

---

**L'aménagement des horaires de** travail pour les salariées ayant des enfants est une mesure qui obtient l'adhésion de la très grande majorité des personnes interrogées (87%), et ce quel que soit leur profil. Cette tendance se poursuit largement auprès des entreprises sondées. En effet, 85% des dirigeants sont favorables à l'aménagement des horaires de travail pour les salariées ayant des enfants. Cette tendance est sensiblement plus observée chez les femmes (93%), les membres de la CGEM (91%), les grandes entreprises (93%) et les services RH et administratifs (91%). **Seul 76% des dirigeants d'entreprises y adhèrent !!!**

**L'écrasante majorité des actifs** sondés, quel que soit leur profil, approuve l'idée de rendre **obligatoire l'égalité salariale** à compétences égales, et **quelle que soit la catégorie d'entreprise**.

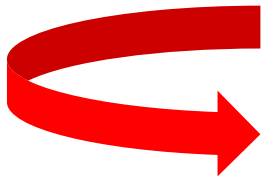


Aussi bien chez les actifs occupés que dans le monde de l'entreprise, la perception de l'égalité H/F face aux contraintes sociétales et économiques est plutôt bonne.

## ***Rien ne se fera sans tensions !!!***

---

**24% des actifs occupés pensent que la question de l'égalité des genres provoquera de plus en plus de tensions.** Une opinion plus relevée dans la région du Sud (33%).  
La proportion est sensiblement la même dans l'entreprise.



Le terrain semble propice à des changements mais seules des actions fortes pourront aligner cette perception à la réalité du terrain!!



# PRINCIPALES CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE





# Principaux enseignements

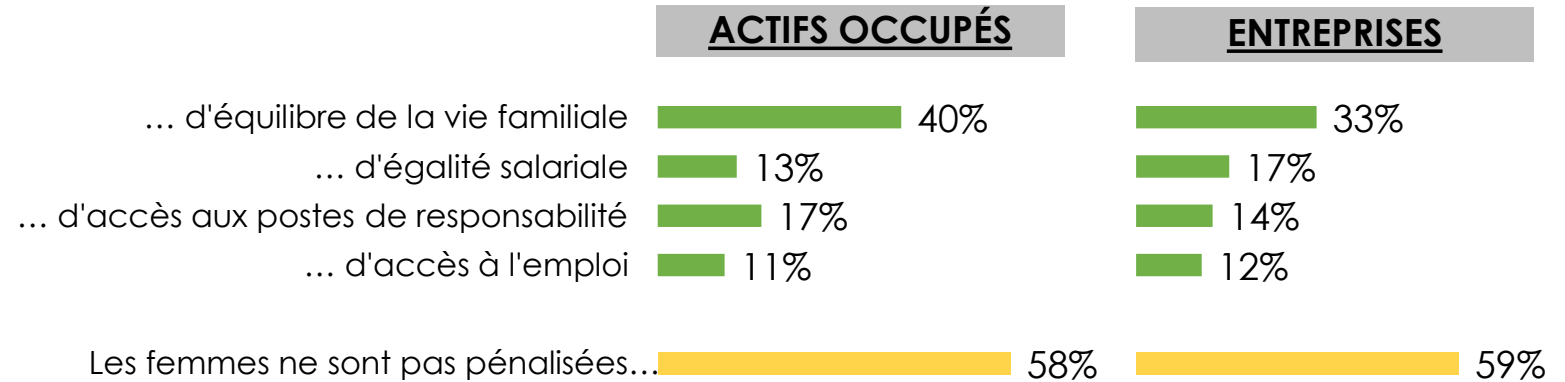
## Perception de l'état des lieux

L'étude montre une forte convergence des opinions des actifs et des entreprises sur les questions relatives au genre.

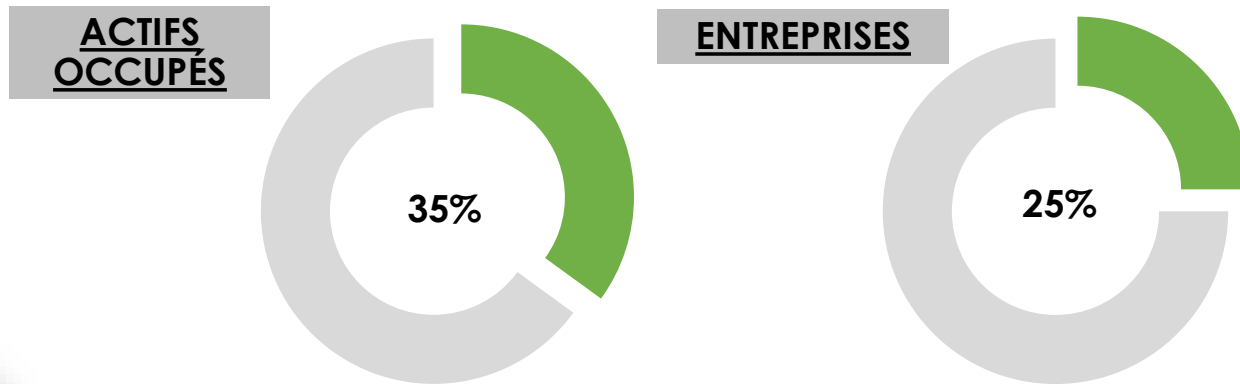
Ainsi, pour la majorité des actifs occupés et des entreprises sondés, les femmes ne sont pas pénalisées dans leur carrière par rapport aux hommes.

Pour les autres répondants, l'équilibre de la famille est le principal aspect pénalisé dans la carrière des femmes, loin devant l'égalité salariale, l'accès aux postes de responsabilité ou à l'emploi en lui-même.

### Les femmes sont pénalisées en termes de ...



### Dans le monde du travail aujourd'hui au Maroc, aucun métier n'est aujourd'hui plus adapté aux femmes ou aux hommes



Les entreprises (75%) sont relativement plus nombreuses que les actifs occupés (65%) à considérer qu'il existe des métiers plus adaptés à l'un ou l'autre des genres. Les entreprises qui expriment le plus cette opinion sont les plus grandes d'entre elles (85%), c'est aussi le cas des responsables de la gestion RH (85%) et des membres de la CGEM (81%).

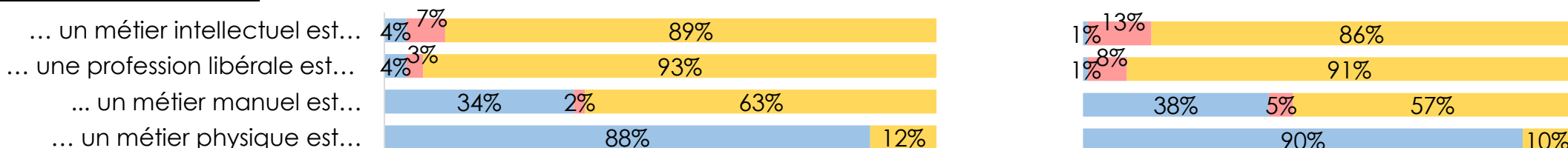


# Principaux enseignements

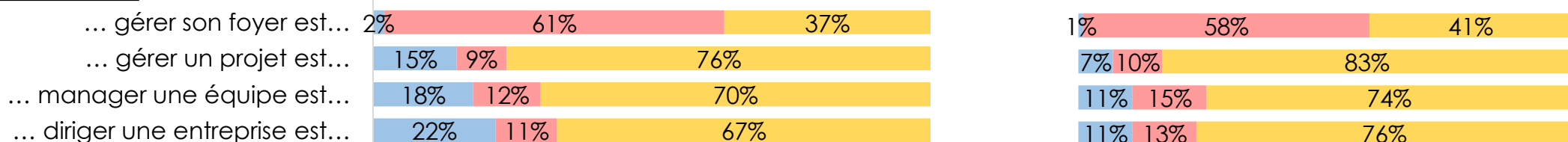
## Associations entre activités et genre

Les résultats de l'étude montrent des similitudes dans les opinions entre les entreprises et les actifs occupés, en ce qui concerne la nature des métiers et des tâches qui peuvent être prises en charge par les hommes et/ou les femmes. Ainsi, les métiers physiques et, dans une moindre mesure, les métiers manuels, sont fortement attribués aux hommes par les 2 catégories, alors que la gestion du foyer est plus considérée comme étant du ressort des femmes. Pour ce qui est des activités au sein de l'entreprise, les actifs occupés perçoivent les tâches de manière plus clivante que les entreprises, avec une plus forte tendance à associer la gestion d'un projet, d'une équipe ou d'une entreprise exclusivement aux hommes.

### Le plus à même d'exercer ...



### Le plus à même de ...



■ Un homme ■ Une femme ■ Les deux

D'autre part, les actifs occupés sont plus nombreux à préférer avoir un homme comme supérieur hiérarchique (25%), les dirigeants dans les entreprises étant plus indifférents au genre du manager (79% vs. 66%).

Les équipes parfaitement mixtes sont très largement préférées, quel que soit le profil des sondés. Néanmoins, les actifs occupés (18%) tendent davantage que les entreprises (9%) à préférer un groupe de travail composé majoritairement d'hommes.

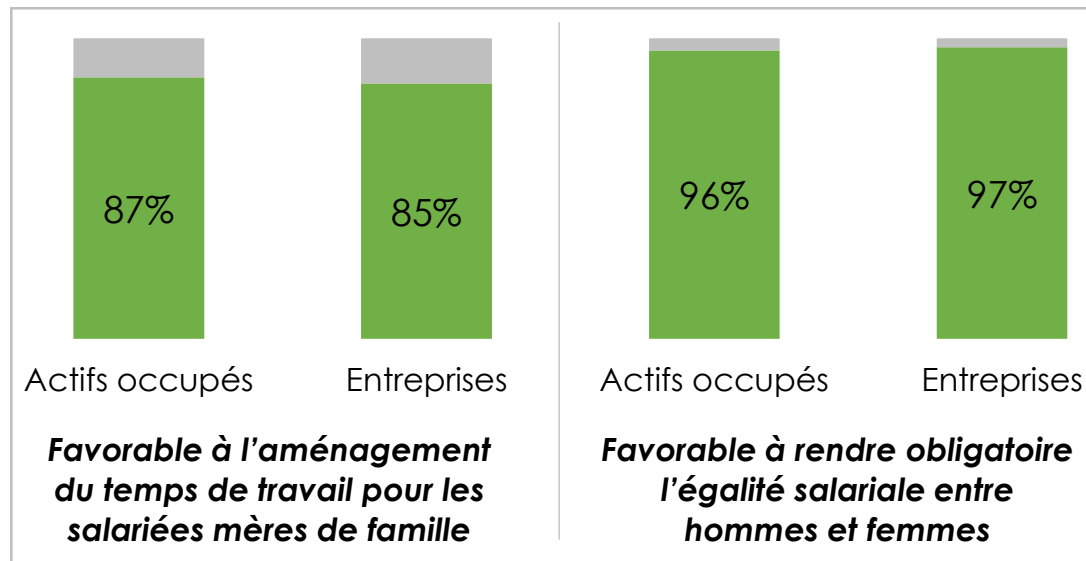


# Principaux enseignements

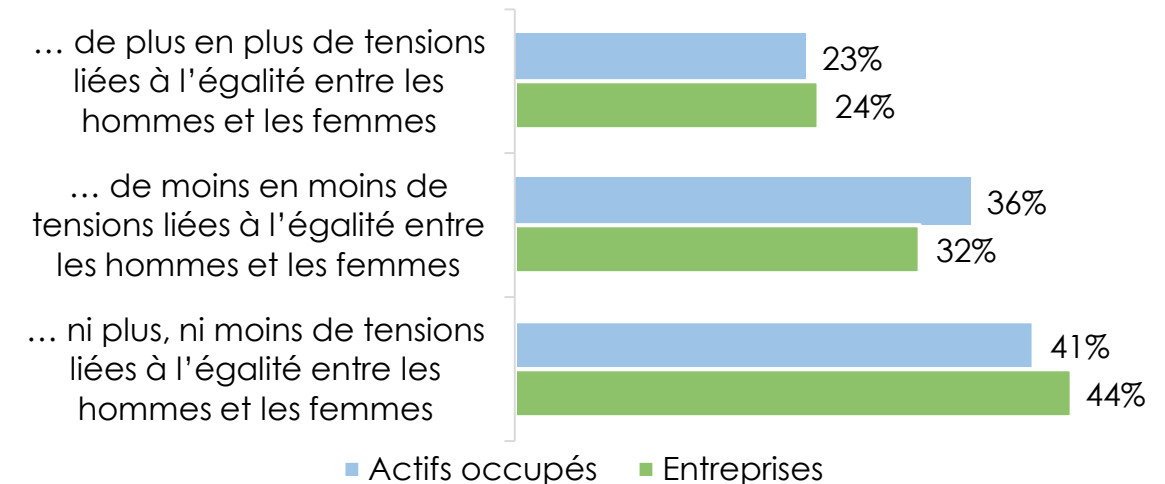
## Perspectives en termes d'approche genre

L'aménagement du temps de travail pour les salariées mères est approuvé par plus de 4 sondés sur 5, qu'il s'agisse des actifs occupés ou des es entreprises.

L'obligation de l'égalité salariale entre hommes et femmes, est aussi une mesure qui bénéficie de l'adhésion de la quasi-totalité des sondés, aussi bien chez les actifs occupés que chez les entreprises, avec plus de 95% d'opinions favorables.



### Concernant l'égalité H / F, il y aura dans les années à venir au Maroc...



Près du quart des entreprises et presque autant chez les salariés actifs pensent que la question de l'égalité des genres provoquera plus de tensions à l'avenir. Néanmoins, la majorité aussi bien des salariés actifs que des entreprises pense que les tensions relatives à l'égalité des genres ne seront ni plus ni moins fortes dans les années à venir.