



ONU-Femme

GIZ

Rapport de l'étude sur

Conciliation travail- famille des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc

Version définitive

Rabat- Juin 2011

Demos consulting

Sommaire

Introduction	7
1. Contexte de l'étude.....	7
2. Objectif global et résultats attendus de l'étude	9
3. Méthodologie de conduite de l'étude	9
3.1. Recherche documentaire.....	9
3.2. Présentation du dispositif d'enquête	9
3.2.1. Objectifs.....	9
3.2.2. Méthodologie	9
Partie I. Principales problématiques et fondements théoriques.....	14
1. Délimitation de la problématique	14
1.1. Conciliation travail famille: une problématique universelle	14
1.2. Ambivalence de la notion de conciliation dans le contexte du Maroc	15
2. Concepts et fondements théoriques	17
2.1. Le « conflit »entre travail et famille	17
2.2. La « conciliation travail-famille »	18
2.3. Délimitation du cadre d'analyse	18
Partie II : Genre et fonction publique au Maroc.....	20
<u>1. Etat des lieux.....</u>	20
1. 1 Une présence accrue et significative.....	20
1.2. Le personnel civil de l'Etat selon l'âge et la situation matrimoniale.....	21
1.3. Un personnel féminin d'âge moyen.....	21
1.4 Une faible présence des femmes mariées.....	22
<u>2. Les inégalités professionnelles</u>	
2.1 La segmentation sexuelle horizontale	22
2.2. La ségrégation verticale et plafond de verre	23
2.3. La discrimination salariale indirecte.....	24
3. Conciliation entre travail et famille: principaux défis et enjeux.....	25
3.1. Les déficits de la connaissance	26
3.2 L'ambivalence du vécu social du travail rémunéré des femmes.....	26
3.3 Les temps de vie des femmes actives: la surcharge des rôles.....	27
3.4. Les limites des politiques publiques: faible reconnaissance du double rôle des femmes ...	28
3.4.1 Les engagements internationaux du Maroc	29
3.4.2. Les législations et dispositions statutaires nationales	30
3.4.3 Les politiques publiques de conciliation	32
Conclusion	35
Partie III: La conciliation du travail/famille dans la fonction publique marocaine.....	
1. Caractéristiques socio démographique de la population enquêtée	36
2. Empiètement de la famille sur le travail.....	38
2.1 Choix de vie.....	38
L'entrée en mariage	39
Décision d'avoir des enfants	41
2.2 Tâches ménagères et soins aux enfants.....	43
La garde et le transport scolaire des enfants.....	44
Transport des enfants à l'école.....	44
2.3 Prise en charge et soins aux parents âgés ou dépendants.....	45
2.4 Impacts des responsabilités familiales sur la carrière professionnelle	46
3. Empiètement du travail sur la famille	
3.1 Les horaires de travail	48
3.2 Les formations et poursuite des études.....	49

3.3 Travail et relations familiales	50
3.3.1 Les relations avec les conjoints (es)	50
3.3.2 Les relations avec les enfants	52
4. Mesures de conciliation travail-famille	52
5. Conclusion: Principaux enseignements de l'enquête auprès des fonctionnaires	54
Partie IV: Vers une stratégie gouvernementale de conciliation travail- famille dans la fonction publique.....	56
Introduction	56
Levier 1. Améliorer la connaissance et renforcer le dispositif statistique existant.....	57
1.1 Constats	57
1.2 Recommandations	57
Levier 2. Promouvoir des mesures législatives et réglementaires de conciliation entre le travail et la famille dans l'administration	58
2.1 Constats	58
2.2 Recommandations	58
Levier 3: Développer les services personnels de soutien aux familles.....	59
3.1 Constats	59
3.2 Recommandations	61
Levier 4: Valoriser le travail rémunéré des femmes et lutter contre les rôles stéréotypés de genre	63
4.1 Constats	63
4.2 Recommandations	63
Bibliographie citée dans le texte.....	65
Bibliographie exhaustive	68
Annexes.....	70

Sigles et acronymes

AOS:	Association des Œuvres sociales
AP:	Administration publique
CCI:	Comité de concertation interministérielle
CEDEF:	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard de la femme
DRH:	Direction des ressources humaines
EN:	Entraide Nationale
ENBTF:	Enquête nationale sur le Budget temps des femmes
FP :	Fonction Publique
GIZ :	Coopération technique allemande
GRH :	Gestion des ressources humaines
HCP :	Haut Commissariat au Plan
MEF :	Ministère de l'Economie et des Finances
MEFP:	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MET :	Ministère de l'Equipement et du Transport
MJS :	Ministère de la Jeunesse et Sport
MMSP:	Ministère de la Modernisation des Secteurs Publics
OIT:	Organisation Internationale du Travail
OMD:	Objectifs du millénaire pour le développement
PSMT:	Plan stratégique à moyen terme
REC:	Référentiel commun des emplois et des compétences
SGFP:	Statut général de la fonction publique
SNEES:	Stratégie nationale pour l'égalité et équité entre les sexes

Liste des tableaux

Tab.1 Echantillon (500 personnes)

Tab.2 : Evolution des effectifs civils de l'Etat 2001 à 2008

Tab.3 Départ volontaire de la FP selon le sexe

Tab.4: Demande de départ volontaire selon le sexe

Tab.5: Répartition du personnel civil de l'Etat selon la situation matrimoniale

Tab.6 : Evolution de la proportion du personnel féminin par groupes d'échelles (Personnel civil de l'Etat)

Tab.7: Plafond de verre pour les femmes fonctionnaires

Tab. 8: Ecart salarial entre genres au sein de la fonction publique (Service central) en DH

Tab. 9: Salaires moyens au service central par niveau de rang (en DH, 2004)

Tab.10 : Budget temps des femmes selon le statut professionnel

Tab.11: Répartition selon l'âge et le sexe

Tab 12: Etat matrimonial selon le sexe

Tab.13: Répartition selon le niveau d'éducation et le sexe

Tab.14 : Répartition des niveaux d'éducation des enquêté(e)s et de leurs conjoint(e)s

Tab. 15: Statut professionnel des conjoint(e)s des enquêté(e) selon le sexe

Tab.16 : Critères de choix de la fonction publique selon le sexe et l'âge

Tab.17: Retard ou empêchement mariage selon le sexe et l'âge

Tab.18: Cohabitation avec le/la conjoint(e) selon le sexe

Tab.19 : Renoncement à avoir un enfant pour raisons professionnelles

Tab.20: Renoncement à avoir un enfant pour raisons professionnelles selon le sexe et l'âge

Tab.21: Présence d'enfants selon le sexe

Tab.22 : Prise en charge des tâches ménagères

Tab.23: Difficultés à assurer les tâches ménagères dans de bonnes conditions

Tab.24: Tâches ménagères selon l'état matrimonial

Tab.25: Effet de la garde des enfants sur la vie professionnelle

Tab.26: Effet de la garde des enfants sur la vie professionnelle selon l'existence de quelqu'un pour s'occuper des enfants

Tab.27: Transport des enfants à l'école selon le sexe et l'âge

Tab.28: Difficultés à assurer transport

Tab.29 : Prise en charge des parents selon le sexe

Tab.30: Les considérations personnelles du refus d'une promotion professionnelle

Tab.31 : Discrimination dans la vie professionnelle et ses raisons

Tab.32: Discrimination dans la vie professionnelle selon le sexe et l'état matrimonial

Tab.33: Travail tardif au bureau selon le sexe

Tab.34: Travail tardif selon l'exercice d'une responsabilité

Tab.35 : Travail tardif au bureau selon le poste de responsabilité

Tab.36 : Déplacement en dehors de la ville de résidence

Tab.37: Déplacement constitue une contrainte

Tab.38 : Renoncement à poursuivre des études/formation de longue durée

Tab.39: Perception de l'activité professionnelle par les proches (époux et enfants) selon les sexes

Tab.40 : Renoncement du/de la conjoint(e) à un emploi en raison de la vie professionnelle

Tab.41 : Effet des horaires du/de la conjoint(e) sur la vie professionnelle

Tab.42 : Temps libre avec le/la conjoint(e)

Tab.43 : Travail objet de conflit avec le/la conjoint(e)

Tab.44 : Le travail objet de conflit avec le/la conjoint (e) selon le poste de responsabilité

Tab.45 : Effet des horaires des garderies/écoles, garde des enfants et vacances scolaires sur la vie professionnelle

Tab.46: Description de la situation professionnelle

Tab.47 : Description de la situation professionnelle selon le statut matrimonial

Tab.48: Les aménagements à apporter pour mieux concilier la vie professionnelle et vie privée

Annexes

Tab.1: Effectifs des fonctionnaires selon le sexe

Tab.2: Proportions de femmes selon les catégories professionnelles

Tab.3: Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes dans des postes de décision dans l'administration publique marocaine

Tab.4: Représentation des femmes dans les postes de responsabilité par ministère

Tab.5: Profil de l'emploi du temps de la femme marocaine (15 à 70 ans). Temps moyen par femme exprimé en heures et minutes par jour.

T

Introduction

1. Contexte de l'étude

En raison de leur rôle traditionnel de mères et de ménagères, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à prendre en charge des activités non rémunérées, à combiner des activités économiques avec des travaux domestiques.

Au niveau mondial, et plus particulièrement dans les pays qui enregistrent une forte participation des femmes au marché du travail, concilier l'activité professionnelle avec la vie familiale est devenue un enjeu majeur pour les parents, comme pour les politiques publiques dans un contexte de progression de l'activité professionnelle des femmes et de large diffusion du modèle familial à deux actifs ou à deux soutiens.¹ Plusieurs domaines de l'action publique sont concernés: la politique familiale et la politique d'accueil des enfants, la politique de l'emploi et celle du temps de travail et des temps sociaux et enfin, la politique d'égalité entre les hommes et les femmes.

Au Maroc, comme dans de nombreux autres pays à niveau de développement similaire, cette situation fut considérée, pendant longtemps, comme étant «naturellement» réglée par la complémentarité des tâches féminines et masculines au sein du ménage. Autrement dit, la difficulté de concilier entre vie professionnelle et vie familiale concerne majoritairement les femmes qui assument généralement les tâches domestiques, les activités liées à l'éducation des enfants ou à la prise en charge d'un parent âgé dépendant. En effet, selon le BIT, « *Trouver un équilibre entre le travail et la famille est à l'évidence un problème pour les femmes dans le monde même s'il peut être exacerbé dans des cultures plus axées sur la famille où "les femmes sont censées prendre soin de leur ménage, de leur mari, de leurs enfants, etc. Et les hommes sont censés rapporter l'argent pour faire vivre la structure globale* ».²

En raison de l'absence de partage des tâches domestiques entre les conjoints et des grandes carences des politiques publiques en matière de socialisation du travail féminin, les femmes marocaines actives font actuellement face à des injonctions contradictoires:

- Elles sont amenées, de plus en plus, à exercer une activité rémunérée pour subvenir à leurs propres besoins, à ceux de leur famille et aussi pour affirmer une autonomie face aux pesanteurs sociales ;
- Elles confrontent les contraintes et les résistances sociales fondées sur la division du travail (définition de tâches « *féminines* » et « *masculines* ») dans la famille et dans la sphère professionnelle. De manière générale, l'essentiel des activités reproductives, non génératrices de revenus, sont considérées comme féminines. Les hommes, ont en vertu de leur statut de principal soutien du ménage, ou en tant que propriétaire des biens de production du ménage, un accès prioritaire aux activités génératrices de revenus, ou aux revenus tirés de la production familiale.

Or, le « *défi travail et famille* » constitue une question clé pour le Maroc d'aujourd'hui. À titre de personnes, de membres de famille, d'employés, de membres de la collectivité et de

¹ Letablier M-T. et Lanquetin M-T., Concilier travail et famille en France : droit et pratiques, AFEM (ed.), Ant. N. Sakkoulas, Athènes, et Bruylant, Bruxelles, 2005.

² Briser le plafond de verre : Les femmes aux postes de direction; Mise à jour en 2004, Bureau International du Travail, Genève.

citoyens, les marocains ont tous à faire face aux enjeux découlant des changements profonds dans les transformations économiques et du marché du travail, dans la forme et le fonctionnement de la famille et dans le rôle des politiques gouvernementales.

L'importance accrue de la participation des femmes marocaines- qui représentent près de la moitié des diplômés des universités- au marché du travail ainsi que les dynamiques récentes de réformes législatives et politiques ont contribué à une prise de conscience de ces défis. En effet, la sortie progressive des femmes de la sphère domestique « *requiert désormais que l'on s'intéresse de plus près, et avec les méthodes appropriées, d'une part à ce second cercle d'invisibilité qui tient au fractionnement du temps des femmes, qui restent fortement impliquées dans la sphère domestique, ce qui les oblige à exercer des activités multiples...* ».³ Par ailleurs, la réforme du code de la famille qui reconnaît désormais la coresponsabilité familiale des deux époux ainsi que la mise en place par plusieurs départements ministériels de programmes d'institutionnalisation de la dimension genre en conformité avec la « *Stratégie nationale pour l'égalité et équité entre les sexes* », (SNEES, 2006) sont autant de facteurs potentiellement porteurs de changements positifs sur le court et le moyen termes.

La prise de conscience nationale de l'importance de la modernisation des secteurs publics s'inscrit également dans ce contexte de réformes. Ce chantier marque une évolution qualitative importante de la politique de gestion du personnel vers la politique de gestion des ressources humaines qui met au centre des politiques l'élément humain, ce qui rend incontournable la prise en compte de la situation des hommes mais aussi des femmes qui représentent actuellement près de 36% des effectifs du personnel civil de l'État.

Dans cette perspective, le *Programme Stratégique à Moyen Terme* (PSMT) d'Institutionnalisation de l'Égalité entre les Sexes dans le secteur de l'administration publique initié par le Ministère de la Modernisation des Secteurs Publics (MMSP) à partir de 2006, décline parmi ses priorités l'identification d'actions à mettre en œuvre pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le MMSP a procédé à la mise en place d'un mécanisme représenté par le Comité de concertation interministérielle (CCI). Ce comité est chargé de renforcer, en concertation avec les départements ministériels, la coordination interministérielle visant la mise en œuvre du PSMT d'institutionnalisation de la dimension genre dans la fonction publique.

La présente étude, initiée par le MMSP avec le soutien de l'ONU- Femmes et de la GIZ, a pour objet d'établir une situation de référence, un diagnostic de la situation actuelle et des stratégies et mesures à mettre en place afin de doter la fonction publique d'une vision, d'une stratégie et de mesures de conciliation/articulation de la vie professionnelle et la vie familiale/privée des femmes et hommes fonctionnaires.

³ Charmes J., La mesure de l'activité économique des femmes, in: *Genre et développement: Des pistes à suivre*, pp 35-36.

2. Objectif global et résultats attendus de l'étude

L'objectif assigné à la présente étude est d'« Identifier et appuyer la mise en œuvre de mesures institutionnelles permettant une conciliation vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes fonctionnaires ».

L'atteinte de cet objectif devrait permettre de doter le MMSP:

- d'une situation de référence sur les enjeux de conciliation de vie professionnelle et de vie privée;
- de mesures institutionnelles adéquates répondant aux besoins des femmes et des hommes fonctionnaires en matière de conciliation travail, vie familiale/privée;

3. Méthodologie de conduite de l'étude

3.1. Recherche documentaire

Une recherche documentaire permettra de dresser un état des lieux analytique :

- des données statistiques disponibles sur la question;
- des études et enquêtes qualitatives en relation avec la problématique ;
- des politiques publiques et réalisations nationales touchant directement ou indirectement à la conciliation vie privée et vie professionnelle ;
- et enfin, cette recherche sera également orientée vers l'identification et l'analyse des expériences réussies sur le plan international et pouvant être adaptées au contexte national.

Cette étape a permis :

- d'affiner le cadre d'analyse et de l'adapter aux réalités nationales et à celles de la catégorie de la population ciblée;
- de renforcer la pertinence de l'enquête de terrain, objet de la deuxième étape de réalisation de la mission.

3.2. Présentation du dispositif d'enquête

Un échantillon de fonctionnaires (Hommes et femmes) au sein des administrations publiques à Rabat (15 ministères actuellement parties- prenantes du Comité de concertation interministériel sur genre et fonction publique).

3.2.1. Objectifs

Cette enquête poursuit trois objectifs opérationnels :

- Faire un diagnostic de l'utilisation du temps, et connaître l'opinion des enquêté(e)s concernant les articulations entre vie privée et vie professionnelle;
- Connaître, selon les contextes, quelles sont les « attitudes » des individus ;
- Mettre à jour des dynamiques, facteurs et significations que les acteurs accordent à leurs actions individuelles et collectives vis-à-vis des dispositifs d'articulation travail/famille.

3.2.2. Méthodologie

L'enquête s'est déclinée sur deux volets :

- Un volet qualitatif : focus-group ;
- Un volet quantitatif : enquête par questionnaire (500 individus).

Animation d'un Focus group

Avant la réalisation de l'enquête par questionnaire, un focus-group a été organisé et a permis d'affiner certaines modalités qui figurent sur le questionnaire et en même temps a permis d'en ajouter d'autres.

Développement des questionnaires individuels

Afin de mener l'enquête, un questionnaire a été élaboré (*Voir en annexe*). Il a pour but de cerner les opinions des enquêté(e)s sur la conciliation vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc.

Ce questionnaire se compose de trois parties : i) les caractéristiques de l'enquêté (e), ii) impact de la vie professionnelle sur la vie familiale et iii) impact de la vie familiale sur la vie professionnelle.

La première partie a pour objectif de cerner les caractéristiques de l'enquêté (e) à travers ses composantes démographiques (sexe, âge, état matrimonial, nombre d'enfants et niveau d'éducation) ainsi que sur les caractéristiques du/de la conjoint(e) (âge, niveau scolaire et statut professionnel). Et enfin, la motivation du choix de la fonction publique, le statut de la femme dans la fonction publique et son effet sur la vie matrimoniale de l'enquêté (e).

La deuxième partie porte sur l'impact de la vie professionnelle sur la vie familiale et s'intéresse à son incidence sur la descendance, sur l'activité du conjoint et son impact sur ses relations avec les enfants des difficultés qu'elle peut susciter avec les enfants. Un autre volet s'intéresse à la perception de l'activité professionnelle par les proches (époux et enfants) et à la prise en charge des parents (âgés, dépendants, etc.).

D'autres aspects sont questionnés tels que l'effet de l'activité professionnelle sur la prise en charge des enfants (aide scolaire, transport à l'école) et sur la gestion des intérêts personnels.

Ensuite, l'enquête s'intéresse au degré d'implication dans la vie professionnelle, en relation avec le volume horaire de l'activité professionnelle, ainsi que l'adaptation des rythmes de vacances scolaires, les horaires d'ouverture des établissements scolaires et de l'horaire continu.

D'autre part, ce volet traite du rythme du travail de l'enquêté(e) et des effets des déplacements en dehors de la ville de résidence dans le cadre du travail et des possibilités d'aménagement du temps de travail.

Sur un autre registre, l'enquête examine les conflits susceptibles d'apparaître entre l'activité professionnelle et la vie associative, syndicale, politique, les démarches administratives (banque, poste, etc.), l'exercice d'une activité sportive régulière et le temps libre avec le conjoint et/ou les enfants.

Enfin, l'enquête examine les considérations qui conduiraient les enquêté(e)s à refuser une promotion professionnelle et le degré de la prise en compte des contraintes personnelles des collaborateurs (trices) dans l'organisation quotidienne du travail.

La troisième partie du questionnaire est consacrée à l'impact de la vie familiale sur la vie professionnelle et a porté sur les effets de certains événements (mariage, naissance d'un enfant, divorce, etc.) sur le parcours professionnel et le degré de son adaptation en fonction de considérations personnelles/familiales.

Elle examine aussi les effets des activités au foyer, la garde des enfants, les horaires des garderies ou des écoles, des vacances scolaires et les horaires du travail du conjoint (e) sur la vie professionnelle.

Méthode d'échantillonnage et d'administration et collecte des questionnaires

L'échantillon a été établi à partir des statistiques des fonctionnaires pour la dernière année disponible, sur la base des critères sociodémographiques suivants : sexe, état matrimonial et niveau, à savoir: Exécution (Echelles 1 à 6), Maîtrise (7 à 9) et Cadre (10 à hors échelle). L'enquête a concerné 15 départements ministériels (voir liste en annexe).

Unité statistique

Individus hommes et femmes

Méthode d'échantillonnage

L'échantillon a été établi par la méthode des quotas, à partir des statistiques des fonctionnaires pour la dernière année disponible.

Tab.1 Echantillon (500 personnes)

Sexe	Niveaux	Etat matrimonial			Total
		Célibataire	Marié (e)	Divorcé (e), veuf (v)	
Hommes	Cadre	28	138	0	166
	Maîtrise	20	108	0	128
	Exécution	2	26	0	28
	Total	50	272	0	322
Femmes	Cadre	32	40	0	72
	Maîtrise	43	43	2	88
	Exécution	10	8	0	18
	Total	85	91	2	178
Les deux sexes	Cadre	60	178	0	238
	Maîtrise	63	151	2	216
	Exécution	12	34	0	46
	Total	135	363	2	500

Situation familiale et personnelle

Il s'agira de déterminer la situation familiale et personnelle de la personne interviewée, on commencera par son état matrimonial et si il/elle a des enfants (leur âge et leur nombre, leur garde, comment ils sont transportés vers leurs écoles).

Dans une seconde phase, on s'intéressera aux aspects relatifs aux tâches ménagères et domestiques et leur gestion (seule, avec le mari ou délégués à une autre personne).

Ensuite, on verra si cette personne prend en charge une personne âgée ou dépendante et si son activité professionnelle lui permet de ménager les conditions nécessaires à cette prise en charge.

Sur un autre volet, on s'attachera à voir la relation entre son activité professionnelle et la gestion de ses intérêts matériels personnels et aussi avec la préparation de son avenir professionnel et personnel (acquisition d'un domicile, constitution d'un complément-retraite, ...)

Enfin, on abordera les aspects relatifs aux activités associatives, syndicales et politiques et leur lien avec la vie professionnelle.

Conditions de travail

Dans cette partie on s'attellera à examiner la situation personnelle pour ce qui est du volume horaire du travail, de la gestion des absences lorsqu'il s'agit de s'occuper de l'un de ses proches (enfants, parents, etc.), de la question des congés et si son activité professionnelle lui permet de s'occuper de sa santé, ainsi que d'avoir une activité sportive régulière.

Parcours professionnel

Pour ce qui est du parcours professionnel l'enquête focalisera sur le choix de l'affectation, sur la mobilité et sur l'ambiance. Ensuite, on abordera les questions de l'existence des discriminations dans la vie professionnelle et les considérations qui motivent ces discriminations (âge, sexe, vie de famille, considérations syndicales ou politiques, etc.)

Loisirs

On traitera dans cette partie de l'organisation des loisirs et du temps consacré aux ami(e)s et aux proches.

L'enquête a concerné la ville de Rabat et a englobé quatre principales composantes

Identification: personne enquêtée (Age, sexe, activité, échelle et niveau scolaire).

Situation familiale et personnelle

Conditions de travail

Parcours professionnel

Les questionnaires ont été administrés par des membres du Comité de concertation ministérielle (CCI) de la fonction publique. La participation de ce comité est importante car elle a permis d'une part, d'impliquer dès le début du processus en plus du MMSP, les autres ministères membres de ce comité et d'autre part de toucher un échantillon représentatif des fonctionnaires de la fonction publique.

Analyse des données et production de la version préliminaire de l'étude

Développement de l'argumentaire : L'argumentaire sera basé sur les constats et recommandations de l'étude. Il mettra en évidence la nécessité d'une mise en place des mesures institutionnelles pour la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Les arguments développés feront référence à la législation marocaine et mettront en évidence les expériences réussies d'autres pays.

Animation de l'atelier de validation de l'étude et élaboration du plan d'action : Les résultats de l'étude seront présentés pour validation, lors d'un atelier réunissant les principaux intervenants. Lors de cet atelier un appui conseil pour l'élaboration d'un plan

d'action pour la conciliation vie privée et vie professionnelle, sera également dispensé par les consultants.

Sur la base des recommandations de l'atelier, l'étude et le plan d'action seront finalisés.

Partie I. Principales problématiques et fondements théoriques

L'articulation/conciliation des temps de vie est une question clé pour l'accès ou le maintien dans l'emploi, pour l'égalité professionnelle et l'évolution de carrière. La difficulté d'articuler vie professionnelle et vie familiale concerne encore trop majoritairement les femmes dans le monde entier avec des variantes et des différences en fonction du contexte socio économique et politique⁴.

1. Délimitation de la problématique

1.1. Conciliation travail famille: une problématique universelle

Les préoccupations relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et vie familiale/personnelle se manifestent en Occident et dans les pays au développement économique avancé⁵ suite aux profondes mutations socio-économiques ayant engendré d'importantes conséquences sur la famille, sur le travail et sur la dynamique entre ces deux sphères⁶. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail, particulièrement des femmes avec de jeunes enfants, l'augmentation du nombre de familles où les deux conjoints sont actifs, et l'accroissement du taux d'activité chez les chefs de famille monoparentale sont venus modifier l'organisation sociale et économique du travail.⁷

Ces mutations ont eu pour effet de creuser l'écart entre l'ancien modèle d'articulation travail-famille centré sur la notion de « *père soutien de famille- mère au foyer* », basé sur la double idée du caractère exclusif de l'investissement de chaque membre du ménage dans l'une de ces deux sphères.⁸ Parallèlement, le défi posé par le vieillissement de la population et l'évolution défavorable du rapport entre actifs et inactifs, dans un contexte de lutte contre les discriminations, d'égalité des chances et de renforcement de la cohésion sociale, a contribué à la remise en question non seulement des politiques de sortie anticipée du marché du travail, mais aussi du modèle du père soutien de famille, et ce au profit de la promotion de l'augmentation du taux d'emploi de toutes les catégories de personnes, abstraction faite du sexe, de l'âge, de l'origine ethnique, etc.

Actuellement, une nouvelle conception est institutionnellement mise en avant, celle d'un « *modèle cumulatif d'articulation travail-famille faiblement genré* »⁹. En d'autres termes, l'idée que l'investissement professionnel et l'investissement familial ne seraient plus incompatibles est aujourd'hui à l'ordre du jour, à la fois pour les femmes (notamment afin d'être plus présentes sur le marché du travail) et pour les hommes (notamment afin d'être plus présents sur la scène domestique). Ce modèle suppose des effets bénéfiques tant en termes de bien-être des personnes et des enfants, d'égalité des chances d'accès et de

⁴ Belghiti-Mahut S., « *Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres* », Revue française de gestion.4/2004.

⁵ Entre 2002 et 2005, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a préparé une série de quatre rapports portant sur la conciliation travail-famille dans différents pays : *Bébés et employeurs- Comment réconcilier travail et vie de famille*. Volumes

⁶ *Enjeux et solutions québécoises à la conciliation famille-travail : une recension des écrits*, revue de la littérature de l'Association pour la santé publique du Québec, mars 2007.

⁷ Idem.

⁸ Fusulier B. et Giraldo S., L'utilisation des dispositifs d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Étude auprès de 48 entreprises de Wallonie (Belgique) ; *Enfances, Familles, Générations* ; No. 4, 2006, p. 31-51 - www.efg.inrs.ca

⁹ Fusulier Bernard, 2003, *Articuler travail et famille*, Revue Les Politiques Sociales, Bruxelles, 3&4, 128 p.

maintien sur le marché du travail des hommes et des femmes que de performance économique.¹⁰

Afin d'accompagner et ou de favoriser ces changements, les pouvoirs publics occidentaux ont encouragé, à degrés divers, la réalisation du modèle cumulatif, par le biais de mesures et politiques de soutien à l'articulation/conciliation du travail et vie familiale/privée. La charge des enfants et des personnes dépendantes n'étant plus considérée comme étant une question strictement privée laissée à la seule responsabilité des familles. Les Etats occidentaux ainsi que les entreprises ont mis en place des mesures très variées destinées à faciliter cette conciliation.

Cependant, en dépit de ces évolutions positives, les contraintes subsistent tant au niveau des approches adoptées par les politiques de soutien qu'au niveau des réalités vécues par les femmes pour harmoniser leur vie personnelle/familiale avec les obligations liées à leur emploi.

Une étude ayant concerné plusieurs régions du monde, menée auprès d'un échantillon de 1 192 cadres (52% de femmes 48% d'hommes)¹¹ a montré que :

- 18% des femmes et 9% des hommes ont déclaré avoir retardé le mariage ;
- 35% des femmes et uniquement 12% des hommes ont déclaré avoir retardé les enfants. Les femmes sont plus nombreuses à avoir décidé de ne pas avoir d'enfants (12%) que les hommes (1%) ;
- les hommes sont 2 fois plus nombreux que les femmes à déclarer vouloir être présents dans les comités des hauts cadres (respectivement 19% et 9%).

1.2. Ambivalence de la notion de conciliation dans le contexte du Maroc

Les femmes représentent en 2008, 26,6% des actifs¹². Celles qui exercent une activité rémunérée à l'extérieur du foyer (24,0% des actifs occupés)¹³ opèrent une rupture historique avec les modèles ancestraux des rôles sociaux de genre défiant ainsi les répartitions traditionnelles des rôles et des tâches assignés aux hommes et aux femmes. Grâce aux efforts consentis en matière d'éducation et de formation,¹⁴ actuellement, les femmes diplômées du supérieur sont généralement : (i) plus actives que celles qui ne le sont pas (39,3%) alors que pour les hommes, le taux d'emploi le plus élevé est enregistré parmi les non diplômés (soit 78.5%)¹⁵ et (ii) ont moins tendance à se retirer d'une manière précoce du marché du travail.

Mais ces progrès ne peuvent occulter les exigences complexes des différentes sphères de vie des femmes actives au Maroc. Parmi les impacts liés à l'articulation entre responsabilité familiale et professionnelle figurent les difficultés d'insertion des femmes sur le marché du travail, les cycles professionnels plus courts que ceux des hommes ou discontinus, les difficultés en matière de développement de la carrière, d'accès à la responsabilité, de bénéfice de pensions de retraites suffisantes, etc.

¹⁰ Fusulier Bernard, Merla Laura, 2003, L'articulation vie professionnelle/vie familiale: un enjeu de société, un enjeu pour l'égalité, Cahiers de l'Education Permanente, Edition Luc Pire, Bruxelles, 19, pp. 119-135.

¹¹ Leaders in Global Economy: A study of executive women and men (2003); OIT, Breaking the Glass Ceiling, 2004.

¹² Haut-commissariat au Plan, « Activité, emploi, chômage: résultats détaillés, 2008.

¹³ Ces fluctuations pourraient être liées au changement des techniques de mesure de l'activité et sont plus importantes pour les femmes rurales que pour les urbaines, l'activité non rémunérée étant un phénomène essentiellement rural.

¹⁴ 2 diplômés sur 5 sont des femmes,

¹⁵ RGPH, 2004

En effet, le taux d'activité des femmes croît jusqu'à atteindre son maximum (32,3%) pour le groupe d'âges 25-34 ans, avant de chuter à 12,4% pour les femmes du troisième âge. Ces données signifient que les femmes entrent un peu plus tôt dans le marché du travail et le quittent d'une façon précoce, surtout dans les emplois précaires, où le modèle professionnel discontinu est majoritaire. Le mariage a tendance à sanctionner les femmes d'une manière générale, et plus particulièrement, les citadines et les plus jeunes. Le taux d'activité des citadines mariées étant de 12% contre 79,0% pour les hommes (HCP, 2008). Les analyses de la Banque mondiale confirment le fait que les femmes marocaines sont moins susceptibles de travailler lorsqu'elles sont mariées, et en particulier lorsqu'elles ont des enfants de moins de 6 ans¹⁶.

Plusieurs enquêtes et études réalisées au Maroc ont montré que *le travail des femmes est un des thèmes qui fait ressortir le plus de résistances sociales*.¹⁷ C'est ainsi que l'activité rémunérée des femmes est socialement vécue dans l'ambivalence et en tant que « *mal nécessaire* » qui n'est accepté ou toléré que dans les cas où la famille en a besoin. L'accès de la femme au travail salarié extra domestique n'a pas modifié sensiblement les valeurs qui fondent la division sexuelle inégalitaire du travail mais a contribué, à l'opposé, à augmenter le volume du travail des femmes¹⁸. L'ENBTF¹⁹ indique que le travail à l'extérieur de la maison n'implique pas un grand changement dans le temps domestique des femmes urbaines; les écarts entre les femmes inactives et les actives étant insignifiants. Ainsi, les femmes mariées qui ont une activité rémunérée à l'extérieur de leur foyer sont en perpétuelle négociation du contrat patriarcal qui veut que la femme obéisse à son époux en contrepartie de la protection et l'entretien que ce dernier est tenu de lui apporter.

Face à ces enjeux et défis, les politiques publiques de soutien au travail mettent généralement l'accent sur la famille et sur une conciliation « pour les femmes » participant ainsi à occulter la dimension des droits fondamentaux des femmes en tant que travailleuses et en tant que citoyennes. En effet, la distance entre les termes mêmes des droits reconnus et les orientations et mesures adoptées par les politiques publiques se double d'injonctions contradictoires à l'égard des femmes entre un ordre réel (réalité de la participation des femmes) et un ordre prescrit:

La thématique du « *libre choix* » des femmes entre activité professionnelle et vie familiale est souvent présentée comme une alternative pour les femmes et jamais pour les hommes. En réalité, il n'y a pas « *libre choix* », ni pour les mères, ni pour les pères eu égard à la nécessité vitale pour l'écrasante majorité des familles/ménages marocains de disposer de plusieurs salaires/sources de revenus :

- La conciliation continue d'une façon massive à reposer sur les femmes étant donné la manière dont s'organise la vie familiale ainsi que les représentations sociales sur la spécialisation des rôles des hommes et des femmes ;
- Les politiques volontaristes d'éducation et de formation de l'Etat marocain qui a fortement investi dans l'éducation des femmes mais qui, dans le même temps, a faiblement

¹⁶ Banque mondiale MENA, 2006.

¹⁷ ADFM (2000), « Le degré d'adhésion des populations aux valeurs égalitaires », et du Rapport de synthèse de l'enquête nationale sur les valeurs, in. Le Maroc possible, Rapport de la cinquantenaire, Casablanca, Dar Annachr, 2006.

¹⁸ Collectif 95 Maghreb Egalité, Résistances et violences à l'égard du travail des femmes au Maghreb. Le cas du Maroc, à paraître.

¹⁹ Direction de la Statistique, Enquête nationale budget temps des femmes, 1998/99.

contribué à légitimer leur participation au marché du travail et à mettre en place des politiques de soutien aux parents ayant des responsabilités familiales.

2. Concepts et fondements théoriques

Au Maroc, très peu d'informations et analyses sont actuellement disponibles sur l'articulation travail-famille. Dans cette perspective, il importe de donner à l'expression « *articulation vie professionnelle-vie familiale/privée* » sa dimension opérationnelle, à travers la délimitation des concepts et du cadre d'analyse à la lumière, d'une part de la littérature internationale spécialisée et d'autre part, du contexte dans lequel se situe cette problématique au Maroc.

2.1. Le « conflit » entre travail et famille

Historiquement, les études en relation avec la thématique du travail et de la famille portaient sur deux mondes distincts: celui de l'emploi (masculin) et celui de la famille (féminin).²⁰ Des travaux de recherches plus récents ont commencé à examiner les répercussions de l'emploi sur la vie familiale et celles de la vie professionnelle sur la famille.²¹ Ainsi, les nouveaux modèles sur la relation entre le travail et la famille adoptent une approche plus globale et bidirectionnelle qui insiste autant sur les répercussions (empiètement) du travail sur la famille que sur celles de la famille sur le travail.²²

En effet, la majorité des chercheurs s'inspirent de la définition de Greenhaus et al. (1985)²³ et qui ont défini la thématique travail-famille comme une forme de conflit entre les différents rôles occupés par une même personne. Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement.

Dans les trois cas, le conflit survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps et quand une personne doit assumer de multiples rôles dans la sphère professionnelle, familiale et sociale qui imposent des exigences cumulatives en termes de temps, d'énergie et en termes d'engagement. Le temps passé dans un rôle rend la personne non disponible pour s'investir dans un autre rôle.

Ces exigences peuvent créer deux types de conflits: le premier découlant de la surcharge et du débordement des rôles- trop de choses à faire en trop peu de temps - et le deuxième, résultant de l'interférence entre différentes activités qui ont lieu en même temps dans des endroits différents.²⁴ Ces deux types de conflits de rôles sont révélateurs du conflit entre le travail et la famille, causé par la pression ou le manque de temps.²⁵

Des études récentes ont contribué à mettre en évidence la nature et substance du conflit entre le travail et la famille, en relation avec la conjonction de plusieurs facteurs historiques, culturels, économiques et sociaux. En effet, les femmes ressentent de façon plus aiguë les pressions du travail, de la famille et de la collectivité. Le sexe influe de toutes sortes de manières sur la capacité de concilier le travail et la famille. Non seulement

²⁰ Scott, K. (2000). Travail, famille et collectivité: questions clés et orientations pour la recherche à venir, RHDSC, Ottawa http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/tfc/09_4_1.shtml

²¹ Marshall, 1992

²² Greenhaus et Beutell, 1985; Frone, Yardley et Markel, 1997 .

²³ GREENHAUS, J.H. et N.J. BEUTELL, " Sources of conflict between work and family roles ", *Academy of Management Review*, 1985, 10, p. 76 à 88.

²⁴ DuxburyL., et HigginsC., 1998, p. 14-15

²⁵ Greenhaus et Beutell, 1985.

le sexe agit comme un indicateur direct de conflits entre le travail et la famille, mais aussi comme un modérateur de conflits, c'est-à-dire comment le conflit est perçu, comment il se manifeste et quelles sont les habilités d'adaptation nécessaires.²⁶

Le conflit de tension entre les rôles explique que le stress ressenti dans un des divers rôles influence la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. La fatigue et le stress vécus au travail, par exemple, peuvent se transposer, lors du retour à la maison, dans la vie familiale et inversement.

2.2. La « conciliation travail-famille »

La notion de « *conciliation travail-famille* » ou d'articulation qualifie les politiques publiques et mesures visant à aider les parents à articuler les mondes du travail professionnel et du travail domestique ou de soin.

Les politiques de conciliations à travers le monde se déclinent en mesures très diverses : déductions fiscales, réduction de cotisations sociales dues par les familles qui emploient une personne pour garder leurs enfants/personnes dépendantes; mesures compensatoires accordées aux pères et mères comme c'est le cas pour le congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé d'allaitement, crédit-temps permettant un retrait provisoire total ou partiel du marché du travail sans rupture du lien avec cette sphère; crèches jardins d'enfants, etc. Ces différents domaines d'intervention concernent autant l'État que les entreprises et les familles.

La conciliation/articulation travail-famille s'inscrit donc dans plusieurs perceptives à la fois: solidarité sociale axée sur le bien-être et sur la lutte contre la pauvreté des enfants; promotion de la fécondité; égalité homme femme dans toutes les sphères y compris dans la sphère professionnelle, en termes d'égalité de traitement, de promotion et de salaires; et enfin, la perspective du développement et de la croissance économique.

2.3. Délimitation du cadre d'analyse

Comme il est mentionné ci-dessus, les différents courants de recherche ont eu tendance à traiter le travail et la famille comme deux mondes séparés et distincts qui concernent chacun et spécifiquement l'homme et la femme. Ce faisant, ils ont masqué la nature et l'importance de la relation qui existe entre la sphère économique et du travail, la famille et la société et enfin, la collectivité et les politiques publiques. En effet, deux perspectives ont dominé les recherches sur cette question, à savoir:

La perspective socio-culturelle qui suggère que les différences de développement des carrières des femmes (promotion, responsabilité, etc.) s'expliquent en grande partie par l'environnement familial et social qui inciterait les femmes à adopter des comportements nuisibles à leur performance et à leur avancement dans leurs carrières. Les stéréotypes liés aux relations sociales de sexe contribuent à maintenir et à légitimer les inégalités de genre dans toutes les sphères, notamment la sphère familiale et le monde du travail.

La perspective structurelle/organisationnelle qui affirme que les différences de comportement professionnel et managérial des femmes, pourraient être dues aux

²⁶ Scott, K. (2000). op. cit.

caractéristiques de l'organisation, notamment en relation avec le nombre relativement faible des femmes dans les emplois supérieurs.²⁷ Le comportement d'une femme cadre serait une réponse « *raisonnable* » à la situation que l'organisation lui propose. Il existerait, selon cette étude, un ratio au-dessous duquel, les (femmes) minoritaires auraient des difficultés à exprimer leur spécificité et à se dissocier des stéréotypes qu'on leur associe. Dans cette approche, ce sont les caractéristiques des organisations et non celles des individus qui expliquent leurs comportements.

Ces deux perspectives occultent une dimension importante qui est celle liée à la nature et aux impacts des politiques publiques visant à corriger les dysfonctionnements existants ou, à l'opposé, à les maintenir.

Dans ce sens, le cadre conceptuel proposé pour l'analyse des résultats de l'enquête menée auprès d'un échantillon de 500 hommes et femmes appartenant à l'administration centrale à Rabat vise à mettre en relation ces trois perspectives²⁸ et dimensions :

- l'environnement social et familial ;
- l'environnement professionnel et organisationnel ;
- et, enfin, l'environnement économique et politique.

Ce cadre d'analyse est basé sur le postulat que la capacité des individus à articuler vie familiale/privée et vie professionnelle est affectée à la fois par leur « *genre social* », par les pratiques organisationnelles et, enfin, par les politiques publiques de conciliation. Il a pour avantage d'établir un lien plus direct entre la question du soutien et les rôles assumés par les personnes dans leur collectivité, d'une part, et les questions relatives au travail et à la famille, d'autre part.

²⁷ Kanter (1977)

²⁸ Scott, K. (2000). op. cit.

Partie II : Genre et fonction publique au Maroc

La présente partie se propose de dresser, dans un premier temps, les principales évolutions et caractéristiques de la participation des femmes marocaines dans la fonction publique (FP) pour mettre en exergue, en deuxième lieu, les principaux défis et enjeux dans une perspective d'articulation de la vie professionnelle et vie familiale/privée.

1. Etat des lieux

Cet état des lieux s'appuie sur les statistiques et les données disponibles ainsi que sur le matériau tiré d'enquêtes et de sondages réalisés au cours de la décennie 1999-2009.

1.1 Une présence accrue et significative

Alors qu'à la fin de la décennie 60, le taux de féminisation de l'administration marocaine ne dépassait pas 1,5%, cette participation a enregistré un bond important à la fin de la décennie 70 et début de la décennie 80 avec des taux qui avoisinent 15,53% en 1975 et 20,9% en 1998.²⁹ A partir de la décennie 2000, la progression de la proportion des femmes dans la fonction publique est beaucoup moins rapide (33,9 % en 2001 et 36,42 en 2008). Cette situation peut être expliquée par les initiatives de restructuration visant à contenir la masse salariale croissante du gouvernement³⁰ ayant contribué à la baisse de la participation des femmes comme le montrent les données ci dessous.

Tab.2 : Evolution des effectifs civils de l'Etat
2001 à 2008

Année	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Effectifs globaux	448554	455023	467910	472677	421424	439269	444327	442 263
Effectifs féminins	151997	156328	162753	166410	149641	158472	161620	161089
% des femmes	33,9	34,3	34,8	35,2	35,5	36	36,4	36,42

Source : Annuaire statistiques, Direction de la Statistique

Par ailleurs, l'opération « *Intilaka: départ volontaire de la fonction publique* » qui a abouti au départ de près de 38763 fonctionnaires à la retraite (de 1994 à 2005), soit 17% de l'emploi total des secteurs publics, a plus concerné les femmes (8,38%) que les hommes (7,22%). Suite à cette opération, le taux de «féminisation» de la FP est passé de 32,08% à 31,81%.³¹

²⁹Dinia Mouddani L., « Les femmes fonctionnaires au Maroc et la réforme administrative », Colloque Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb, Rabat, 11 et 12 avril 2003

³⁰ Banque Mondiale : Genre et travail au Maroc, 2007.

³¹ Royaume du Maroc, MMSP. Etude relative à l'évaluation de l'opération départ volontaire de la fonction publique, 2006, Réalisée par KPMG.

Tab.3 Départ volontaire de la FP selon le sexe

	Demande	Acceptation	Taux d'acceptation (%)	Effectifs				Taux départ (%)
				Avant		Après		
				N	%	N	%	
Femme	20239	13719	67,78	163797	32,08%	150078	31,81	8,38
Homme	30626	25044	81,77	346722	67,92%	321678	68,19	7,22
Total	50865	38763	76,21	510519	100%	471756	100%	7,59

Source : MMSP: Etude relative à l'évaluation de l'opération départ volontaire de la fonction publique, 2006

Les données ci-dessus montrent que le taux de refus qui avoisine les 24% - est plus élevé chez les femmes que chez les hommes:

- sur les 20239 demandes formulées par les femmes, le taux de rejet de 32% ;
- sur les 30626 demandes formulées par les hommes, le taux de rejet de 18%.

D'un autre côté, les femmes sont plus nombreuses à avoir demandé le départ volontaire à la retraite à un âge jeune dans la mesure où elles représentent 52,6% des personnes âgées de moins de 40 ans ayant formulé la demande de départ.

Tab.4: Demande de départ volontaire selon le sexe

	Femmes demandes	%	Hommes demandes	%
-30	20	0,099	19	0,062
30-39	250	1,235	224	0,73
40-49	8527	42,132	7834	25,58
50 ans et +	11382	56,238	22419	73,20
Sans réponses	60	0,296	130	0,42
Total	20239	100	30626	100

Source : MMSP: Etude relative à l'évaluation de l'opération départ volontaire de la fonction publique 2006

1.2. Le personnel civil de l'Etat selon l'âge et la situation matrimoniale

1.2.1. Un personnel féminin d'âge moyen

En 1999, 50,6% des femmes fonctionnaires sont âgées de moins de 40 ans tandis que chez les hommes ce taux est de 44,5% dont un peu plus de 4 femmes fonctionnaires sur 10 ont plus de 20 ans d'ancienneté.³² Autrement dit, une grande partie des recrutements féminins a eu lieu à la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt, ce qui correspond à la période « *faste* » de l'administration marocaine, marquée par des recrutements importants dans la catégorie des personnels de l'Etat.³³

En 2006, le personnel féminin âgé de moins de 40 ans ne représente plus que 38,13% de l'ensemble des effectifs féminins (contre 30,65% pour les hommes). Ainsi les écarts d'âge entre les deux sexes ont tendance à se resserrer.

³² Ministère de l'Economie et des Finances, 1999.

³³ Ministère de l'économie et des finances, 1999.

1.2.2. Une faible présence des femmes mariées

La répartition du personnel civil de l'état selon la situation matrimoniale fait des différences notables entre les hommes et les femmes comme le montrent les données ci-dessous. Les femmes sont minoritaires dans la catégorie des « mariés » alors qu'elles sont majoritaires dans toutes les autres catégories matrimoniales. Cela peut laisser supposer que le mariage est un obstacle à l'investissement dans le travail rémunéré et que ce dernier est perçu comme étant plus essentiel pour les femmes célibataires et divorcées. En effet, certaines études³⁴ ont montré que le mariage et l'arrivée des enfants constituent un facteur significatif négativement associé à la participation des femmes à la population active en relation avec les normes sociales qui attribuent la responsabilité principale des activités ménagères aux femmes.

Tab. 5: Répartition du personnel civil de l'Etat selon la situation matrimoniale

	Effectifs	% femmes
Célibataires	109 574	54%
Mariés	305 950	29%
Divorcés	9119	59%
Veufs	1862	75%

MMSP : Bilan social du personnel civil de l'Etat et des collectivités locales, 2006

Ainsi, la question de l'articulation entre les responsabilités familiales et la carrière professionnelle pour l'insertion sur le marché du travail représente une véritable contrainte pour les femmes mariées même si l'administration publique est, souvent, présentée comme étant la carrière idéale pour les femmes eu égard aux avantages perçus en termes d'horaires, de souplesse et de sécurité du travail.

2. Les inégalités professionnelles

2.1 La segmentation sexuelle horizontale

Les données sur la répartition des fonctionnaires selon le sexe et les secteurs d'activité³⁵ (voir tab. en annexe 1) éclairent la forte segmentation sexuelle entre les différents départements ministériels, à savoir:

- Sur les 35 départements ministériels, près de la moitié ont des effectifs féminins en dessous de la moyenne globale (36%);
- Les départements sociaux (MDSFS, justice, santé, économie sociale, artisanat, habitat) enregistrent une participation féminine largement au dessus de la moyenne globale (52% du personnel de la Santé et 50,5% du Ministère du Développement social sont des femmes);
- Certains nouveaux départements enregistrent également une participation féminine significative (MMSP, Ministère des Relations avec le Parlement, etc.).

³⁴ Banque Mondiale Maroc, 2007.op.cit.

³⁵ MMSP : Bilan social (2009) et MEF : Rapport Genre (2010)

Les femmes sont, en revanche, moins présentes dans les départements à caractère technique tels que le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), le Ministère de l'Équipement et du Transport (MET) et le département des Eaux et Forêts;

Enfin le Ministère des Habous et des Affaires Islamiques ainsi que le Ministère de l'Intérieur enregistrent les taux de participation féminine les plus faibles.

2.2. La ségrégation verticale et plafond de verre

Tab.6 : Evolution de la proportion du personnel féminin par groupes d'échelles (Personnel civil de l'Etat)

	% femmes 2002	% femmes 2006
Ech. 1 à 6	32,50%	31,17%
Ech. 7 à 9	40,50%	46,29%
Ech. 10 à Hors Echelles	29,80%	32,43%
Total	34,20%	36,00%

MMSP : Bilan social du personnel civil de l'Etat et des collectivités locales, 2006

La situation hiérarchique des femmes fonctionnaires s'est légèrement améliorée. En 2002/03, 40,50% des femmes étaient classées aux échelles 7 à 9 et 29,8% aux échelles 10 et plus. En 2006, ces proportions se sont respectivement établies à 46,3% et 32,43%.

Le plafond de verre est défini comme étant un ensemble de « *barrières artificielles (invisibles) créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel empêchant des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation* ». ³⁶

Si près de 52,5% des femmes fonctionnaires sont des cadres (Bilan social, 2006), toutefois, cette proportion chute à 20% et moins dans certains départements ministériels, dont les mandats et métiers sont catalogués comme masculins comme c'est le cas des Eaux et forêts (8,33%), le département de la Jeunesse (8,3%) et celui de l'Intérieur (15%), les affaires étrangères (20,9%) (Voir annexe). Dans tous les cas, en dépit de la proportion importante des femmes cadres (32,4%) ³⁷ et l'amélioration de la situation hiérarchique des femmes, ces dernières accèdent encore très peu et proportionnellement à leur participation aux postes de responsabilité comme le montrent les données ci-dessous.

Tab. 7: Plafond de verre pour les femmes fonctionnaires

Années	Position responsabilité		Emplois supérieurs		Chef division		Chefs de service	
	Total	%femmes	Total	%femmes	Total	%femmes	Total	%femmes
2002	5285		465		1287		3533	
2003	5098	6,6	347	3,5	1432	6,6	3319	12,7
2006	5439	13,3	855	14,0	1098	10,0	3486	16,0

MMSP: Bilan social du personnel civil de l'Etat et des collectivités locales, 2006

Selon le MMSP, le taux de féminisation des postes de responsabilité ne dépasse pas 13,33 % avec des variations importantes selon les différents niveaux de responsabilité:

- est de 14% dans les emplois supérieurs (secrétaires généraux, directeurs centraux, inspecteurs généraux et emplois assimilés);

³⁶ Morrison, A., & Von Glinow, M. A., 1990; US Department of Labor, 1991;

³⁷ L'École de formation de cadres administratifs (échelle 10 et 11) connaît un taux de féminisation de plus en plus important : de 1963 à 1977 : 76 lauréates, soit 5,7% de l'effectif global, en 1985 : 196 lauréats, 42 femmes, 21% ; en 1997 : 100 lauréats 47 femmes, 47%.

- ce taux baisse pour atteindre 10% chez les chefs de division ;
- et, enfin ce taux remonte à 16% chez les chefs de services.

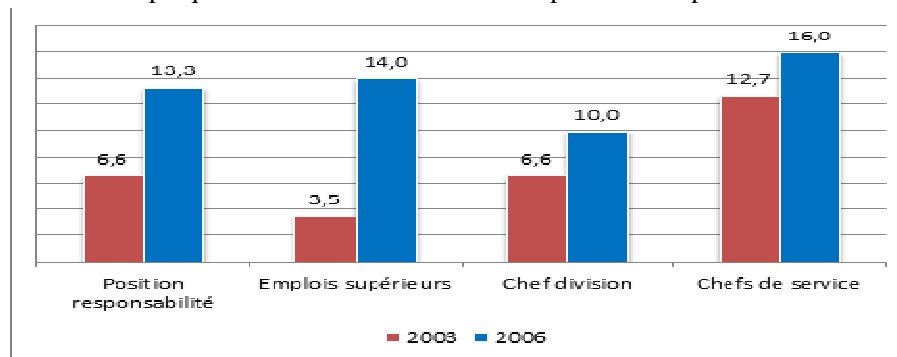
Ces données appellent deux principales remarques:

Le faible niveau de représentation des femmes fonctionnaires dans de hautes positions souligne le phénomène de « *plafond de verre* » dans l'administration marocaine. Alors que les femmes représentent 36% du personnel civil de l'Etat et sont en moyenne un peu plus diplômées que les hommes; rares sont celles qui réussissent à franchir le « *plafond de verre* » ;

La comparaison entre les taux des hommes et des femmes dans les trois niveaux de responsabilité permet de montrer que la courbe retraçant le taux d'accès des hommes aux postes de responsabilité décroît d'une façon régulière avec l'élévation de ces derniers. A l'opposé, la courbe retraçant la proportion des femmes dans les postes de responsabilité enregistre une baisse au niveau du « chef de division » pour augmenter légèrement au niveau des « emplois supérieurs ».

Tout se passe comme si la volonté politique récente de promouvoir les femmes aux hauts postes de responsabilité n'a pas été suffisamment préparée. En d'autres termes, c'est au niveau des « chefs de service » et des « chefs de division » que la présence des femmes devrait être massive et atteindre une participation critique et significative leur permettant d'accéder durablement et légitimement aux emplois supérieurs de l'administration publique.

Graphique. 1 Taux de féminisation des postes de responsabilité



MMSP : Bilan social du personnel civil de l'Etat et des collectivités locales, 2006

2.3. La discrimination salariale indirecte

Si la Fonction publique (FP) n'opère pas de discrimination salariale directe, le plafond de verre fait que peu de femmes occupent des postes élevés et que les hommes perçoivent des rémunérations plus élevées que les femmes ayant les mêmes niveaux d'éducation et de qualification. Selon une étude de la banque mondiale (2006),³⁸ l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans la FP était de 24,5% en 2004 (51,1% en 1990).

³⁸ Banque mondiale, Genre et travail au Maroc, 2007

Tab. 8: Ecart salarial entre genres au sein de la fonction publique
(Gouvernement central en DH)

	1990	1994	1998	2002	2 004
Gouvernement central	36 927	43 728	55 676	66 642	78 660
Hommes	47 742	46 690	59 742	71 813	84 523
Femmes	31 586	37 300	47 291	56 762	67 868
Ratio salarial Homme/Femme (en %)	66,2	79,9	79,2	79,0	80,3
Ecart salarial des femmes (en %)	51,1	25,2	26,3	26,5	24,5

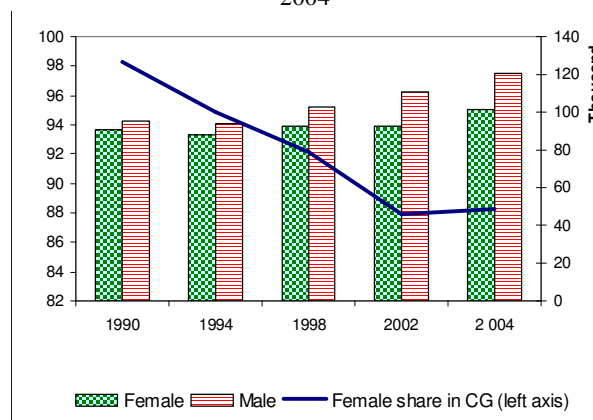
Source : Banque mondiale, Genre et travail au Maroc, 2007

Selon la même étude, l'écart salarial le plus important entre les hommes et les femmes fonctionnaires (administration centrale) correspond aux positions de qualification moyenne. Les femmes appartenant à cette catégorie sont les plus discriminées, avec un écart salarial d'environ 20% par rapport aux hommes. Par ailleurs, les salaires moyens des femmes occupant de hauts postes.

Tab. 9: Salaires moyens au gouvernement central par niveau de rang (en DH, 2004)

Rang	Hommes	Femmes	Ecart salarial
Bas 1	27 490	26 746	2,8%
2	29 160	27 159	7,4%
3	30 909	29 180	5,9%
4	32 095	30 486	5,3%
5	33 832	31 697	6,7%
6	38 374	35 124	9,3%
7	44 579	41 886	6,4%
8	58 213	48 818	19,2%
9	63 963	59 267	7,9%
10	87 098	79 705	9,3%
11	115 567	110 209	4,9%
Elevé12	181 708	171 662	5,9%

Graph.2 : Ecart salarial entre les genres pour le rang 10+, 2004



Banque mondiale, Genre et travail au Maroc, 2007

Les données sur les cycles professionnels des femmes et des hommes dans l'administration publique (AP) ne sont pas disponibles mais les difficultés rencontrées par les femmes en matière de développement de la carrière et d'accès à la responsabilité, discutées précédemment, témoignent clairement des défis et enjeux de la conciliation entre la famille et le travail dans la FP.

3. La conciliation « travail – famille »²: principaux défis et enjeux

En dépit de l'absence d'études pointues aussi bien quantitatives que qualitatives sur la problématique de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale/privée, certaines données ponctuelles/sectorielles permettent de mettre en exergue les difficultés confrontées par les femmes salariées qui posent autant de défis tant au niveau de la connaissance qu'au niveau du contexte interne (professionnel), social/familial que des politiques publiques.

3.1. Les déficits de la connaissance

Pour certains auteurs, le déficit de la connaissance de la situation des femmes dans l'administration publique marocaine participe à l'invisibilité³⁹ de leur présence et leur apport à ce corps d'une part et aux contraintes qu'elles confrontent d'autre part. En effet, la connaissance étant le premier pas vers la reconnaissance. Ce déficit de la connaissance se décline à deux niveaux:

- d'une part, la faible clarté des notions utilisées pour la collecte des données donnant lieu à des statistiques contradictoires ne permettant pas de tracer d'une façon précise les grandes tendances et caractéristiques du personnel féminin de l'Etat. En effet, ces notions statistiques diffèrent selon la source. Ainsi, en ce qui concerne les statistiques émanant du MMSP, la notion de « *Personnel civil de l'Etat* » renvoie aux fonctionnaires et agents civils de ces départements, ainsi que les fonctionnaires et agents civils des collectivités locales ; le personnel des établissements publics n'est pas pris en compte. Pour le HCP, le personnel de l'Etat sous entend le personnel des départements ministériels et celui de certains établissements publics ;
- d'autre part, l'indisponibilité de certaines données sexospécifiques englobant les domaines pertinents: diplôme, ancienneté dans l'administration et dans les postes de responsabilité, cycle professionnels, mobilité géographique et fonctionnelle, impact et les effets réels des dispositions statutaire supposées prendre en compte les rôles reproductifs et familiaux des femmes fonctionnaires, etc. afin de dégager un ensemble d'indicateurs et de facteurs permettant d'éclairer les opportunités, les contraintes et les motivations.

3.2 L'ambivalence du vécu social du travail rémunéré des femmes

De manière générale, la majorité des Marocains, et la quasi-totalité des Marocaines, se prononcent en faveur du travail des femmes en dehors de la maison si elles disposent de la qualification nécessaire.⁴⁰ L'enquête du HCP (2006) confirme ces attitudes favorables qui concernent 73% des personnes interrogées (60% chez les hommes et 87% chez les femmes).⁴¹

Toutefois, ces attitudes générales ne signifient nullement le recul des valeurs à la base du modèle inégalitaire de la division sexuelle du travail et des rôles sociaux qui attribue aux femmes les activités de procréation et aux hommes celles de production que de nombreuses enquêtes ont révélé. Une femme mariée et active demeure, du point de vue des représentations dominantes, la principale responsable de la gestion de la vie domestique; la question de la réussite professionnelle ne se pose pas à propos des femmes.⁴² Dans ce sens, l'Enquête mondiale sur les valeurs (Maroc:2007)⁴³ a montré que près de la moitié des Marocains remettent en question les compétences «*maternelles*» d'une mère qui travaille.⁴⁴

³⁹ Dinia Mouddani L., « Les femmes fonctionnaires au Maroc et la réforme administrative », Colloque Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb, Rabat, 11 et 12 avril 2003

⁴⁰ Sondage Gallup sur les droits des femmes en Afrique du Nord, 2005

⁴¹ Enquête « La femme marocaine sous le regard de son environnement social », Haut-Commissariat au Plan, 2006.

⁴² Collectif 95 Maghreb Egalité, Résistances et violences à l'égard du travail des femmes au Maghreb. Le cas du Maroc, à paraître.

⁴³ Enquête mondiale sur les valeurs, op. cit.

⁴⁴ La proposition soumise à l'appréciation des enquêtés est la suivante : « une mère (qui travaille peut être aussi chaleureuse, établir et assurer un lien avec ses enfants comme une mère qui ne travaille pas »

Les différences dans la valorisation sociale du travail accompli dans la sphère domestique et celui accompli dans la sphère rémunérée sont édifiantes à cet égard :

- La majorité de la population considère, en outre, que « *travailler à l'extérieur de la maison pour subvenir aux besoins de la famille* » constitue la fonction la plus importante de l'homme. A l'opposé, les activités ménagères et l'éducation des enfants sont déclarées comme les fonctions les plus importantes pour les femmes.⁴⁵
- D'une façon générale, l'emploi des jeunes filles célibataires est socialement plus accepté que celui des femmes mariées car il est perçu comme une situation transitoire en attendant le mariage, destin social de la femme.
- Les femmes ont tendance à privilégier des occupations économiques qui permettent de gérer à la fois le travail extra-domestique et domestique.
- La majorité des Marocains se disent d'accord avec l'option d'accorder la priorité à l'emploi aux hommes en cas de rareté du travail (88% des enquêtés hommes et 77% chez les femmes).⁴⁶

L'enquête du MMSP auprès de femmes fonctionnaires occupant des postes de responsabilité éclaire l'ambivalence sociale vis-à-vis du travail rémunéré des femmes. Si près de 80% des enquêtées soulignent l'attitude positive de leurs conjoints vis-à-vis de l'exercice par leur femme d'un poste de responsabilité; toutefois ce sont les femmes qui doivent s'arranger pour gérer les différentes contraintes liées à la vie familiale et professionnelle.

D'autres études de terrain ont montré que le travail rémunéré à l'extérieur du foyer de la femme est devenu un objet de conflits/négociation perpétuels avec le mari tant est grande l'ambiguïté du vécu social du travail féminin. Cette situation, source de stress et de fatigue, fait que les femmes actives se trouvent généralement devant deux alternatives sans issues:

- celles qui ont des emplois précaires et peu valorisants sont souvent prêtes à penser qu' « *après tout, elles ne sont que des femmes, donc pas supposées travailler* ». ⁴⁷
- celles qui dotées de diplôme et d'une situation professionnelle plus valorisante (femmes cadres) préfèrent ne pas remettre en cause l'absence de partage des tâches domestiques par leurs conjoints, pour ne pas hypothéquer le droit à au travail: exigence prioritaire de leur autonomie. En conséquence, cette catégorie de femmes actives a recours à des stratégies de surinvestissement dans la carrière professionnelle et dans la famille. C'est en quelque sorte, le prix à payer pour accéder à une réelle liberté d'action.⁴⁸

3.3 Les temps de vie des femmes actives: la surcharge des rôles⁴⁹

Les temps de vie sont généralement partagés entre le temps professionnel, le temps domestique et familial, le temps physiologique et le temps personnel; mais en réalité, les temps des femmes se chevauchent et il est assez difficile de les séparer d'une façon nette.

⁴⁵ ADFM, 1999 : Les perceptions du potentiel de changement de la position des femmes dans le cadre des relations familiales.

⁴⁶ Enquête mondiale sur les valeurs, op. cit.

⁴⁷ Bourqia R., R., Désavantage social et discrimination salariale, Les femmes et l'emploi au sein des entreprises de tapis, bonneterie et confection au Maroc. *Doc. ronéotypé, UNRISD/CERAB; 1996*, p 54.

⁴⁸ Naciri R., *L'investissement dans la vie privée*, In : Femmes diplômées : pratiques novatrices, FNUAP/IREP, Tunis, 1994; p 182.

⁴⁹ La surcharge des rôles se définit comme le fait d'avoir trop de choses à faire en une période donnée (Duxbury L., et Higgins C., L'équilibre entre le travail et la vie personnelle dans le secteur public au nouveau millénaire,)

L'enquête Budget temps des femmes (ENBTF 1998/99)⁵⁰ menée au Maroc pour la première fois, ne permet pas de faire des comparaisons entre les hommes et les femmes, mais livre tout de même un certain nombre d'informations très utiles à l'analyse (voir tab. en annexe):

- le temps moyen consacré par les femmes (actives et inactives) aux travaux domestiques et ménagers est de 5h 17mn à l'échelle nationale (4h 49mn en milieu urbain et 5h 53mn en milieu rural);
- en milieu urbain (plus significatif compte tenu de la séparation de l'espace domestique et professionnel), le temps domestique et ménager moyen pour la femme citadine occupée est de 4h 9mn par jour contre 5h 42 mn pour la femme citadine au foyer;
- le budget temps des femmes salariées en comparaison avec les non salariées laisse voir la surcharge des rôles de cette catégorie des femmes par rapport aux deux autres catégories (voir tab. ci-dessous) ;
- et, enfin, les femmes appartenant aux ménages sans enfant consacrent sensiblement moins de temps aux travaux domestiques et ménagers (259 mn/jour) que les femmes appartenant aux ménages de trois enfants et plus (340 mn/jour).

Tab.10 : Budget temps des femmes selon le statut professionnel

Temps par pratiquante en mn	Statut professionnel		
	Salariée	indépendante	Aide familiale
Temps physiologique	12h35mn	12h35	12h64mn
Temps professionnel	7h45mn	4h42mn	4h48mn
Temps d'éducation/formation	3h31mn	1h50	-
Temps domestique /ménager	4h15	5h42	4h
Temps loisirs et semi loisirs	4h16mn	4h15	4h47mn

Direction de la Statistique, Enquête nationale budget temps des femmes, 1998/99

Ainsi, le travail à l'extérieur de la maison n'implique pas un changement positif manifeste dans l'aménagement du temps domestique et ménager des femmes. En milieu urbain, les écarts entre le temps domestique des femmes urbaines actives et celui des femmes non actives sont insignifiants.

Une enquête récente auprès des femmes fonctionnaires⁵¹ a mis en avant les tensions résultant du manque de temps liées à trois facteurs à savoir: les relations de genre dans l'espace familial/social, l'environnement professionnel, et enfin, les limites des politiques publiques de soutien au travail.

3.4. Les limites des politiques publiques: faible reconnaissance du double rôle des femmes

La section précédente a montré que l'égalité des sexes dans la famille est encore loin d'être une réalité, étant donné la forte rigidité de la division sexuelle du travail.

⁵⁰ Direction de la Statistique, Enquête nationale budget temps des femmes, 1998/99.

⁵¹ Royaume du Maroc, MMSP: Appui à l'élaboration d'un cadre méthodologique pour la réalisation de l'étude sur la sous représentation des femmes au sein de la Fonction Publique, Rapport analytique qualitatif, avec l'appui de l'ACDI.

Cette section examine le rôle des institutions dans le soutien aux familles dont les deux parents sont en activité, ou en d'autres termes, le rôle des institutions dans le soutien de l'articulation du travail rémunéré et des responsabilités familiales.

3.4.1 Les engagements internationaux du Maroc

Le Maroc a pris des engagements internationaux en matière de conciliation entre le travail et la famille. Parmi les principaux engagements, la ratification de la Convention sur l'élimination de toute discrimination à l'égard de la femme (CEDEF) et l'adhésion aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD):

- Le préambule de la CEDEF, ratifiée par le Maroc en 1993, invite les États parties à mettre en place des politiques actives en matière de conciliation: *« ayant à l'esprit l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants, et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage de responsabilité entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble. Conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme ».*

Par ailleurs, l'article 5 b) de cette convention invite les Etats parties à prendre toutes les mesures appropriées pour *« Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas ».* Enfin, l'article 11.2c) de la CEDEF appelle les Etats parties à *« encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ».*

- **La priorité stratégique proposée par le Groupe de travail OMD3** qui met l'accent sur les principes et leviers à prendre en compte par les gouvernements en matière de réduction des inégalités entre les sexes dans le domaine de l'emploi, à savoir: (1) Principes et droits fondamentaux de travail; (2) Principe d'égalité à tous les âges de vie des femmes et des hommes; (3) Politiques d'égalité des chances dans l'emploi, (4) Politique au niveau des entreprises et administrations, et enfin ;(5) Politiques et mesures en faveur de la famille. Dans le même sens, le Millenium Task Force sur l'Égalité entre les sexes énonce parmi les priorités stratégiques: *« Investir dans les infrastructures afin de réduire le budget temps des femmes et des filles ».*

Par ailleurs, il est important de souligner que la pratique conventionnelle du Maroc a évolué positivement durant les dernières décennies par le biais de la ratification quasi systématique des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).⁵² Toutefois, le Maroc n'est pas Etat partie à la Convention 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales,⁵³ qui opère une rupture avec l'approche antérieure laquelle s'adressait d'abord aux mères. En effet, le préambule de cette convention dispose que «...les États parties sont conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme ». L'article 3 de la Convention dispose: « En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque membre doit, parmi les objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales⁵⁴ ».

3.4.2. Les législations et dispositions statutaires nationales

3.4.2.1 Les dispositions générales :

Plusieurs réformes récentes ont permis de mieux harmoniser la législation nationale avec les instruments internationaux pertinents, notamment:

- L'émancipation de la femme mariée a été consacrée, de façon formelle, par la suppression de l'autorisation maritale pour l'établissement d'un contrat de travail en 1996⁵⁵; pour l'exercice du commerce⁵⁶ (1995) et, enfin, pour l'obtention du passeport⁵⁷
- La révision du code de la famille (2004)⁵⁸ qui énonce dans son préambule que « la famille marocaine, fondée sur le principe de la responsabilité partagée, de l'égalité et de la justice, vivant en bonne intelligence, dans l'affection et l'entente mutuelles et assurant à sa progéniture une éducation saine et équilibrée, constitue un maillon essentiel dans le processus de démocratisation de la société, dont elle est, du reste, la cellule de base ». Par ailleurs, l'article 54 du même code dispose que « la famille est désormais placée sous la "responsabilité conjointe des deux époux ».

3.4.2.2 Le Statut général de la fonction publique

Cette partie n'aborde que les dispositions spécifiques du Statut Général de la Fonction Publique (SGFP) visant à faciliter aux femmes leurs autres fonctions reproductives et

⁵² A l'exception des conventions n° 87 concernant la liberté syndicale de la convention n° 183 sur la protection de la maternité et de la Convention n° 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

⁵³ Promulguée en 1981 et entrée en vigueur en 1983.

⁵⁴ Les droits sont ensuite déclinés :

- à l'article 4 : droit au libre choix de leur emploi et les conditions d'emploi et la sécurité sociale.
- à l'article 5: dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales, dans le développement ou la promotion de services communautaires, publics ou privés, tels que les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.
- à l'article 6 en ce qui concerne l'information et une éducation dans le public pour une meilleure compréhension du principe d'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des 2 sexes, ayant des responsabilités familiales ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.
- à l'article 7, Dans le domaine de la formation et de l'orientation professionnelle.
- et à l'article 8 : les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

⁵⁵ Art. 726 du dahir formant code des obligations et contrats

⁵⁶ Art. 17 du code de commerce: "La femme mariée peut exercer le commerce sans autorisation de son mari. Toute convention contraire est réputée nulle".

⁵⁷ Circulaire du Ministère de l'intérieur, 1994

⁵⁸ Loi n° 70-03 promulguée adoptée en janvier 2004 et entrée en vigueur le 5 février 2004.

familiales, à savoir: la maternité, l'allaitement, la mise en disponibilité et l'âge de départ à la retraite.

L'article 1^{er} de du SGFP ⁵⁹ stipule que « Tout Marocain a droit d'accéder dans des conditions d'égalité aux emplois publics. Sous réserve des dispositions qu'il prévoit ou résultant de statuts particuliers, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application du présent statut ».

L'article 2 place tous les fonctionnaires dans une situation « statutaire et réglementaire », ce qui signifie que leurs droits, devoirs, carrière et garanties disciplinaires sont conférés à tous par la loi et les règlements de manière générale et égalitaire.

Par ailleurs, la révision de plusieurs statuts particuliers de la fonction publique a permis d'ouvrir certaines fonctions aux femmes, interdites dans le passé: services actifs de la police, postes de facteur, d'agent de ligne des PTT, d'officiers de douane et de l'autorité territoriale.

Le congé de maternité (article 46 du SGFP) est reconnu à la femme fonctionnaire qui doit suspendre son activité 4 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 8 semaines après. Le congé de maternité se cumule avec le congé administratif. La femme conserve l'intégralité de sa rémunération et le temps de congé de maternité est assimilé à une période d'activité, pour ce qui est de l'avancement et des droits à pension. Dans le cadre de la révision du SGFP, le parlement a voté en Janvier 2011, la loi 50-05 qui porte le congé de maternité à quatorze semaines au lieu de douze, se mettant ainsi en harmonie avec les dispositions du code de travail et les conventions internationales en la matière.

La mise en disponibilité⁶⁰ est accordée au fonctionnaire sur sa demande, dans 3 cas: accident ou maladie grave du conjoint ou d'un enfant, études ou recherches présentant un intérêt général incontestable et pour des convenances personnelles. La durée de disponibilité ne peut excéder 3 ans pour les deux premiers cas et 2 ans en cas de convenance personnelle. Ces périodes ne sont renouvelables qu'une seule fois pour une période égale.

Le SGFP prévoit également la possibilité d'une mise en disponibilité spéciale pour le personnel féminin, à leur demande soit pour élever un enfant de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité,⁶¹ soit pour suivre leur conjoint (e) (droit reconnu aux hommes). Mais la femme perd en contrepartie ses droits à l'avancement et à la retraite, exception toutefois des allocations familiales si la fonctionnaire est chef de famille et ne perçoit aucune rémunération. Ainsi, outre le fait que « la mise en disponibilité devient en quelque sorte un droit qui fait perdre les autres droits », ⁶² la mise en disponibilité pour élever un enfant de moins de cinq ans ou atteint d'une infirmité ne concerne pas les hommes. Le législateur marocain ayant tendance à considérer que les soins aux enfants est une affaire strictement féminine.

L'autorisation d'absence pour l'allaitement, pratique permettant aux femmes de bénéficier, pendant un an, d'une demi-heure d'absence le matin et l'après-midi. « *En général, la femme préfère disposer d'une demi-journée d'absence, ce qui ne correspond plus aux*

⁵⁹ Dahir du 24 février 1958, Bulletin officiel du 11 avril 1958, p. 631.

⁶⁰ Art.59 du SGFP.

⁶¹ Dans ce cas, la durée maximum du congé est de deux ans renouvelables sans excéder dix ans au total.

⁶² Dinia Mouddani L., op. cit.

*besoins de l'allaitement de l'enfant; une mesure qui se transforme en une modalité d'aménagement du temps de travail pour concilier la vie familiale et professionnelle ».*⁶³

La retraite : tout fonctionnaire y a droit après 21 années au moins d'exercice effectif pour les hommes et les femmes. La retraite avant la limite d'âge (anticipée) peut être accordée à la femme après 15 ans de service⁶⁴. Toutefois, « la pension versée, dans ce cas, est si faible que le recours à ce droit est exceptionnel ».⁶⁵

Les données du MMSP sur le départ en retraite selon le sexe, l'âge et l'ancienneté⁶⁶ donnent à constater les similitudes des comportements des deux sexes en la matière, surtout au sein de la catégorie des cadres:

- Pour la catégorie des cadres, 34,88% des femmes prennent leur retraite avant 15 ans d'activité contre 32,5% pour les hommes);
- En ce qui concerne la catégorie «Maîtrise», 61,48% des femmes prennent leur retraite avant 15 ans d'ancienneté (53,17% des hommes);
- Enfin, pour la catégorie « Exécution », 15% des femmes prennent leur retraites avant 15 ans d'ancienneté contre 50,34% des hommes appartenant à la même catégorie.

Ces données montrent que, toute proportion gardée par ailleurs, les comportements des fonctionnaires des deux sexes appartenant au même niveau d'encadrement par rapport au départ à la retraite ne présentent pas d'énormes différences. Les différences les plus notables concernent surtout la catégorie «Exécution ».

Ainsi, en dépit des engagements internationaux pris par le Maroc en tant qu'Etat partie à plusieurs conventions internationales, les dispositions du SGFP s'adressant au personnel de l'Etat ayant des responsabilités familiales n'opèrent pas une rupture avec l'approche qui s'adresse uniquement aux mères alors que le code de la famille a introduit, comme cela a été souligné précédemment, la notion de la coresponsabilité, sur un pied d'égalité, de la mère et du père vis-à-vis de leurs enfants..

3.4.3 Les politiques publiques de conciliation

Jusqu'à récemment, les notions et préoccupations relatives à l'équilibre /conciliation entre travail et famille étaient quasiment absentes du discours public marocain. En effet, les objectifs assignés à la politique d'aide aux familles restent, en général, moins axés sur les droits individuels et peu préoccupés de l'égalité entre hommes et femmes:

- Ces politiques qui adoptent des mesures pour protéger la maternité et les mères s'inscrivent dans une conception traditionnelle de la famille, chacun des deux parents ayant des rôles bien délimités et complémentaires. A titre d'exemple, les études réalisées en 1999 par le Ministère de la fonction publique et de la réforme administrative, et notamment le « *Rapport sur l'horaire continu* » n'ont pas pris en compte ni intégré la question du genre dans leurs analyses. Ainsi, l'administration publique est passée à l'horaire continu sans

⁶³ Dinia Mouddani L., op. cit.

⁶⁴ Loi n° 011-71 du 30 décembre 1971 instituant un régime des pensions civiles, plusieurs fois modifiée et complétée.

⁶⁵ Dinia Mouddani L., op. cit

⁶⁶ MMSP, Bilan social, 2009

prendre en compte, au préalable, la situation des fonctionnaires mariées avec des enfants alors que le système éducatif public n'a pas adopté ce nouveau système.

- La faible connaissance de la problématique et des données statistiques et empiriques sur la question de la conciliation participe également à conférer une forte invisibilité politique et sociale au conflit entre travail et famille et, par conséquent, à affaiblir l'orientation et la pertinence des politiques publiques;

- L'inscription des législations et autres programmes et projets dans une approche familiale ou de solidarité sociale au lieu d'une approche plus globale visant les trois perspectives citées précédemment, à savoir: la promotion de l'emploi des femmes, l'égalité professionnelle et un meilleur partage des responsabilités familiales entre les deux sexes;

- Le cantonnement des programmes et des actions dans les départements sociaux (Jeunesse et sport, Entraide nationale, etc.) faiblement dotés de ressources humaines et financières ainsi que la dispersion, la sectorialisation et le cloisonnement des initiatives participent à affaiblir l'impact de ces projets et mesures.

L'enquête menée par le MMSP auprès des femmes fonctionnaires a montré que ces dernières expriment des besoins pressants en matière d'infrastructures et sont révélateurs des déficits patents en matière de politiques publiques de soutien au travail.⁶⁷ En effet, les déficits des services publics d'aide aux familles sont patents au Maroc:

- L'entraide Nationale⁶⁸ (EN) dispose d'un réseau national de jardins d'enfants de 583 unités qui accueillent annuellement 20 668 enfants. La répartition géographique de ces structures est très inégale (118 dans le Sous Massa, 17 centres dans la région de *Rabat Salé Zemmour Zaer* et uniquement 25 dans le grand Casablanca.)

- Le Ministère de la Jeunesse et Sport (MJS) gère trois types d'établissements de prise en charge sociale de l'enfance,⁶⁹ à savoir: les clubs d'enfants, les établissements socio-éducatifs, et les garderies d'enfants. Toutefois, ces établissements sont aussi peu nombreux que faiblement encadrés:

- les clubs d'enfants, établissements socio-éducatifs, au nombre de 17 ne bénéficient qu'à 15.000 enfants âgés de 6 à 15 ans annuellement ;
- les garderies d'enfants accueillant les enfants âgés de 18 mois à 6 ans sont au nombre de 356 (152 dans le monde rural) uniquement;
- enfin, le nombre des crèches⁷⁰ accueillant les enfants de moins de 4 ans ne dépasse pas 132 classes de crèches bénéficiant à 127 459 enfants.

Les données du « Bilan social », élaboré par le MMSP (2006 et 2009) montrent que les Associations des Œuvres sociales (AOS) de l'administration publique sont principalement orientées vers les prestations médicales, le transport du personnel et autres activités sociales (fêtes, pèlerinage, etc.). S'il est vrai que la gouvernance de ces associations pose problème et que certaines d'entre elles sont faiblement dotées en ressources financières,

⁶⁷ Il s'agit notamment des crèches sur place/proche pour leur permettre de confier en sécurité leurs enfants pendant les heures d'exercice de leur fonction (Enquête MMSP, op.cit.).

⁶⁸ <http://www.entraide.ma/article/menueview/24>

⁶⁹ <http://www.mjs.gov.ma/jeunesse/garderies-enfants>

⁷⁰ Etablissements ouverts à partir de la saison scolaire 2004-2005.

toutefois, la question du soutien aux fonctionnaires ayant des responsabilités familiales devrait être prise en compte par le biais de la mise en place de mesures facilitant la conciliation du travail-famille.

Toutefois, durant les dernières années, une prise de conscience des pouvoirs publics a commencé à voir le jour à travers de nouvelles initiatives visant à pallier à ces déficits. Il s'agit notamment de:

- La « **Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité entre les Sexes** par l'Intégration de l'approche genre dans les Politiques et les Programmes de Développement » (SNEES, 2006) qui représente une étape importante vers la prise en compte de la problématique de la conciliation travail-famille. Parmi les principales mesures préconisées :

- La mise en œuvre de lois et de réglementations permettant aussi aux hommes qui ont fait le choix de s'impliquer davantage dans la vie familiale de bénéficier de ce droit (congé parental, mise en disponibilité pour l'éducation des enfants, etc.) ;
- L'adoption de mesures administratives adéquates en vue d'aider les femmes actives à réaliser l'équilibre et l'harmonie entre leur vie familiale et professionnelle;
- Le développement de services de soutien aux familles par l'amélioration des structures de soins, de garde et éducation des enfants;
- L'adaptation des rythmes scolaires (aménagement des programmes scolaires) aux horaires de travail;
- L'encouragement des petites et moyennes entreprises en matière d'introduction et d'approfondissement des pratiques de gestion qui tiennent compte de la vie familiale de leurs travailleurs, femmes et hommes (flexibilité des horaires, etc.) ;
- La réalisation régulière d'enquêtes nationales sur la répartition des travaux, tâches et fonctions entre les hommes et les femmes, en vue de les utiliser comme support dans la prise de décision et dans la définition des orientations stratégiques. Mais, en insérant ces recommandations sous le chapitre consacré aux « comportements », la SNEES a en réalité sous estimé la centralité de la question en la réduisant à la seule dimension des comportements alors que cette dernière dépasse largement ce cadre étroit pour englober le marché de l'emploi, le fonctionnement de la famille, le statut des femmes, etc.

- **L'Agenda gouvernemental pour l'égalité 2011-2015**⁷¹ qui réserve dans son domaine 7 relatif à la « Lutte contre les inégalités basées sur le genre dans le marché de l'emploi », un objectif (20) à la conciliation travail-famille « *Mettre en place des mécanismes assurant l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle* » et préconise la mise en œuvre des mesures suivantes:

- Réalisation d'une étude de besoins des hommes et des femmes fonctionnaires en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle;
- Elaboration de mesures de conciliation vie familiale et vie professionnelle;
- Sensibilisation à la contribution équilibrée aux activités domestiques et familiales entre conjoints au sein de la famille;
- Lancement du débat sur le congé de paternité.

Parmi également les nouvelles initiatives à mettre en exergue, le «**Programme Stratégique sur le Moyen Terme d'institutionnalisation de la dimension genre** » du

⁷¹ Royaume du Maroc, Ministère du développement social et de la solidarité, AGENDA GOUVERNEMENTAL POUR L'EGALITE 2010-2015, mars 2011

MMSP et du Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle (MEFP)⁷² qui inscrivent la conciliation travail-famille en tant que priorité stratégique du processus d'institutionnalisation de la dimension genre dans les réformes des politiques et programmes de ces deux départements.

Ces initiatives récentes sont potentiellement prometteuses sur le moyen terme eu égard à leur dimension novatrice et structurante qui ne manquera d'avoir des impacts positifs sur les orientations des politiques publiques en la matière.

Conclusion

Cette partie de l'étude a permis d'éclairer les vécus et les représentations des relations de genre dans la famille et dans la sphère professionnelle et aussi les limites des politiques publiques à répondre à ces enjeux et défis. Ces vécus et représentations participent à faire de la conciliation travail-famille un enjeu *à la croisée des chemins entre la production et la reproduction sociale, entre l'activité économique et le bien être des individus et par ce fait entre progrès et stagnation.*

Il est difficile de parler dans le contexte marocain de l'existence d'une politique publique cohérente de soutien aux parents (et non pas seulement aux mères) leur permettant de mieux articuler leurs responsabilités professionnelles et familiales et ce, en raison des limites et déficits actuels et notamment de l'absence d'une approche globale et cohérente au niveau des grands choix économiques et sociaux du pays. Par ailleurs, tant que la conciliation est considérée comme une question concernant uniquement les femmes, il sera impossible d'envisager de transformer les structures, de changer les mentalités et les comportements.

⁷² Royaume du Maroc Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle : Appui à l'implantation d'un processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'emploi, de la formation professionnelle et de la protection sociale ; Diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur , juin 2010

Partie III: La conciliation du travail/famille dans l'administration publique marocaine

Cette partie de l'analyse s'appuie, pour l'essentiel, sur les résultats de l'enquête menée auprès de 415 fonctionnaires ayant rempli les questionnaires et appartenant à 15 départements ministériels de l'administration centrale à Rabat (244 hommes, 166 femmes et 5 non déclarés).

D'emblée, il est important d'attirer l'attention sur les réponses des hommes mariés enquêtés à certaines questions, notamment celles relatives à l'appréciation des contraintes liées au conflit entre travail/famille. En effet, les réponses de ces derniers peuvent renvoyer à leurs propres pratiques et contraintes en la matière comme elles peuvent renvoyer à celles de leurs conjointes qui peuvent être ni actives ni fonctionnaires. Les études à venir devraient prêter une attention particulière à cet éventuel biais.

Pour les besoins de l'analyse, d'autres éclairages seront puisés des études et enquêtes de terrain menées au Maroc à propos de l'ensemble des femmes actives et non pas uniquement des femmes fonctionnaires.

1. Caractéristiques socio démographique de la population enquêtée

Plus de la moitié de la population enquêtée (57,1%) est âgée de 30-44 ans et plus du tiers (35,9%) est âgée de 45-60 ans.

Tab.11: Répartition selon l'âge et le sexe

Quel est votre âge/Sexe	Masculin	Féminin	Non déclaré	Les 2 sexes
Moins de 30 ans	5,7%	7,8%	0,0%	6,5%
30 à 44 ans	52,9%	63,9%	40,0%	57,1%
45 à 60 ans	41,0%	27,7%	60,0%	35,9%
Non déclaré	0,4%	0,6%	0,0%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Effectif	(244)	(166)	(5)	(415)

Selon le sexe, on relève une relative jeunesse de la population féminine (7,8% contre 5,7% parmi les hommes), alors que le poids des personnes âgées de 45-60 ans est plus important parmi les hommes (41%) que parmi les femmes (27,7%).

Tab 12: Etat matrimonial selon le sexe

Etat matrimonial	Masculin	Féminin	Les 2 sexes
Célibataire	13,2%	34,3%	21,8%
Marié (e)	83,5%	60,2%	74,1%
Divorcé (e)	2,9%	4,2%	3,4%
Veuf (ve)	0,4%	1,2%	0,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Selon l'état matrimonial, trois personnes sur quatre sont mariées, les hommes le sont plus que les femmes (83,5% contre 60,2%); par contre, le célibat est relativement plus important parmi les femmes (34,3% contre 13,2% pour les hommes).

Tab.13: Répartition selon le niveau d'éducation et le sexe

Niveau d'éducation	Masculin	Féminin	Les 2 sexes
Ecole coranique	1,2%	0,6%	1,0%
Primaire	2,9%	0,6%	2,0%
Premier cycle de l'enseignement secondaire	6,2%	3,0%	4,9%
Deuxième cycle de l'enseignement secondaire	18,3%	20,6%	19,2%
Enseignement supérieur	59,3%	60,6%	59,9%
Formation professionnelle	11,6%	13,9%	12,6%
Autre niveau	0,4%	0,6%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

La répartition de la population enquêtée selon le niveau d'éducation révèle, d'une part, un capital éducatif important (59,9% a un niveau d'enseignement supérieur) et une forte homogénéité éducative (peu de différences entre les hommes et les femmes avec respectivement 59,3% et 60,6%), d'autre part. L'école coranique et le primaire ne représentent que 3% pour les deux sexes (1,2% pour les femmes contre 4,1% pour les hommes).

Tab.14 : Répartition des niveaux d'éducation des enquêté(e)s et de leurs conjoint(e)s

Niveau d'éducation de l'enquêté(e)	Niveau scolaire du conjoint (e)						Total
	Ec. coranique	Primaire	1 ^{er} c. secondaire	2 ^{ème} c. secondaire	Form. Prof.	Supérieur	
Ecole coranique	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
Primaire	0,3%	0,7%	0,3%	0,3%	0,0%	0,3%	1,9%
1 ^{er} c. secondaire	0,3%	1,0%	1,3%	1,6%	0,0%	0,3%	4,5%
2 ^{ème} c. secondaire	0,7%	2,3%	3,0%	8,2%	0,7%	4,6%	19,5%
Form. Prof.	0,0%	0,7%	1,6%	1,3%	4,3%	4,6%	12,5%
Supérieur	0,0%	0,7%	1,0%	7,5%	4,0%	47,4%	60,6%
Total	2,3%	5,4%	7,2%	18,9%	9,0%	57,2%	100,0%

Ce tableau montre que l'homogamie éducative concerne 62,9% des enquêté(e)s (pour les deux sexes) alors que 12,7% des enquêté(e)s ont un niveau éducatif inférieur à leur conjoint(e)s et 24,4% un niveau supérieur. Cette homogamie est de 60,7% pour les enquêtés de sexe masculin et de 68,3% pour les enquêtées de sexe féminin. Les hommes enquêtés qui ont un niveau éducatif supérieur à celui de leurs conjointes représentent 10% et 29,3% lorsqu'il est inférieur à celui de leurs conjointes (17,3% et 14,4% respectivement pour les femmes enquêtées).

Tab. 15: Statut professionnel des conjoint(e)s des enquêté(e) selon le sexe

Statut professionnel du conjoint (e)	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Inactif	27,1%	1,3%	18,1%
Salarié	47,1%	68,4%	54,6%
Indépendant	2,1%	11,8%	5,6%
Employeur	8,6%	10,5%	9,3%
Employé au domicile	7,1%	1,3%	5,1%
Aide familiale	1,4%	1,3%	1,4%
Coopérant ou associé	0,7%	0,0%	0,5%
Autre cas	5,7%	5,3%	5,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

La répartition des statuts professionnels des conjoint(e)s des enquêté(e)s montre que:

- 27,4% des hommes sont mariés à des femmes inactives et seulement 1,3% des femmes sont mariées à des inactifs ;
- 68,4% des femmes sont mariées à des salariés, contre 47,1% pour les hommes; 10,5% des femmes sont mariées à des employeurs contre 8,6% pour les hommes;
- Et 11,8% des femmes sont mariées à des indépendants contre seulement 2,1% pour les hommes.

Les données relatives à l'éducation et aux statuts professionnels confirment d'autres enquêtes tendant à montrer que les femmes dotées d'un important capital scolaire et d'un statut professionnel supérieur ont tendance à épouser des hommes au moins aussi qualifiés qu'elles alors que le contraire n'est pas toujours aussi vrai. Les traditions sociales ayant tendance à consacrer l'idée selon laquelle les hommes devaient être plus instruits et plus qualifiés que les femmes afin de maintenir des relations de pouvoir en faveur des hommes.

Toutefois, dans ce domaine aussi, des ruptures et des changements sont à l'œuvre: l'homogamie éducative (culturelle) et professionnelle est très forte aussi bien pour les hommes que pour les femmes comme le montrent les données selon le niveau du diplôme et les statuts professionnels.

2. Empiètement de la famille sur le travail

2.1 Choix de vie

Le choix de la fonction publique est dicté principalement par la *sécurité de l'emploi* avec près de 6 cas sur 10, ensuite par la *nature du diplôme* avec près de 35,7% des cas. L'*horaire du travail*, quant à lui ne représente que 1,6%.

Tab.16 : Critères de choix de la fonction publique selon le sexe et l'âge

	Sécurité de l'emploi	Nature du diplôme	Horaires	Autre à préciser	Total
Sexe					
Masculin	57,9%	35,5%	1,3%	5,3%	100,0%
Féminin	59,3%	36,0%	2,0%	2,7%	100,0%
Age					
Moins de 30 ans	50,0%	25,0%	8,3%	16,7%	100,0%
30 à 44 ans	60,6%	36,2%	0,9%	2,3%	100,0%
45 à 60 ans	56,6%	36,8%	1,5%	5,2%	100,0%
Total	58,5%	35,7%	1,6%	4,2%	100,0%

Selon l'âge, on constate que les plus jeunes, quoique aussi nombreux à choisir la fonction publique pour la *sécurité de l'emploi*, sont relativement moins nombreux que leurs aînés (50%) contre 60,6% et 56,6% pour les 30-44 ans et les 45-60 ans.

Aussi, ils le sont aussi pour la *nature du diplôme* 25% contre 36,2% et 36,8% respectivement pour les 30-44 ans et les 45-60 ans. Par contre, ils sont 8,3% à choisir la fonction publique pour les *horaires* contre seulement près de 0,9% pour les 30-44 ans et 1,5% pour les 45-60 ans.

Ainsi, l'emploi public continue à rejoindre la définition d'un " bon travail" même lorsque les salaires versés perdent de leur valeur et que l'accès à l'emploi devient très difficile. Cette attractivité se justifie par un faisceau de critères et de représentations professionnelles et sociales, lié à l'accès à des droits sociaux, d'une part et aux avantages supposés ou réels de l'administration en termes de sécurité et de souplesse des horaires de travail, permettant de concilier travail et famille, notamment pour les femmes, d'autre part.

L'entrée en mariage

La situation professionnelle a incité à retarder ou à empêcher le mariage pour 17,8% de la population enquêtée. Les hommes sont relativement plus touchés que les femmes (22,5% contre 12,2%).

Selon l'âge, les plus jeunes âgés de moins de 30 ans ont déclaré à hauteur de 33,3% que l'activité professionnelle a retardé ou empêché leur mariage, cette part baisse au fur et à mesure que l'on avance dans l'âge (18,6% pour les 30-44 ans et 9,5% pour les 45-60 ans).

Tab. 17: Retard ou empêchement mariage selon le sexe et l'âge

	Moins de 30 ans	30-44 ans	45-60 ans	Total
Les deux sexes				
Oui	33,3%	18,6%	9,5%	17,8%
Non	66,7%	81,4%	90,5%	82,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Masculin				
Oui	55,6%	22,0%	9,5%	22,5%
Non	44,4%	78,0%	90,5%	77,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Féminin				
Oui	11,1%	15,2%	5,3%	12,2%
Non	88,9%	84,8%	94,7%	87,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Selon les sexes, les effets de l'activité professionnelle sur l'entrée en mariage est moindre pour les femmes (12,2%), cette proportion est plus importante pour les 30-44 ans et les moins de 30 ans (respectivement 15,2% et 11,1%). Pour les hommes, 22,5% ont déclaré que leur activité professionnelle a retardé ou a empêché leur mariage, ils représentent plus d'une personne sur 2 parmi les moins de 30 ans, 2 sur 10 parmi les 30-44 ans et près d'une personne sur 10 pour les 45-60 ans.

Parmi les principales conclusions pouvant être tirées des données ci-dessus, il faut relever :

- les hommes, d'une manière générale, et surtout, les plus jeunes (moins de 30 ans) sont plus nombreux que les femmes à déclarer avoir retardé leur mariage pour des raisons professionnelles. Mais cela ne revoit pas nécessairement aux contraintes de gestion du temps liées aux responsabilités familiales, puisque, comme nous le verrons dans les données subséquentes, une infime minorité d'hommes a déclaré s'investir dans les tâches ménagères et soins aux enfants (à l'exception toutefois du transport scolaire des enfants). Les réponses des hommes peuvent être mises sur le compte des pratiques sociales qui veulent qu'un homme ne peut se marier sans avoir, au préalable, un travail rémunéré « *une situation* » alors que ce n'est pas forcément le cas pour la femme. En d'autres termes, les réponses des hommes semblent être motivées par l'obligation légale et sociale de l'entretien financier de leur famille et non pas par les contraintes liées à la conciliation entre travail et famille. Mais, dans ce domaine également, la réalité est entrain d'évoluer plus rapidement que les perceptions et les valeurs sociales en ce sens que le travail extradomestique et rémunéré fait partie de plus en plus de l'identité sociale des femmes et non plus uniquement de celle des hommes.

- les femmes âgées de 30 à 45, relativement aux autres catégories d'âge, sont plus nombreuses à déclarer que la carrière professionnelle a retardé leur entrée en mariage. Ces données peuvent laisser supposer, que les femmes de cette d'âge, s'expriment en fonction de pratiques sociales qui étaient en cours et qui sont entrain de disparaître, à savoir le mariage précoce. Aujourd'hui, être célibataire et salariée ou cadre à moins de 30 ans est perçue comme étant une situation assez banale et acceptable alors qu'elle ne l'était pas

forcement pour la génération précédente; l'âge moyen du premier mariage des citadines étant de 28,1⁷³ en 2004 ans alors qu'il était de 26,9, en 1994⁷⁴

Parmi les changements sociaux à relever, le phénomène de la non cohabitation des époux. En effet, 5,4% des enquêtés (es) ne cohabitent pas avec leurs conjoint(e)s, cette proportion est plus forte parmi les femmes que parmi les hommes (respectivement 8% et 4%). La principale raison avancée est le fait de travailler dans une autre ville ou à l'étranger.

Tab.18: Cohabitation avec le/la conjoint(e) selon le sexe

	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Oui	96,0%	92,0%	94,7%
Non	4,0%	8,0%	5,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Décision d'avoir des enfants

Les raisons professionnelles ont incité 18,8% des enquêtés(e)s à renoncer à avoir des enfants. Les femmes sont plus nombreuses (23,9%) que les hommes (15,8%) à déclarer être dans cette situation.

Tab.19 : Renoncement à avoir un enfant pour raisons professionnelles

Renoncer à avoir un enfant	Oui	Non	Total
Sexe			
Masculin	15,8%	84,2%	100,0%
Féminin	23,9%	76,1%	100,0%
Age			
Moins de 30 ans	12,5%	87,5%	100,0%
30 à 44 ans	21,0%	79,0%	100,0%
45 à 60 ans	16,8%	83,2%	100,0%
Total	18,8%	81,2%	100,0%

Selon l'âge, les moins de 30 ans sont moins nombreux que les autres catégories d'âge (respectivement 12,5% contre 21% pour la catégorie 30-44 ans et 16,8% pour les 45-60 ans). Les réponses des plus jeunes des deux sexes ne sont pas significatives eu égard au fait qu'ils ont encore le temps d'en avoir. A l'opposé, et comme le montrent les données ci-dessous, 27,6% des femmes, qui ne sont plus en âge de procréation (45-60 ans) ont déclaré avoir renoncé à l'enfant ou à des enfants pour des raisons professionnelles (contre 12,5% pour les hommes).

⁷³ HCP : Enquête nationale sur la consommation et les dépenses des ménages 2001-2011

⁷⁴ RGPH, Rapport National, 2004

Tab.20: Renoncement à avoir un enfant pour raisons professionnelles selon le sexe et l'âge

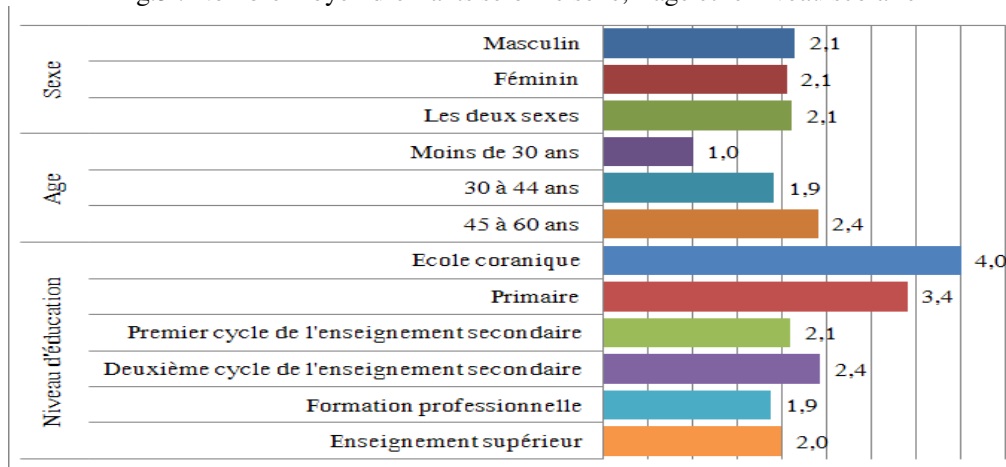
Renoncer à avoir un enfant	Féminin			Masculin		
	Oui	Non	Total	Oui	Non	Total
Age						
Moins de 44 ans	22,6%	77,4%	100,0%	18,5%	81,5%	100,0%
45-60 ans	27,6%	72,4%	100,0%	12,5%	87,5%	100,0%

Concernant le fait d'avoir des enfants, 77,1% ont déclaré en avoir. Les hommes le sont à hauteur de 82,6% alors que seulement 67,9% des femmes le sont. Selon l'âge, cette proportion est faible parmi les moins de 30 ans (5,3%), elle est de 78,5% parmi les 30-44 ans et de 85,9% pour les 45-60 ans.

Tab.21: Présence d'enfants selon le sexe

Avez-vous des enfants	Oui	Non	Total
Sexe			
Masculin	82,6%	17,4%	100,0%
Féminin	67,9%	32,1%	100,0%
Les deux sexes	77,1%	22,9%	100,0%
Age			
Moins de 30 ans	5,3%	94,7%	100,0%
30 à 44 ans	78,5%	21,5%	100,0%
45 à 60 ans	85,9%	14,1%	100,0%

Fig.3 : Nombre moyen d'enfants selon le sexe, l'âge et le niveau scolaire



Les données indiquent qu'en moyenne, les enquêté(e)s ont 2,1 enfants. Ce nombre croît avec l'âge des enquêté(e)s, il passe de 1 pour les moins de 30 ans à 1,9 pour les 30-44 ans et à 2,4 pour les 45-60 ans. Selon le niveau d'éducation, il s'avère que plus le niveau scolaire est bas, plus le nombre moyen d'enfants est élevé (4 enfants pour l'école coranique, 3,4 pour le niveau primaire et, près de 2 enfants, pour le secondaire et le supérieur).

2.2 Tâches ménagères et soins aux enfants

Tab.22 : Prise en charge des tâches ménagères

	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Tâches ménagères			
Vous	8,1%	50,6%	25,1%
Votre conjoint(e)	48,9%	3,8%	30,9%
Les deux	26,8%	11,5%	20,7%
Une personne rémunérée	10,2%	25,0%	16,1%
Un membre de la famille	5,5%	8,3%	6,6%
Autre	0,4%	0,6%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à prendre en charge les courses et les tâches ménagères que les hommes (50,6% contre 8,1%). Concernant les conjoint(e)s, ce sont aussi les conjointes qui assurent plus fortement les tâches ménagères (48,9%) que les conjoints (3,8%). Par contre, le recours à une personne rémunérée est plus important parmi les femmes (25%) que parmi les hommes (10,2%).

Tab.23: Difficultés à assurer les tâches ménagères dans de bonnes conditions

	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Oui	38,3%	65,9%	54,5%
Non	61,7%	34,1%	45,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Selon l'état matrimonial, les hommes qui assurent eux-mêmes les tâches ménagères représentent 63,6% parmi les célibataires et 50% parmi les veufs et les divorcés. Ceux qui sont mariés ne sont que 1,9% à assurer cette tâche. Par ailleurs, le recours à une personne rémunérée est plus fort parmi les hommes mariés (11,1%) contre 4,5% pour les célibataires. Parmi les célibataires et les divorcés ou veufs, la cohabitation avec la famille peut expliquer le fait que dans respectivement 31,8% et 33,3% des cas ces tâches sont assurées par un membre de la famille.

Tab. 24: Tâches ménagères selon l'état matrimonial

	Célibataire		Marié(e)		Divorcé(e) ou veuf(ve)		Total	
	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.
Vous	63,6%	52,8%	1,9%	47,3%	50,0%	80,0%	8,9%	50,6%
Votre conjoint(e)	-	-	55,1%	5,5%	-	-	48,5%	3,8%
Les deux	-	-	30,0%	16,4%	-	-	26,4%	11,5%
Une personne rémunérée	4,5%	16,7%	11,1%	29,1%	-	10,0%	10,2%	25,0%
Un membre de la famille	31,8%	27,8%	1,9%	1,8%	33,3%	10,0%	5,5%	8,3%
Autre	-	2,8%	-	-	16,7%	-	0,4%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En ce qui concerne les femmes, elles assurent elles-mêmes les tâches ménagères dans 80% des cas lorsqu'elles sont divorcées ou veuves, dans 52,8% des cas lorsqu'elles sont

célibataires et 47,3% quand elles sont mariées. Leurs maris n'assurent cette tâche que dans 5,5%. Et ce sont les femmes mariées qui ont le plus recours à une personne rémunérée (29,1%), suivies des célibataires (16,7%) et enfin les divorcées ou veuves (10%). Cette tâche est déléguée dans 27,8% à un membre de la famille pour les célibataires.

Lorsque les enquêté(e)s assurent les tâches ménagères, 54,5% ont des difficultés à les assurer. Cette difficulté est moindre pour les hommes (38,3%) que pour les femmes (65,9%).

La garde et le transport scolaire des enfants

Tab. 25: Effet de la garde des enfants sur la vie professionnelle

	Oui	Non	Total
Masculin	41,1%	58,9%	100,0%
Féminin	66,7%	33,3%	100,0%
Les deux sexes	53,0%	47,0%	100,0%

La garde des enfants est déclarée avoir un effet sur la vie professionnelle pour 53% des enquêtés ; plus par les femmes (66,7%) que par les hommes (41,1%). Cet effet est atténué en la présence d'une tierce personne qui s'occupe des enfants (36,5%) contre 64% lorsqu'il n'existe pas.

Tab. 26: Effet de la garde des enfants sur la vie professionnelle selon l'existence de quelqu'un pour s'occuper des enfants

Quelqu'un qui s'occupe des enfants	Effet de la garde des enfants sur la vie professionnelle		Total
	Oui	Non	
Oui	36,5%	63,5%	100,0%
Non	64,0%	36,0%	100,0%

Transport des enfants à l'école

Les enquêtés sont 31,8% à assurer le transport des enfants à l'école et les hommes le font plus que les femmes (36,8% contre 22,6%). Lorsque ce sont les conjoint(e)s qui assurent cette tâche, ils le font dans 20,1% des cas avec 21,3% pour les conjoints et 17,9% pour les conjointes. Les deux assurent ce transport en commun dans près de 3 cas sur 10. Le recours au chauffeur se fait seulement dans 3,3% des cas et ce recours est plus fort pour les femmes (7,1%) que pour les hommes (1,3%).

Tab. 27: Transport des enfants à l'école selon le sexe et l'âge

	Masculin	Féminin	Moins de 44 ans	45-60 ans	Total
Vous	36,8%	22,6%	32,1%	30,7%	31,8%
Votre conjoint(e)	21,3%	17,9%	16,4%	24,8%	20,1%
Les deux	30,3%	34,5%	35,7%	26,7%	31,8%
Chauffeur	1,3%	7,1%	5,0%	2,0%	3,3%
Autre	10,3%	17,9%	10,7%	15,8%	13,0%
Total	100,0%	100,0%	100%	100%	100,0%

En résumé, il s'avère que le transport des enfants à l'école est assuré surtout par un des deux parents ou par les deux (83,7%). Les hommes enquêtés sont plus nombreux à prendre en charge cette tâche (88,4%) que les femmes (75%). Par ailleurs, les enquêté(e)s déclarent avoir des difficultés à assurer ce transport dans plus d'un cas sur deux (57,9%) avec 63% pour les femmes et 55,6% pour les hommes. Ces difficultés sont plus importantes parmi les moins de 44 ans (64,1%) que parmi les 45-60 ans (49,3%).

Tab.28: Difficultés à assurer le transport

	Masculin	Féminin	Moins de 44 ans	45-60 ans	Les deux sexes
Oui	55,6%	63,0%	64,1%	49,3%	57,9%
Non	44,4%	37,0%	35,9%	50,7%	42,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ainsi, le mariage favorise les hommes et leur laisse plus de temps à consacrer à d'autres activités, notamment les activités professionnelles. A l'opposé, le mariage (et les enfants) sanctionne les femmes et crève leur budget temps, surtout celles qui occupent un poste de responsabilité au sein de l'administration.

2.3 Prise en charge et soins aux parents âgés ou dépendants

Il est important de dissocier entre deux notions qui sont la prise en charge et la cohabitation. La première peut signifier la prise en charge matérielle/financière des parents âgés ou dépendants mais ne renvoie pas nécessairement aux soins et au temps à leur consacrer. Or, du point de vue de la problématique de l'étude, il ya une grande différence en termes d'impacts sur la conciliation: la cohabitation, dans le cas de parents dépendants, induit des activités de soins qui requièrent du temps, ce qui n'est pas forcément le cas pour la prise en charge.

Tab.29 : Prise en charge des parents selon le sexe

Prise en charge	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Prise en charge des parents			
Oui	44,4%	36,6%	41,2%
Non	55,6%	63,4%	58,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Cohabitation avec personnes à charge			
Oui	17,2%	26,1%	20,7%
Non	82,8%	73,9%	79,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Activité professionnelle permet-elle de ménager les conditions nécessaires à cette prise en charge			
Oui	45,8%	39,8%	43,3%
Non	54,2%	60,2%	56,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Effet sur la vie professionnelle			
Oui	41,5%	58,8%	48,8%
Non	58,5%	41,2%	51,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Les données du tableau ci-dessus montrent que:

- Près de 4 personnes sur 10 prennent en charge des parents âgés ou dépendants. Les hommes déclarent être plus nombreux (44,4%) que les femmes (36,6%) assurer cette prise en charge.

- Ces parents à charge ne cohabitent avec les enquêtés que dans 20,7% des cas. Cette cohabitation est relativement plus importante pour les femmes fonctionnaires enquêtées (26,1%) que pour leurs homologues masculins (17,2%).

- L'activité professionnelle ne permet pas de ménager les conditions nécessaires à cette prise en charge pour 56,7% des enquêtés, cette proportion est de 60,2% pour les femmes et de 54,2% pour les hommes. Ainsi, 48,8% ont déclaré un effet sur leur vie professionnelle et cet effet est plus fort parmi les femmes (58,8%) que parmi les hommes (41,5%).

Ainsi, il semble que pour les hommes la prise en charge a moins d'impacts sur leur vie professionnelle que les femmes. Ceci est à mettre en relation avec le fait que la contribution à la prise en charge des parents dépendants ou âgés ne signifie pas la même chose pour les deux sexes:

- aux hommes revient, semble-t-il, la prise en charge matérielle des parents et les visites;
- aux femmes revient la prise en charge en termes d'activités de soins et peut être aussi de prise en charge financière.

2.4 Impacts des responsabilités familiales sur la carrière professionnelle

Tab.30: Les considérations personnelles du refus d'une promotion professionnelle

Refus promotion professionnelle	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Séparation géographique avec le/la conjoint(e)	27,4%	26,6%	27,1%
Obligation pour le conjoint(e) de renoncer à son emploi	11,9%	9,9%	11,2%
Âge des enfants	17,7%	25,5%	20,7%
Nature du poste proposé (Contraintes horaires)	24,2%	21,9%	23,3%
Délai trop court pour prendre une décision	7,1%	5,7%	6,6%
Période de la proposition non-adaptée durant l'année	8,1%	5,2%	7,0%
Autre	3,6%	5,2%	4,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Pour les considérations personnelles/familiales qui conduiraient à refuser une promotion professionnelle, nous retrouvons par ordre d'importance la séparation géographique avec le/la conjoint(e) (27,1%) suivie de la nature du poste proposé (23,3%), l'âge des enfants (20,7%) et, enfin, l'obligation pour le/la conjoint(e) de renoncer à son emploi (11,2%).

Selon le sexe, la séparation géographique avec le/la conjoint(e) occupe la première place avec 27,4% pour les hommes et 26,6% pour les femmes. Les femmes placent au second rang l'âge des enfants avec 25,5% alors que les hommes penchent pour la nature du poste

proposé (24,2%). La nature du poste proposé est en troisième position pour les femmes (21,9%) enfin l'obligation pour le conjoint(e) de renoncer à son emploi est citée en quatrième position aussi bien pour les hommes que pour les femmes (respectivement 11,9% et 9,9%).

Tab.31 : Discrimination dans la vie professionnelle et ses raisons

	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Discriminations dans la vie professionnelle			
Oui	21,9%	29,7%	25,0%
Non	78,1%	70,3%	75,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Raisons discriminations			
Age	13,2%	11,6%	12,4%
Sexe	13,2%	48,8%	32,1%
Vie familiale	13,2%	9,3%	11,1%
Autre	60,5%	30,2%	44,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Près d'un fonctionnaire sur 4 a déclaré avoir été l'objet d'une discrimination. Les raisons les plus invoquées sont relatives à l'identité sexuelle avec 32,1%, ensuite l'âge (12,4%) et la vie familiale avec 11,1%. La rubrique autre concerne 44,4% des cas et englobe des raisons telle que : clientélisme, raisons inconnues, diplôme, handicap, mauvaise gestion administrative et raisons politiques.

Tab.32: Discrimination dans la vie professionnelle selon le sexe et l'état matrimonial

Etat matrimonial	Féminin			Masculin		
	Oui	Non	Total	Oui	Non	Total
Célibataire	28,9%	71,1%	100,0%	15,6%	84,4%	100,0%
Marié (e)	31,9%	68,1%	100,0%	22,6%	77,4%	100,0%
Divorcé(e) ou Veuf(ve)	11,1%	88,9%	100,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total	29,7%	70,3%	100,0%	21,9%	78,1%	100,0%

Les femmes mariées sont plus nombreuses (31,9%) que les hommes mariés (22,6%) et que les femmes célibataires à déclarer avoir fait l'objet de discrimination professionnelle. A l'opposé, ce sont les hommes divorcés/veufs qui ressentent le plus la discrimination dans le milieu du travail (33,3% contre 11,1% pour les femmes appartenant à la même catégorie matrimoniale).

En d'autres termes, si l'on devait classer les différentes catégories matrimoniales selon le sentiment d'épanouissement dans la carrière professionnelle, il est possible de dire que:

- ce sont d'abord les femmes divorcées et veuves qui ressentent le moins la discrimination (88,9%);
- elles sont suivies, ensuite, par les hommes célibataires avec 84,4%;
- vient en troisième position les hommes mariés avec 77,4%;

- les femmes célibataires occupent la quatrième position (71,1%);
- enfin, en dernière position, les femmes mariées sont celles qui déclarent, relativement aux autres catégories, ressentir le plus la discrimination sur le lieu du travail avec 68,1%.

3. Empiètement du travail sur la famille

3.1 Les horaires de travail

Le travail tardif au bureau est régulier pour 18,5%, irrégulier pour 48,5% et 33,1% n'ont jamais travaillé tardivement au bureau. Les hommes et les femmes travaillent tardivement au bureau régulièrement à peu près dans les mêmes proportions (respectivement 18,8% et 17,9%) avec, toutefois, une légère différence quant au travail tardif irrégulier au bureau (50,4% pour les hommes contre 45,5% pour les femmes).

Tab.33: Travail tardif au bureau selon le sexe

	Sexe		
	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Régulièrement	18,8%	17,9%	18,5%
Irrégulièrement	50,4%	45,5%	48,5%
Jamais	30,8%	36,5%	33,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

L'exercice d'une responsabilité induit un travail tardif au bureau, ainsi 39% des personnes ayant une responsabilité administrative travaillent tardivement au bureau d'une manière régulière, 48% d'une manière irrégulière et 13% ne le font jamais. En l'absence de cette responsabilité, seule une petite proportion des personnes enquêtées (7,6%) travaillent tardivement au bureau (49% irrégulièrement et 43,5% jamais).

Tab.34: Travail tardif selon l'exercice d'une responsabilité

	Responsabilité	
	Oui	Non
Régulièrement	39,0%	7,6%
Irrégulièrement	48,0%	49,0%
Jamais	13,0%	43,5%
Total	100%	100%

Au niveau plus affiné, on constate que les directeurs sont ceux qui travaillent le plus tardivement au bureau, soit d'une manière régulière ou irrégulière, avec respectivement 57,9% et 42,1%, suivis des chefs de division (53,7% et 36,6%) et des chefs de service (27,8% et 55,6%).

Tab.35 : Travail tardif au bureau selon le poste de responsabilité

	Régulièrement	Irrégulièrement	Jamais	Total
Directeur	57,9%	42,1%	0,0%	100,0%
Chef de division	53,7%	36,6%	9,8%	100,0%
Chef de service	27,8%	55,6%	16,7%	100,0%
Autre responsabilité à préciser	15,8%	63,2%	21,1%	100,0%
Fonctionnaire sans responsabilité	8,0%	48,7%	43,3%	100,0%
Total	18,4%	48,4%	33,1%	100,0%

Les déplacements en dehors de la ville de résidence pour des raisons professionnelles concernent 47,8% des enquêtés. Cette pratique concerne plus les hommes que les femmes (54,3% contre 38,1%).

Tab.36 : Déplacement en dehors de la ville de résidence

Déplacement/Sexe	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Oui	54,3%	38,1%	47,8%
Non	45,7%	61,9%	52,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Ces déplacements constituent une contrainte pour près du tiers des salariés des deux sexes (33,8%). Toutefois, les femmes sont un peu plus nombreuses à vivre ces déplacements comme une contrainte que les hommes (respectivement 39,1% et 30,4%).

Tab.37: Déplacement constitue une contrainte

	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Oui	30,4%	39,1%	33,8%
Non	69,6%	60,9%	66,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

3.2 Les formations et poursuite des études

Près de 4 personnes sur 10 ont déclaré avoir renoncé à poursuivre des études ou une formation de longue durée. Les femmes sont plus nombreuses à le déclarer que les hommes (46,6% contre 40,6%).

Les personnes concernées ont renoncé à un emploi surtout pour des raisons d'ordre professionnel (67,7%) et, ensuite, d'ordre familial (25,9%). Selon le sexe, 75,9% des hommes ont renoncé pour des raisons professionnelles contre 57,7% pour les femmes. Par contre 36,6% l'ont fait pour des raisons familiales contre 17,2% pour les hommes.

Tab.38 : Renoncement à poursuivre des études/formation de longue durée

	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Renoncement à poursuivre des études			
Oui	40,6%	46,6%	43,0%
Non	59,4%	53,4%	57,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Raisons du renoncement			
Professionnelles	75,9%	57,7%	67,7%
Familiales	17,2%	36,6%	25,9%
Autre	6,9%	5,6%	6,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

3.3 Travail et relations familiales

Les enquêté(e)s ont déclaré, dans 75% des cas, que la perception de leur activité professionnelle par leurs proches (époux et enfants) est satisfaisante. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à être dans ce cas (78,2% contre 69,5%)

Tab.39: Perception de l'activité professionnelle par les proches (époux et enfants) selon le sexe

	Masculin	Féminin	Moins de 44 ans	45 -60 ans	Total
Pas du tout satisfaits	11,2%	13,0%	9,6%	15,0%	11,8%
Plutôt pas satisfaits	10,6%	17,5%	15,4%	9,2%	13,1%
Plutôt satisfaits	47,7%	49,1%	52,1%	42,5%	48,2%
Tout à fait satisfaits	30,5%	20,4%	22,9%	33,3%	26,9%
Total	100,0%	100,0%	100%	100%	100,0%

Selon l'âge des enquêtés, il n'existe pratiquement aucune différence puisque les satisfaits représentent 75% et 75,8% pour les moins de 44 ans et les 45-60 ans.

3.3.1 Les relations avec les conjoints (es)

Renoncer à un emploi en raison du conflit entre travail et famille semble être plus le fait des conjointes des fonctionnaires masculins enquêtes (16,1%) que celui des conjoints des femmes fonctionnaires (2%). Ainsi, les femmes seraient plus enclines que les hommes à sacrifier leur travail en cas de conflit avec leur responsabilité familiale.

Tab.40 : Renoncement du/de la conjoint(e) à un emploi en raison de la vie professionnelle

	Oui	Non	Total
Sexe			
Masculin	16,1%	83,9%	100,0%
Féminin	2,0%	98,0%	100,0%
Age			
Moins de 44 ans	12,2%	87,8%	100%
45-60 ans	8,6%	91,4%	100%
Total	10,8%	89,2%	100%

Les horaires du/de la conjoint(e) ont des effets sur la vie professionnelle dans 33,9% des cas, cet effet est plus important sur les femmes (38,4%) contre 30,3% pour les hommes et il

est relativement plus important parmi les moins de 44 ans (35,2%) que parmi les 45-60 ans (32%).

Tab.41 : Effet des horaires du/de la conjoint(e) sur la vie professionnelle

	Oui	Non	Total
Sexe			
Masculin	30,3%	69,7%	100,0%
Féminin	38,4%	61,6%	100,0%
Age			
Moins de 44 ans	35,2%	64,8%	100,0%
45-60 ans	32,0%	68,0%	100,0%
Total	33,9%	66,1%	100,0%

L'activité professionnelle permet à 59,5% des enquêtés de passer du temps libre avec le/la conjoint(e). Les hommes sont 66,3% à pouvoir le faire contre 47,7% des femmes. Selon l'âge, 62,1% des personnes âgées de 45-60 ans estiment que leur activité leur permet de passer du temps libre avec leur conjoint(e)s contre 57,8% pour les moins de 44 ans.

Tab.42 : Temps libre avec le/la conjoint(e)

	Sans responsabilité			Avec responsabilité		
	Oui	Non	Total	Oui	Non	Total
Féminin						
Moins de 44 ans	33,3%	66,7%	100,0%	18,8%	81,3%	100,0%
45 à 60 ans	27,8%	72,2%	100,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Masculin						
Moins de 44 ans	30,8%	69,2%	100,0%	75,0%	25,0%	100,0%
45 à 60 ans	44,1%	55,9%	100,0%	71,4%	28,6%	100,0%

L'activité professionnelle constitue un objet de conflit pour 19,2% de enquêtés. Les femmes sont deux fois plus nombreuses (25,3%) que les hommes (13,3%) à en pâtir. Selon l'âge, on constate peu de différences entre les moins de 44 ans et les 45-60 ans (respectivement 19,8% et 18,8%).

Tab.43 : Travail objet de conflit avec le/la conjoint(e)

	Oui	Non	Total
Sexe			
Masculin	66,3%	33,7%	100,0%
Féminin	47,7%	52,3%	100,0%
Age			
Moins de 44 ans	57,8%	42,2%	100,0%
45-60 ans	62,1%	37,9%	100,0%
Total	59,5%	40,5%	100,0%

A l'opposé, il semble qu'occuper un poste de responsabilité constitue une source de conflit plus importante pour les femmes qui se situent dans la catégorie d'âge de 45 à 60, âge auquel ces dernières sont susceptibles d'accéder, d'une façon plus significative, à des postes de responsabilité.

3.3.2 La relation avec les enfants

Tab.45 : Effet des horaires des garderies/écoles, garde des enfants et vacances scolaires sur la vie professionnelle

	Oui	Non	Total
Horaires des garderies/écoles			
Masculin	44,1%	55,9%	100,0%
Féminin	56,6%	43,4%	100,0%
Les deux sexes	49,2%	50,8%	100,0%
Garde des enfants			
Masculin	41,1%	58,9%	100,0%
Féminin	66,7%	33,3%	100,0%
Les deux sexes	53,0%	47,0%	100,0%
Vacances scolaires			
Masculin	47,6%	52,4%	100,0%
Féminin	71,6%	28,4%	100,0%
Les deux sexes	57,1%	42,9%	100,0%

Près de 6 personnes sur 10 ont déclaré que les horaires des garderies et écoles ont un effet sur leur vie professionnelle. Cette proportion est plus importante parmi les femmes (56,6%) que parmi les hommes (44,1%).

Il en est de même pour la garde des enfants, qui pose problème à 53% des enquêtés et encore une fois, ce sont les femmes qui en souffrent le plus (66,7%) alors que 41,1% des hommes sont dans ce cas.

Les vacances scolaires posent plus de problèmes puisque 57,1% ont déclaré que ça avait un effet sur leur vie professionnelle. Selon le sexe, ce problème touche 71,6% des femmes et seulement 47,6% des hommes.

4. Mesures de conciliation «travail-famille»

D'une manière générale, la population enquêtée est partagée entre la satisfaction de la situation professionnelle (35,4%), l'indifférence (33,8%) et, dans une moindre mesure, l'insatisfaction en raison des contraintes professionnelles (25,5%).

Tab.46: Description de la situation professionnelle

	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Elle me convient tout à fait	36,5%	34,1%	35,4%
Indifférent(e) (ce mode de vie a été intégré)	37,1%	29,6%	33,8%
Les contraintes professionnelles me pèsent beaucoup	21,0%	31,1%	25,5%
Autre	5,4%	5,2%	5,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Les femmes enquêtées déclarent ressentir plus que les hommes les contraintes liées au travail (31,1% contre 21,% pour les hommes). Les hommes, quant à eux; placent l'indifférence (mode de vie intégré) au premier rang avec 37,1%.

Tab.47 : Description de la situation professionnelle selon le statut matrimonial

Description de la situation professionnelle	Célibataire		Marié (e)		Divorcé (e) ou veuf(ve)*	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Elle me convient tout à fait	34,8%	54,1%	37,6%	27,2%	0,0%	16,7%
Indifférent (e) (ce mode de vie a été intégré)	30,4%	24,3%	39,0%	31,5%	0,0%	33,3%
Les contraintes professionnelles me pèsent beaucoup	26,1%	10,8%	18,4%	38,0%	100,0%	50,0%
Autre	8,7%	10,8%	5,0%	3,3%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Par rapport à la question de savoir quelles sont les propositions pour les aménagements et autres mesures à mettre en place afin de permettre aux fonctionnaires ayant des responsabilités familiales de mieux concilier entre le travail et la famille, les réponses sont comme suit:

Tab.48: Les aménagements à apporter pour mieux concilier la vie professionnelle et vie privée

Aménagements à apporter	Masculin	Féminin	Les deux sexes
Aménager le temps de la vie professionnelle et les temps de vie personnelle	32,9%	29,8%	31,5%
Sensibiliser les responsables à cette problématique	20,2%	24,3%	22,1%
Favoriser les équipements (crèche, école, etc.)	22,2%	21,7%	22,0%
Eviter certains postes à certaines étapes de la vie personnelle	10,5%	12,1%	11,2%
Adapter le « timing » des affectations	10,7%	9,5%	10,2%
Autre	3,4%	2,6%	3,0%
TOTAL	100%	100%	100%

D'une manière générale, la population enquêtée a classé les aménagements à apporter pour mieux concilier la vie professionnelle et vie privée, selon l'ordre suivant:

- L'aménagement des horaires de travail de façon à tenir compte des responsabilités familiales (31,5% des enquêtés);
- La sensibilisation des responsables à cette problématique
- Le développement des équipements sociaux (crèche, école, etc.) avec près de 22%;
- L'aménagement du« timing» des affectations pour adapter l'affectation à certains postes à des étapes particulières de la vie personnelle avec près de 10%.

Selon le sexe, peu de différences apparaissent. Les femmes sont un peu plus nombreuses à souhaiter la sensibilisation des responsables à cette problématique (24,3% contre 20,2%

pour les hommes) alors que les hommes le sont pour l'aménagement du temps de la vie professionnelle et le temps de la vie personnelle (32,9% contre 29,8% pour les femmes).

5. Conclusion: Principaux enseignements de l'enquête auprès des fonctionnaires

Le conflit entre le travail et la famille concerne principalement les femmes. En effet, en raison de l'absence de partage des tâches domestiques entre les conjoints et des grandes carences des politiques publiques en matière de socialisation du travail féminin, les femmes ont, par conséquent, plus de responsabilités et confrontent plus d'enjeux, surtout en cas de conflits entre les différentes temporalités et sphères, comme c'est le cas du Maroc.

Cette enquête a permis de tirer un certain nombre de conclusions et de pistes de recherche et de mesures à mettre en place au sein de la FP:

- Bien que les deux types de conflits (famille/travail et travail/famille) soient fortement corrélés, les résultats de l'enquête démontrent que chacun possède ses propres déterminants et ses propres effets.⁷⁵
- Il existe une différence entre les hommes et les femmes par rapport à la problématique du conflit entre travail et famille: la très grande majorité des hommes laissent peu leurs responsabilités et problèmes familiaux interférer avec leur travail. Il semble donc que ce soit davantage les responsabilités professionnelles qui nuisent à la vie de famille que l'inverse. Quant aux femmes enquêtées, elles sont plus enclines que les hommes à déclarer que leur responsabilité familiale empiète sur leur vie professionnelle.
- Le « temps des femmes » apparaît comme un des obstacles pour expliquer les difficultés que rencontrent les femmes dans la vie professionnelle. Le mariage et la présence des enfants exerceraient donc un effet direct sur la conciliation entre travail et famille et sur la situation des femmes dans l'administration publique. La tendance dominante consiste à croire que la situation familiale n'a aucune incidence sur le travail et qu'elle est neutre pour la carrière tant des femmes que des hommes. Dans les faits, pour les femmes cela n'est pas le cas. La référence à la famille dans les représentations et dans les pratiques marque ainsi de manière spécifique le statut des femmes. Alors que les carrières masculines sont traditionnellement corrélées positivement avec le fait d'être marié et d'avoir des enfants, celles des femmes le sont négativement.
- Dans tous les cas, la responsabilité familiale prend un sens différent pour l'homme et la femme. Elle conduit les hommes mariés à s'investir davantage dans les activités professionnelles et à s'inscrire dans une démarche d'amélioration de leurs situations professionnelles pour remplir leur rôle traditionnel. A l'opposé, les femmes mariées n'ont d'autres choix que de négocier avec la sphère du travail et la sphère familiale. En cas de conflit, elles auront tendance à conférer la priorité de la famille.
- Malgré les règles et les discours qui se veulent neutres et fondés exclusivement sur le rendement, l'efficacité et le mérite, l'organisation du travail, la gestion des ressources

⁷⁵ St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac, 2002.

humaines ainsi que les critères de promotion constituent autant de facteurs qui désavantagent les femmes car elles sont aveugles à leurs contraintes dans une société qui rend les seules femmes responsables des activités ménagères et de soins. L'enquête a montré que les femmes mariées plus que les hommes mariés et que les autres catégories féminines (célibataires, veuves ou divorcées) sont nombreuses à déclarer faire l'objet de discrimination dans leur milieu professionnel...

Ainsi, les difficultés et contraintes rencontrées pour face aux deux activités qui entrent en concurrence sont utilisées comme des armes contre les fonctionnaires ayant des responsabilités familiales. Dans le milieu professionnel et social, elles sont ainsi ballottées entre deux identités qui entrent en concurrence: celle de mères (mauvaises) et celle de femmes actives (non motivées et non productives).

La question de la conciliation emploi/famille apparaît comme un impératif de la modernisation de la FP. Les fonctionnaires enquêtés proposent, à cet effet, des mesures visant: l'aménagement des horaires de travail de façon à tenir compte des responsabilités familiales, le développement des équipements sociaux (crèche, école, etc.) et enfin, la sensibilisation des responsables hiérarchiques aux défis et enjeux de la conciliation apparaissent comme les clés de voute d'une politique nationale de conciliation entre travail et famille dans la FP.

Toutefois, la question de la mise en place de mesures de conciliation, devait être abordée de façon à ne pas consacrer les stéréotypes et pratiques relatifs au rôle attribué aux femmes en tant que seules responsables des tâches domestiques et éducatives et de renforcer par voie de conséquences leur marginalisation.

Partie IV: Vers une stratégie gouvernementale de conciliation travail- famille dans la fonction publique

Introduction

Si les milieux de travail sont au cœur de la problématique de la conciliation travail-famille, les résolutions des problèmes et les difficultés que la conciliation engendre interpellent l'ensemble de la société. Il importe dès lors de questionner les responsabilités de chacun des acteurs de la problématique de conciliation famille-travail, notamment les différentes instances gouvernementales. Ces dernières ont la responsabilité de mettre en place des politiques publiques plus adaptées aux nouvelles réalités en matière de soutien aux individus et aux familles et basées sur le principe d'une répartition égalitaire entre les deux parents des responsabilités familiales et sur le modèle des familles à deux soutiens financiers.

En effet, les résultats de cette enquête viennent confirmer les conclusions d'autres enquêtes de terrain, à savoir que, plus que jamais et eu égard aux transformations enregistrées par la Fonction publique et sa forte féminisation d'une part et les changements dans les familles qui sont constitués comme le révèle cette enquête par des familles à deux soutiens, la question de la conciliation travail/famille apparaît comme un impératif de la modernisation de la FP et de l'AP. L'administration doit prendre conscience que les fonctionnaires, hommes et femmes, ont également des responsabilités familiales.

La mise en place de politiques publiques favorables à la conciliation suppose l'émergence d'un consensus social sur le rôle de l'État qui s'assigneraient comme objectifs de considérer *à la fois les femmes et les hommes*; de promouvoir l'égalité professionnelle (accès et maintien dans le travail; déroulement de la carrière et accès aux postes de responsabilité) et, enfin, d'œuvrer pour une plus grande justice sociale, notamment par le biais de la compensation du coût de l'enfant pour les familles les plus modestes.

Dès lors, redessiner une nouvelle politique de conciliation entre travail et famille dans les secteurs publics au Maroc, suppose la prise en considération des 5 leviers suivants:

- ☞ L'amélioration de la connaissance sur la situation réelle des salariés des deux sexes ayant des responsabilités familiales ;
- ☞ La promulgation d'une législation plus adaptée et plus sensible aux contraintes des salariés des deux sexes de la FP;
- ☞ Le développement et la réorganisation des prestations et des services d'accueil, rendant effectif un véritable droit la garde des jeunes enfants pour l'ensemble des parents;
- ☞ L'approfondissement de la réflexion de fond à mener, dans le cadre du chantier actuel de modernisation des secteurs publics et d'amélioration de la gestion des ressources humaines, sur la question de la réorganisation du travail et de la gestion des ressources humaines;
- ☞ Et, enfin, la diffusion de la culture égalitaire et de lutte contre les stéréotypes visant à inciter les pères à prendre leur part dans la prise en charge des enfants et à valoriser la contribution du travail des femmes au développement du pays et au bien être des familles.

Les propositions et recommandations présentées dans la partie subséquente peuvent constituer les principales entrées pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie nationale de conciliation entre la vie familiale et vie professionnelle dans l'administration marocaine et aussi dans les secteurs publics.

Il est important de noter, toutefois, que cette problématique est transversale à tous les secteurs d'activité (secteur public et privé) et interpelle, à ce titre, les pouvoirs publics ainsi que l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

Levier 1. Améliorer la connaissance et renforcer le dispositif statistique existant.

1.1 Constats

Les données et analyses de la 2^{ème} partie de la présente étude ont mis en évidence les lacunes de la connaissance du développement de la carrière des salariés de la fonction publique (hommes et femmes) en relation avec leur situation matrimoniale et familiale.

Il est vrai que les dernières années ont enregistré une amélioration sensible dans la production et la diffusion de statistiques sexo-spécifiques, notamment par le MMSP. Toutefois, un effort supplémentaire devrait être consenti eu égard à la centralité de la connaissance et des informations objectives dans la prise de la décision et en tant que piliers des politiques publiques et des mesures efficaces en la matière.

1.2 Recommandations

Il s'agit d'entreprendre ou d'encourager toutes les recherches (quantitatives et qualitatives) qui seraient nécessaires sur les divers aspects de l'emploi et des conditions de travail des fonctionnaires des deux sexes ayant des responsabilités familiales, notamment sur les thématiques suivantes:

- L'activité, l'emploi et le chômage selon le statut matrimonial et le nombre d'enfants;
- Le taux d'activité des femmes et des hommes par nombre et âge des enfants ;
- La discrimination salariale basée sur le sexe (rémunérations statutaires et non statutaires);
- Les pensions de retraites perçues par les femmes et les hommes en fonction du grade, de l'âge et de l'ancienneté dans la carrière;
- Les données sur le phénomène d'absentéisme;
- L'évolution de la carrière des salariés hommes et femmes (cycles professionnels, développement de la carrière, accès aux postes de responsabilité, etc.);
- Les stratégies mobilisées par les familles au sein desquelles les deux parents sont en activité en matière de garde des enfants, ainsi que les modes de garde en fonction des catégories d'âge des enfants des salariés (de 0 à 3 ans et de 4 à 6 ans);
- Le partage des tâches domestiques et des soins aux enfants et autres personnes dépendantes ainsi que les modalités de ce partage par les deux parents en situation d'activité;
- Les représentations et les comportements qui interviennent dans la FP et dans le processus de la GRH par rapport au déroulement de carrière des femmes par rapport aux hommes.

Levier 2. Promouvoir des mesures législatives et réglementaires de conciliation entre le travail et la famille dans l'administration

2.1 Constats

Les textes juridiques (lois et règlements) régissant la fonction publique marocaine sont très peu sensibles aux défis et enjeux de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

En dépit des efforts et de la volonté du MMSP, l'absence d'un débat national sur les nouvelles dispositions visant l'actualisation du Statut général de la fonction publique (SGFP) a eu pour corollaire l'adoption en 2011 d'une loi⁷⁶ qui ne prend pas suffisamment en compte la question de la conciliation d'une part et de la promotion de l'égalité professionnelle, d'autre part.

2.2 Recommandations

2.2.1 Ratifier la convention 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981) et la mettre en œuvre;

2.2.2 Soumettre le congé de maternité dans le secteur public,⁷⁷ porté, suite à la révision du SGFP (2011) à 14 semaines, au choix des salariées femmes de disposer librement de la répartition de ce congé de maternité au lieu des dispositions actuelles qui font obligation à la femme enceinte de suspendre son activité pendant une période qui commence 4 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 8 semaines après⁷⁸.

2.2.3 Formaliser l'autorisation d'absence pour allaitement, pratique administrative, après une large consultation auprès des femmes fonctionnaires de l'AP afin de fixer ses modalités en termes d'aménagement des horaires.

2.2.4 Le congé parental:

Plusieurs travaux récents ont permis de mettre en exergue que: «Prendre un congé parental pendant une période prolongée peut contribuer à détériorer les compétences professionnelles et les perspectives de carrière et de rémunération».⁷⁹ En effet, les congés parentaux très longs peuvent rendre plus difficile pour les femmes à réintégrer le marché du travail.⁸⁰ Il s'agit d'envisager de:

- remplacer, dès lors que les deux parents sont en activité, l'approche axée sur la famille par une approche individuelle des membres de la famille visant à prendre en compte les contraintes et les besoins des enfants, mais aussi des pères et mères;
- promulguer des règlements visant à encourager les pères à jouer un rôle plus intensif dans la prise en charge de leurs enfants, d'autre part et ne pas sanctionner les pères et mères ayant choisi de prendre un congé parental pour s'occuper des enfants en bas âge;

⁷⁶ Loi 50-05 adoptée par le parlement en janvier 2011

⁷⁷ Le congé de maternité est une question importante à examiner. En effet, les congés de longue durée ont été décrits à travers le monde comme ayant des effets négatifs sur le développement de la carrière des femmes salariées. Cela peut s'expliquer en partie par les longues absences du marché du travail et la perte réelle ou perçue des compétences. D'autre part, un congé de maternité trop court a des impacts négatifs sur la famille et sur le bien être de la mère et de son nouveau né.

⁷⁸ La convention 183 de l'OIT stipule que « La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalent à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire. »

⁷⁹ Edin et Gustavsson, 2001, cité dans OCDE .

⁸⁰ Ondrich et al. (1998)

- permettre aux pères de bénéficier d'un congé « pour des raisons familiales », dans la limite de 10 jours à la naissance d'un enfant. Ce congé ne devrait pas être transférable à d'autres situations.
- introduire la notion de congé parental en tant que droit non transférable de l'individu. Dans ce cadre, si les pères ne profitent pas de ce droit (congé de paternité), ce dernier expire. Dans ce sens, il sera possible d'envisager la révision de la disposition relative à la mise en disponibilité afin de la considérer comme un congé parental dont peuvent en bénéficier les hommes et les femmes. Idéalement les parents devraient être en mesure de choisir qui doit et comment prendre avantage du congé parental ;
- faire bénéficier les salariés ayant demandé un congé parental d'une partie du salaire ou tout au moins leur permettre de continuer à bénéficier des autres droits afférents, notamment l'avancement et la retraite ;
- examiner la possibilité de faire bénéficier les salariés, hommes ou femmes, ayant des responsabilités familiales à l'égard d'enfants en bas âge à charge, classés dans les échelles de rémunération entre 5 et 9, et qui ont recours à un service de garde de leur enfant, de déductions fiscales.

Les dispositions à mettre en place peuvent être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements, ou par toute autre manière appropriée, conforme à la pratique de l'administration marocaine.

Levier 3: Développer les services personnels de soutien aux familles

3.1 Constats

L'élimination des obstacles juridiques, bien que nécessaire, ne suffit pas. Il existe toujours un écart entre les mesures légales positives existantes et la jouissance effective des personnes de ces mesures. En effet, les écarts de genre existants dans l'AP ne résultent pas nécessairement d'une volonté délibérée de les discriminer mais peuvent découler de pratiques et de procédures qui favorisent les hommes sans qu'on y prenne garde.

Plusieurs études au niveau mondial⁸¹ ont montré qu'il y a une forte corrélation positive entre la participation des femmes au marché du travail et la disponibilité des services dédiés aux enfants. Or, au Maroc, et comme cela a été souligné précédemment, quatre faits peuvent être mis en exergue:

- les services publics de garde pour la petite enfance sont très peu développés et mal répartis sur les villes et régions du royaume ;
- d'une façon générale, ces services enregistrent des carences et déficits patents en termes d'encadrement et d'adaptation aux besoins physiques et psychologiques des enfants, notamment la petite enfance et les enfants en situation d'handicap;
- les services publics et privés d'accueil et de garde de la petite enfance disponibles souffrent d'une absence de coordination des actions et sont caractérisés par un éclatement des compétences entre les différents départements et structures gouvernementales;
- enfin, les coûts élevés des services de garde de la petite enfance du secteur privé, qui ont enregistré un essor important durant les dernières années, place les familles dans une

⁸¹ Notamment, l'étude de l'OCDE: « Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries »
http://www.oecd.org/document/45/0,3746,en_2649_37419_39651501_1_1_1_37419,00.html

situation d'inégalité sociale. En effet, seules les familles à revenus élevés peuvent accéder à ces services.

Cette situation entraîne une double injustice/inégalité:

- d'une part, les familles pauvres ne peuvent prétendre à ces services;
- d'autre part, cette situation représente un réel obstacle pour les mères appartenant aux familles les plus modestes pour accéder au travail salarié ou pour investir dans leurs carrières.

3.2 Recommandations

En attendant l'avènement d'un enseignement public pré- scolaire gratuit et de qualité pour les enfants à partir de l'âge de 3 ans, les pouvoirs publics ont la responsabilité d'adopter et de mettre en œuvre des stratégies et actions de soutien direct et indirect aux individus et aux familles, principalement par l'entremise de l'offre de services pour les personnes à charge et des services personnels tels que les crèches et jardins d'enfants:

3.2.1 Mettre en place des plans visant la rationalisation du pilotage, de l'organisation et des procédures de financement de l'accueil de la petite enfance.

3.2.2 Inciter et accompagner les Associations des Œuvres Sociales (AOS) et les fondations existantes (notamment celle du personnel de l'éducation /formation et de la santé) pour mener une réflexion sur les orientations et les mesures à adopter en matière de conciliation travail/famille, notamment:

- les AOS et autres fondations pourraient et devrait jouer un rôle important avec le soutien de l'administration et en partenariat avec le Ministère de la Jeunesse et Sport et l'Entraide nationale, afin d'intégrer dans leurs activités une composante importante de soutien aux fonctionnaires ayant des responsabilités familiales en examinant les possibilités d'implanter des crèches à faible coût, et des formules souples de garde d'enfants;
- ces organisations pourraient également envisager une autre alternative pertinente sous forme de subventions aux fonctionnaires classés dans les échelles de rémunération 5 à 9 pour les crèches privées ou d'aide à domicile, et aussi pour les enfants en situation d'handicap à charge;

3.2.2 Encourager et faciliter l'établissement, notamment dans les collectivités locales, de plans visant au développement méthodique de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille. Ces services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, de quelque type qu'ils soient, devraient être conformes à des normes établies par les autorités compétentes et être contrôlés par celles-ci.

Levier 4: Rendre l'environnement du travail plus favorable à l'égalité de genre et aux salariés ayant des responsabilités familiales

4.1 Constats

L'enquête menée dans le cadre de la présente étude auprès des fonctionnaires de l'administration centrale à Rabat a montré l'importance accordée par les personnes interrogées à la problématique de la flexibilité/aménagement des horaires de travail.

Par ailleurs, le chantier de modernisation des secteurs publics, initié par le Maroc, se fixe parmi ses principaux objectifs l'amélioration de la GRH afin de faciliter le passage d'une gestion du personnel basée sur une logique juridique à une véritable gestion des ressources humaines basée sur une logique managériale.⁸²

Par sa forte féminisation, l'AP devrait constituer une référence en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes. Or, la répartition des femmes au sein des différents métiers et dans les postes d'encadrement supérieur et dirigeant dans l'AP reflète une représentation encore traditionnelle du rôle de la femme dans le monde du travail.

Ces questions devraient figurer parmi les principales composantes du chantier de modernisation des secteurs publics mené par le MMSP en se basant sur les éléments subséquents:

4.2 Recommandations

4.2.1 En termes d'organisation du travail

4.2.1.1 Repenser, dans le cadre de la réforme de l'administration et des secteurs publics, la refonte de l'organisation du travail, en adoptant une approche visant à lutter non seulement contre l'absentéisme mais également, contre le phénomène de présentéisme, assez répandu dans l'administration marocaine.

4.2.1.2 Faciliter l'aménagement des horaires de travail afin de répondre aux contraintes des salariées des deux sexes ayant des responsabilités familiales comme par exemple: commencer une heure plus tôt, ou une heure plus tard; pouvoir s'absenter pendant les heures du déjeuner pour récupérer, etc.

4.2.1.3 Accorder des facilités d'aménagement des horaires de travail pour les hommes et les femmes parents de jeunes enfants, d'enfants en situation d'handicap ou ayant à charge de vieux parents, des modulations du temps de travail.

4.2.1.4 Eviter, autant que faire se peut, les réunions très tôt le matin et très tard le soir. Toutes les études et enquêtes menées ont montré que cette pratique contribue fortement à désavantager les femmes et, plus particulièrement, celles ayant des responsabilités familiales;

4.2.1.5 Introduire plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés ;

4.2.1.6 Prendre en considération les responsabilités familiales (lieu d'emploi du conjoint et possibilités d'éducation des enfants) lors du transfert des salariés d'une localité à une autre.

⁸² MMSP, Réforme de l'administration publique

4.2.2 En termes d'amélioration de la GRH

4.2.2.1 Mettre en place au sein de l'ensemble des structures de la FP, des délégués de «Egalité professionnelle» qui auront pour missions de:

- apporter un soutien et conseil professionnel et familial aux salariés avec des responsabilités familiales vivant des conflits entre leur vie familiale et professionnelle;
- sensibiliser les responsables hiérarchiques, les DRH, les CAP, les AOS et les autres acteurs à l'importance de la mise en place de mesures de conciliation pour l'amélioration de l'environnement du rendement et de l'environnement du travail ainsi qu'à la nécessité de la prise en compte des contraintes des salariés ayant des responsabilités familiales ;
- participer à toutes les instances, comités et commissions ayant pour mandat de statuer sur la carrière des fonctionnaires.

4.2.2.2 Les DRH ont la responsabilité de :

- adopter un nouveau système d'évaluation du rendement axé sur les résultats valorisant la performance au détriment de la présence. En d'autres termes, le rendement des salariés cadres (qui ne sont directement en contact direct avec les citoyens) n'est pas tant lié au nombre d'heures de présence, ni à la présence à des heures régulières mais plutôt aux résultats et au rendement du travail;
- améliorer la GRH afin de la rendre moins discriminante pour les salariés-parents en sensibilisant les responsables de la GRH aux enjeux de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Dans ce sens, le processus initié par le MMSP, notamment par le biais de la mise en place du CCI, devrait bénéficier d'un fort soutien politique et managérial afin que les mesures préconisées par cette instance soient réellement mises en œuvre;
- communiquer sur les dispositifs existants. Un déficit de communication peut contribuer à amoindrir les effets et impacts des mesures prises en la matière.

4.2.3 En termes de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de décision

4.2.3.1 Mettre en œuvre les recommandations du PSMT ainsi que celles du Plan d'action du Comité de concertation interministérielle (CCI) relatif à l'institutionnalisation de la dimension genre dans la FP.

4.2.3.2 Veiller à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le conseil supérieur de la FP, dans les emplois supérieurs dans les administrations sectorielles, dans les différents comités et commissions (recrutement, évaluation, promotion, etc.), et au sein des CAP, des AOS, etc.

4.2.3.3 Tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des établissements publics (entreprises, offices et agences, etc.) disposant d'une certaine autonomie administrative et financière par le biais des membres nommés par l'Etat.

Levier 5: Valoriser le travail rémunéré des femmes et lutter contre les rôles stéréotypés de genre

5.1 Constats

La présente étude a montré que l'accès des femmes marocaines au travail salarié n'a pas modifié sensiblement les valeurs qui fondent la division sexuelle inégalitaire du travail mais a contribué, à l'opposé, à augmenter le volume du travail des femmes, surtout celles ayant des responsabilités familiales. La conciliation continue d'une façon massive à reposer sur les femmes étant donné la manière dont s'organise la vie familiale ainsi que les représentations sociales sur la spécialisation des rôles des hommes et des femmes.

L'article 6 de la Convention 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales(OIT, 1981) demande aux autorités et organismes compétents dans chaque pays de «prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes ».

Parmi les principaux défis, les stéréotypes relatifs au rôle qui est attribué aux femmes en tant que seules responsables des tâches domestiques et éducatives qui renforcent les difficultés rencontrées par ces dernières en matière de conciliation entre travail et famille.

5.2 Recommandations

5.2.1 élaborer une charte de l'égalité professionnelle et de l'égalité des chances de l'administration publique marocaine et y faire figurer en bonne place la question de la conciliation travail famille;

- diffuser cette charte auprès de toutes les administrations tant au niveau central que décentralisé;
- former et sensibiliser les DRH aux valeurs, principes et mesures de la charte, notamment l'importance de promouvoir les mesures de conciliation famille-travail.

5.2.2 Intégrer la question de la conciliation dans les mécanismes et procédures administratives :

5.2.2.1 Intégrer les notions et mesures relatives à la conciliation dans le Référentiel commun des emplois et des compétences (REC) de la GRH, notamment dans le Répertoire des concepts et le Répertoire des procédures.

5.2.2.2 Inciter et encourager les commissions administratives paritaires (CAP), dans le cadre de la révision de leurs attributions, à intégrer la question de la conciliation travail-famille dans leur mandat et lors de l'examen des questions relatives à la carrière des fonctionnaires ayant des responsabilités familiales (avancement, promotion interne, mutation, détachement, notation, ...).

5.2.2.3 Inciter et apporter un appui aux Associations des Œuvres Sociales (AOS) et autres fondations sociales relevant des secteurs publics à intégrer la question de la conciliation entre travail/famille parmi leurs mandats et activités.

5.2.3 Améliorer l'information et la sensibilisation

5.2.3.1 Promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans l'AP une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les fonctionnaires des deux sexes et des problèmes des salariés ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

5.2.3.2 Promouvoir l'importance du rôle des pères dans la prise en charge des enfants pour le pays, pour l'équilibre familial et le bien être des enfants et disséminer et faire connaître les bonnes pratiques existantes en la matière.

5.2.3.3 Démontrer les effets positifs à long terme d'un meilleur équilibre travail-famille sur l'amélioration de la performance de l'administration publique et, d'une façon plus générale, sur la productivité en milieu du travail.

Bibliographie citée dans le texte

Maroc

- Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM): *Etude juridique & enquête sociologique sur l'état de l'intégration de l'approche genre dans la fonction publique*, Avec l'appui de l'UNFEM, Casablanca, 2010
- Association Démocratique des Femmes du Maroc « *Le degré d'adhésion des populations aux valeurs égalitaires* », et du Rapport de synthèse de l'enquête nationale sur les valeurs, in. *Le Maroc possible, Rapport de la cinquantenaire*, Casablanca, Dar Annachr, 2006.
- Association Démocratique des Femmes du Maroc: *Les perceptions du potentiel de changement de la position des femmes dans le cadre des relations familiales*. 1999
- Banque Mondiale : *Genre et travail au Maroc*, 2007
- Bourqia R., *Désavantage social et discrimination salariale, Les femmes et l'emploi au sein des entreprises de tapis, bonneterie et confection au Maroc. Doc. ronéotypé, UNRISD/CERAB; 1996.*
- Collectif 95 Maghreb Egalité, *Résistances et violences à l'égard du travail des femmes au Maghreb. Le cas du Maroc*, à paraître.
- Dinia Mouddani L., « Les femmes fonctionnaires au Maroc et la réforme administrative », Colloque Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb, Rabat, 11 et 12 avril 2003
- Enquête mondiale sur les valeurs : Morocco 2007
<http://www.wvsevsdb.com/wvs,Morocco>
- Legdali, K.Mellakh (Direction des Ressources Humaines du Ministère de l'Agriculture, du Développement Rural et des Pêches Maritimes) : « *Etude sur la Femme Cadre au Département de l'Agriculture* », 1999.
- Naciri R., *L'investissement dans la vie privée*, In : *Femmes diplômées : pratiques novatrices*, FNUAP/IREP, Tunis, 1994..
- Rapport de synthèse de l'enquête nationale sur les valeurs, in. *Le Maroc possible, Rapport de la cinquantenaire*, Casablanca, Dar Annachr, 2006.
- Royaume du Maroc , Ministère de la Jeunesse et sport : ¹
<http://www.mjs.gov.ma/jeunesse/garderies-enfants>
- Royaume du Maroc Haut-commissariat au Plan, « *Activité, emploi, chômage: résultats détaillés*, 2008.
- Royaume du Maroc Ministère de l'Economie et des Finances, *Rapport Genre*, 2009
- Royaume du Maroc Ministère de l'Economie et des Finances, *Rapport Genre*, 2010
- Royaume du Maroc Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle : *Appui à l'implantation d'un processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'emploi, de la formation professionnelle et de la protection sociale ; Diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur*, juin 2010
- Royaume du Maroc, Ministère de la Modernisation des secteurs publics : *Appui à l'élaboration d'un cadre méthodologique pour la réalisation de l'étude sur la sous représentation des femmes au sein de la Fonction Publique*, *Rapport analytique qualitatif*
- Royaume du Maroc, Direction de la Statistique, *Enquête nationale budget temps des femmes*, 1998/99.
- Royaume du Maroc, Entraide Nationale : <http://www.entraide.ma/article/menuview/24>
- Royaume du Maroc, Haut-commissariat au Plan RGPH, *Rapport National*, 2004

- Royaume du Maroc, Haut-commissariat au Plan: Enquête «La femme marocaine sous le regard de son environnement social », 2006.
- Royaume du Maroc, Ministère de la Fonction Publique et de la Reforme Administrative: La Reforme Administrative au Maroc
- Royaume du Maroc, Ministère de la Modernisation des secteurs publics : Bilan social du personnel civil de l'Etat et des collectivités locales, 2006
- Royaume du Maroc, Ministère de la Modernisation des secteurs publics: Appui à l'élaboration d'un cadre méthodologique pour la réalisation de l'étude sur la sous représentation des femmes au sein de la Fonction Publique, Rapport analytique qualitatif, avec l'appui de l'ACDI
- Royaume du Maroc, Ministère de la Modernisation des secteurs publics : Etude relative à l'évaluation de l'opération départ volontaire de la fonction publique, 2006, Réalisée par KPMG.
- Royaume du Maroc, Ministère du développement social et de la solidarité, AGENDA GOUVERNEMENTAL POUR L'EGALITE 2010-2015, mars 2011
- Sondage Gallup sur les droits des femmes en Afrique du Nord, 2005

International

- Association pour la santé publique du Québec, mars, 2007
- Belghiti-Mahut S., « *Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres* », Revue française de gestion.4/2004.
- Bureau International du Travail, Briser le plafond de verre : Les femmes aux postes de direction; Mise à jour en 2004, Genève.
- Charmes J., La mesure de l'activité économique des femmes, in: *Genre et développement: Des pistes à suivre* :
- Duxbury L., et Higgins C., L'équilibre entre le travail et la vie personnelle dans le secteur public au nouveau millénaire, (.....)
- DUXBURY, L. et C. HIGGINS, " Families and the economy ", *Les Politiques gouvernementales face aux familles canadiennes en transition*, Ottawa, M. Baker, Institut Vanier de la famille, 1994.
- DUXBURY, L. et C. HIGGINS, " Le travail et la famille dans les années 1990 : perspectives des tranchées ", *Transition = Transition*, 26 (2), 1996, p. 17 à 20.
- DUXBURY, L. et C. HIGGINS, " Obstacles to productivity : Do you have a supportive manager? ", *Recruiting and Supervision Today*, les 10 et 11 janvier 1995.
- DUXBURY, L. et C. HIGGINS, *Work-Life Balance in Saskatchewan : Realities and Challenges*, août, 1998.
- DUXBURY, L., C. HIGGINS et C. LEE, " Work-family conflict : A comparison by gender, family type, and perceived control ", *Journal of Family Issues*, 15(3), 1994, p. 449 à 466.
- DUXBURY, L., C. HIGGINS et C. LEE, *Balancing Work and Family Roles : An Evaluation of Alternative Work Arrangements*, préparé pour PNRDS, (non publié, novembre 1993).
- DUXBURY, L., *Hommes et femmes, partenaires au travail*, Ottawa, Carleton University, Centre for research on Education on Women and Work, 1996.
- Edin et Gustavsson, 2001, cité dans OCDE. .
- Florence Jaumotte « Les femmes sur le marché du travail : évidence empirique sur le rôle des politiques économiques et autres déterminants dans les pays de l'OCDE », *Revue économique de l'OCDE* 2/2003 (n°37), p. 57-123.

- Fusulier Bernard, 2003, Articuler travail et famille, Revue Les Politiques Sociales, Bruxelles, 3&4, 128 p.
- Frone, M.R, Yardley, J.K., & Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167
 - Frone, Yardley et Markel, *Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir* ; Programme du travail Développement des ressources humaines Canada ; Avril 1999 ; Conseil canadien de développement social. 1997
 - Fusulier B. et Giraldo S., L'utilisation des dispositifs d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Étude auprès de 48 entreprises de Wallonie (Belgique) ; *Enfances, Familles, Générations* ; No. 4, 2006, p. 31-51 - www.efg.inrs.ca
 - Fusulier Bernard, Merla Laura, 2003, L'articulation vie professionnelle/vie familiale: un enjeu de société, un enjeu pour l'égalité, Cahiers de l'Education Permanente, Edition Luc Pire, Bruxelles, 19, pp. 119-135
 - González M;J.; « Balancing Employment and Family Responsibilities in Southern Europe », *Revue Française des Affaires sociales* 5/2006 (n° 5), p. 189-214. URL : www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2006-5-page-189.htm.
 - Greenhaus J. H; Beutell N. J.; Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management* , Annual Meeting-AOM, 1995
 - Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J.(1985).Sources of conflict between work and family roles.*Academy of Management Review*,10 , 76-88
<http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/tfc/01presentation.shtml>Kanter (1977)
 - Letablier M-T. et Lanquetin M-T., Concilier travail et famille en France: droit et pratiques, AFEM (ed.), Ant. N. Sakkoulas, Athènes, et Bruylant, Bruxelles, 2005.
 - MARSHALL, C.M., " Family influences on work ", dans S.J. Bahr, *Family Research: A Sixty-Year Review: 1930-1990*, New-York, Lexington, 1992.
 - MARSHALL, Katherine. « Les pères au foyer », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, no 1 (printemps 1998), p. 9-15.
 - Morrison, A., & Von Glinow, M. A., Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990) Women and minorities in management *American Psychologist*, 45, 200-208.
 - OCDE:« Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries”
http://www.oecd.org/document/45/0,3746,en_2649_37419_39651501_1_1_1_37419,00.html
 - Ondrich et al. (1998)
 - Scott, K. (2000). Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir, RHDSC, Ottawa http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/tfc/09_4_1.shtml
 - St-Amour, N. et al.; Institut national de santé publique, Québec : DIRECTION DÉVELOPPEMENT DES INDIVIDUS ET DES COMMUNAUTÉS: LA DIFFICULTÉ DE CONCILIER TRAVAIL-FAMILLE : SES IMPACTS SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES FAMILLES QUÉBÉCOISES, MARS 2005
 - Sylvie St-Onge, Stéphane Renaud, Gilles Guérin et Emilie Caussignac : « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille » *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol.57, n°3, 2002, p.491-516 <http://id.eudit.org/iderudit/006887ar>
 - Zghal R., *Globalisation, genre et gestion des ressources humaines*, Nations Unies, Commission Economique pour l'Afrique, Réunion du groupe d'experts sur l'équité en genre et responsabilisation économique et sociale des femmes dans le contexte des normes culturelles en Afrique du Nord, cadre politique et institutionnel, Tanger, novembre, 1999.

Bibliographie exhaustive

Barrère-Maurisson M.-A., 2009, Genèse et histoire des régulations en matière de conciliation travail-famille : le rôle des acteurs et des institutions en France, in *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs*, PUQ

Barrère-Maurisson M.-A., 2007, Familialisme, Féminisme et « Parentalisme » : trois âges de la régulation sociale, *Cahiers de la Maison des Sciences Économiques*, 2007-43, septembre, <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00175883/fr>

Barrère-Maurisson M.-A., 2004, Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ?, *Cahiers français*, 322, pp. 22-28, <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00115868>

Barrère-Maurisson M.-A., 2003, *Travail, famille : le nouveau contrat*, Gallimard, collection « Folio actuel - Le Monde », 210 p., <http://matisse.univ-paris1.fr/travail-famille> et <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00010450>

Barrère-Maurisson M.-A., 1995, Régulation familiale, marchande ou politique : les variations de la relation travail-famille, *Sociologie et Sociétés*, "Une nouvelle morphologie sociale", n° 2, <http://www.erudit.org/revue/socsoc/1995/v27/n2/001023ar.pdf>

Doucet, Andrea, McKay, L. and Diane-Gabrielle Tremblay (2009). Parental Leave in Canada and Québec: how to explain the different routes taken? in Peter Moss and Sheila Kamerman (eds). *The Politics of Parental Leave Policies*. Bristol, UK: Policy Press.

Eme B. et Fraisse L., 2005, La gouvernance locale de la diversification des modes d'accueil : un nouvel enjeu de « cohésion sociale », *Recherches et Prévisions*, n° 180

Gaudin J.-P., 1998, La gouvernance moderne, hier et aujourd'hui : quelques éclairages à partir des politiques publiques françaises, in La gouvernance, *Revue internationale des sciences sociales*, n° 155, mars

Klein, Juan-Luis, Diane-Gabrielle Tremblay and Denis Bussièrès (2008). Social actors and their role in metropolitan governance in Montreal: Towards an inclusive coalition? *Geojournal*. Sous presse -Forthcoming 2009.

Merrien F.-X., 1998, De la gouvernance et des Etats-providence contemporains, in La gouvernance, *Revue internationale des sciences sociales*, n° 155

Tremblay, D.-G. (2008). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares. 342 p.

Tremblay, D.-G. (2005). Articulation emploi-famille : Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*. 26 pages
<http://www.remest.ca/documents/REMESTTremblayvol1no105.pdf>

Tremblay D.-G., 2003. Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? *Politiques sociales* 63(3-4), 70-86.

Tremblay, D.-G., Najem, E., Paquet R. (2006). Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils ? Dans *Enfance, Famille et générations*, en 2006.No 4,<http://www.erudit.org/revue/efg/>

Chasserio, Stéphanie et Marie-Josée Legault. 2005. « Dans la nouvelle économie, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle passe par... l'augmentation des heures de travail! », *Recherches sociographiques*. (Accepté pour publication)

Legault, Marie-Josée. Avec la collaboration de Stéphanie Chasserio. 2004. *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal*. Rapport des premiers résultats remis au FQRSC. Télé-Université, février 2004, 120 pages. <http://www.fqrsq.gouv.qc.ca/recherche/index1.html>

Legault, Marie-Josée et Stéphanie Chasserio. 2003. "Family Obligations or Cultural Constraints ?Obstacles in the Path of Professional Women". *Journal of International Women's Studies (JIWS)*, on-line, vol. 4, no 3, May edition. <http://www.bridgew.edu/SoAS/jiws/May03/index.htm>

Tremblay, Diane-Gabrielle. 2005. « Articulation emploi-famille : les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux ». *Enfance, Famille et génération*. Numéro spécial sur les comparaisons internationales en matière de conciliation emploi-famille. (À paraître)

Tremblay, Diane-Gabrielle. 2005. « Conciliation emploi-famille et temps de travail; Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères ? » *Revue canadienne de counseling*. (À paraître)

Tremblay, Diane-Gabrielle. 2004. « Articulation emploi-famille et temps de travail: Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères ». *Nouvelles pratiques sociales*. Vol. 16 n° 1. pp. 76-93.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 2004. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'université du Québec et Editions Octares.

Algava E. et Bressé S., 2005, « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et résultats*, Drees, n° 399.

Bahle T., 2008, "Public Child Care in Europe : Historical Trajectories and New Directions", in Scheiwe K. et Willekens H. (dir.), *Child Care and Preschool Development in Europe : Institutional Perspectives*, Londres, Palgrave Macmillan, p. 23-42.

Bailleau G., 2007, « L'accueil collectif et en crèche familiale des enfants de moins de 6 ans en 2005 », *Études et résultats*, Drees, n° 548.

Blanpin N., 2005, « Accueil des jeunes enfants et coûts des modes de garde en 2002 », *Études et résultats*, Drees, n° 422.

Bressé S. et Galtier B., 2006, « La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle selon le niveau de vie des familles », *Études et résultats*, Drees, n° 465.

Chastenet B., 2004, « L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2003 », *Études et résultats*, Drees, n° 356.

Hassenteufel P., Bachyr M., Genieys W. et Martin C., 1999, « L'émergence d'une "élite du Welfare" ? Sociologie des sommets de l'État en interaction. Le cas des politiques de protection maladie et en matière de prestations familiales (1981-1997) », rapport de recherche pour la Mission de la recherche (Mire) du ministère des Affaires sociales.

Haut Conseil de l'éducation, 2007, *L'école primaire. Bilan des résultats de l'école*, Paris, La Documentation française.

Le Bihan B. et Martin C., 2004, « Atypical Working Hours : Consequences for Childcare Arrangements », *Social Policy and Administration*, vol. 38, n° 6, p. 565-590.

Le Bihan B. et Martin C. (dir.), 2008, *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP.

Leprince F. et Martin C., 2003, *L'accueil des jeunes enfants en France : état des lieux et pistes d'amélioration*, rapport pour le Haut Conseil de la population et de la famille, Paris, La Documentation française.

Lewis J., 2009, *Work-Family Balance, Gender and Policy*, Cheltenham, Edward Elgar.

Lewis J., Knijn T., Martin C. et Ostner I., 2008, "Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, the Netherlands and the UK in the 2000s", *Social Politics*, vol. 15, n° 4, 2008, p. 261-286.

Martin C., 2008, « Qu'est-ce que le *social care* ? », *Revue française de socio-économie*, n° 2, 2008, p. 27-42.

Martin C. et Le Bihan B., 2009, "Public Child Care and Preschool in France : New Policy Paradigm and Path-Dependency", in Scheiwe K. et Willekens H. (dir.), *Child Care and Preschool Development in Europe : Institutional Perspectives*, Londres, Palgrave Macmillan, p. 57-71.

- Michel S. et Mahon R. (dir.), 2002, *Child Care Policy at the Crossroads. Gender and Welfare State Restructuring*, Londres, Routledge.
- Mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la Sécurité sociale (Mecss), Commission des affaires culturelles, familiales et sociales, comptes rendus des auditions, séances des 6 et 20 novembre, 4 et 18 décembre 2008, 22 janvier, 19 février, 5 et 26 mars 2009, www.assembleenationale.fr/13/pdf/cr-mecss/08-09/c0809001.pdf
- Pailhé A. et Solaz A. (dir.), 2009, *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte.
- Périver H., 2003, « La garde des jeunes enfants : affaires de femmes ou affaire d'État ? », *Lettre de l'OFCE*, n° 228.
- Piketty T., 2005, « Impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France », in Lefèvre C. (dir.), *Histoires de familles, histoires familiales*, Les Cahiers de l'Ined, n° 156, p. 79-109.
- Ruault M. et Daniel A., 2004, « Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans », *Études et résultats*, Drees, n° 235.
- Silvera R., 2002, *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu pour l'égalité*, Paris, La Documentation française.
- Stratigaki M., 2004, "The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family", *Social Politics*, vol. 11, n° 1, p. 30-56.
- Vrancken D., 2002, *Le crépuscule du social*, Bruxelles, Labor.
- Cardebat, J.-M., *La mondialisation de l'emploi*, La Découverte, Paris, 2002.
- Coutinet, N. et Sagot-Duvaouroux, D., *Economie des fusions et acquisitions*, La Découverte, Paris, 2003.
- Durand, J.-P., *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, Paris, 2004.
- Durand, J.-P. et Hatzfeld, N., *La chaîne et le réseau. Peugeot-Sochaux, ambiances d'intérieur*, Page deux et Cahiers libres, Lausanne, 2002.
- De Nanteuil-Miribel, M. et El Akremi, A., *La société flexible. Travail, emploi, organisation en débat*, Editions Erés, Ramonville Saint-Agne, 2005.
- Paugam, S., *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, Paris, 2000.
- Terrier, J., Poitier, H., *Vers de nouvelles dominations dans le travail ? Sur le sens de la crise*, Payot, Lausanne, 2001.

Annexe 1: Tableaux statistiques

Tab. 1: Effectifs des fonctionnaires selon le sexe

Départements				
1. Enseignement Supérieur				

2. Communication				
3. Culture				
4. Justice				
5. Modernisation des Secteurs Publics				
6. Santé				
7. Agriculture, Développement Rural et Pêche Marine				
8. Aménagement du Territoire, Eau et Environnement				
9. Education Nationale				
10. Emploi				
11. Energie et des Mines				
12. Equipement et Transport				
13. Industrie, Commerce et Mise à Niveau de l'Economie				
14. Intérieur				
15. Affaires Economiques et Générales				
16. Habitat et Urbanisme				
17. Affaires Etrangères et Coopération				
18. Economie et Finances				
19. Habous et Affaires Islamiques				
20. Commerce Extérieur				
21. Développement Social, Famille et Solidarité				
22. Tourisme (2008)*				
23. Artisanat (2009)*				
24. Economie Sociale*				
25. Relations avec le Parlement				
26. Primature				
27. Haut-Commissariat au Plan				
28. Haut-Commissariat aux Anciens Résistants et Moudjahidines de l'Armée de Libération				
29. Secteur des Sports				
30. Haut-Commissariat aux Eau et Forêts				
31. Lutte contre l'Analphabétisation et Education Non Formelle				
32. Formation Professionnelle				
33. Jeunesse				
34. Eau				
35. Secrétariat Général du Gouvernement				

Source: MMSP : Bilan social (2009) et MEF : Rapport Genre (2010)

Tab2 : Proportions de femmes selon les catégories professionnelles

Départements	Proportion de femmes par niveau			
	Cadr	Maîtrise	Exécutior	To
Enseignement Supérieur, Formation des Cadres et Recherche Scientifique				
Communication				
Culture				
Justice				
Modernisation des Secteurs Publique				
Santé				
Agriculture, Développement Rural et Pêche Maritime				
Aménagement du Territoire, Eau et Environnement				
Education Nationale				
Emploi et des Affaires Sociales				
Energie et des Mines				
Equipement et Transport				
industrie, Commerce et Mise à Niveau de l'Economie				
Intérieur				
Affaires et Economiques et Générales				
Habitat et Urbanisme				
Affaires Etrangères et Coopération				
Finances et Privatisation				
Habous et Affaires Islamiques				
Commerce Extérieur				
Développement Social, Famille et Solidarité				
Tourisme, Artisanat et Economie Social				
Relations avec le Parlement				
Primature				
Haut-Commissariat au Plan				
Haut-Commissariat aux Anciens Résistants				
Secteur des Sports				
Haut-Commissariat aux Eau et Forêts				
Lutte contre l' Analphabétisation et Education Non Formelle				
Formation Professionnelle				
Jeunesse				
Eau				
Secrétariat Général du Gouvernement				
Total général				

Tab.3 : Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes dans des postes de décision dans l'administration publique marocaine

Structures administrative	Nombre global	Nombre Femmes	Pourcentage de femmes	Nombre Hommes	Pourcentage d'hommes
Directeurs généraux	8	0	-	8	100%
Directions	339	24	7.08	315	92.92
Divisions	1432	94	6.56	1338	93.43
Services	3319	396	12.69%	2923	87.31%

* Source : ministère de la Modernisation des Secteurs Publics, 2003

Tab.4 Représentation des femmes dans les postes de responsabilité par ministère

	Responsabilité	
Justice(2009)	34,4 % 12 F et 61 H	19,4% des magistrats (612 F et 2547 H)
MMSP (2009)	22%	
MEF2009	13%	1 F directeur sur 21
Commerce Extérieur (2008)	19,6%	2 directeurs /3 sont des femmes
MAEC2009	21% administ. cent 6% service ext	9 ambassadeurs/ 86 3 Femmes consuls généraux /48 2 directrices / 14
MC	14/33	
Habitat, Urbanisme et Aménagement de l'Espace	73 F aux postes r (2)	1 Inspectrice génér. 3 Directrices Cent. 5 Inspectrices rég. 5 Directrices d'Agences Urbaines 2 Directrices dans Al Omrane.
MET	13,69 % -21,7% services cent - 6,2% services ext.	2 directrices
Enseignement Scolaire 2008	8,7 % au niveau cent 11,7% dans service	7% des directions, 9% des divisions 10% des services. 8% de direction d'établissement, 14% des délégués AREF.
département de l'emploi		
Département des Nouvelles Technologies		
Département du Tourisme2008.	19% au sein du min	33% des directeurs 35%chefs de service 6% des délégués 7% des directeurs d'établissements
Secrétariat d'Etat Chargé de l'Artisanat 2009		
Ministère de l'Economie Sociale	49%	

(1) y compris le personnel de l'ENA

(2) le nombre des hommes de la même catégorie n'est pas disponible

**Tab. 5 : Profil de l'emploi du temps de la femme marocaine (15 à 70 ans).
Temps moyen par femme exprimé en heures et minutes par jour.**

Activités et groupes d'activités	Femmes actives		Femmes inactives	
	Urbain	Ru	U	Ru
<i>Temps physiologique dont :</i>				
-Sommeil				
-Repas à domicile				
-Repas hors domicile				
<i>Temps professionnel</i>				
<i>Temps d'éducation et formation</i>				
<i>Temps domestique et ménager dont :</i>				
-Cuisine, vaisselle et nettoyage				
-Course(y.c les trajets)				
-Soins aux enfants				
-Soins aux adultes				
<i>Temps de loisirs et semis loisirs dont</i>				
-Télévision				
-Conversation, communication téléphonique				
-Lecture				
-Visite et réception (y.c. trajet)				
-Promenade, chasse, excursion				
-Jeux				
-Spectacle				
-Sport				
-Radio, Disques				
-Pratique religieuse				

Source : Direction de la Statistique, ENBTF 1997/98

Annexes 2 : COMPOSITION DU CCI

Les membres actuels du CCI sont les suivants :

- Ministère de la Modernisation des Secteurs Publics ;
- Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité,
- Ministère de la Justice ;
- Ministère de L'Intérieur ;
- Ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération ;
- Ministère de l'Économie et des Finances ;
- Ministère de l'Équipement et du Transport ;
- Ministère de l'Habitat, de l'Urbanisme et de l'Aménagement de l'Espace ;
- Ministère de la Santé ;
- Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime;
- Ministère de la Communication ;
- Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle;
- Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies ;
- Secrétariat d'État Chargé de l'Enseignement Scolaire ;
- Ministère des Affaires Economiques et Générales.

Annexe 4 : Conciliation vie professionnelle/vie familiale

Guide d'animation du focus group

1. Objectifs du focus groupe

L'étude est basée sur une enquête de terrain. Le focus-group a pour principal objectif de discuter, d'enrichir et *d'affiner* certaines modalités de l'enquête par questionnaire afin de cerner les opinions des enquêté(e)s sur la *conciliation vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc*.

2. Déroulement

Le focus group s'est tenu au siège du MMSP et a réuni 6 personnes /cadres membres du Comité de concertation interministérielle (CCI) toutes de sexe féminin appartenant au MMSP, au Ministère des affaires économiques et générales et au Ministère de l'éducation scolaire

3. Principales thématiques abordées

- Les motivations du choix de travailler dans l'administration
- La question des salaires (variable importante dans la capacité de conciliation)
- La question des horaires de travail (aménagement, souplesse, etc ; les horaires des enfants et du conjoint)
- L'âge de départ à la retraite (quel et le meilleur âge et pourquoi ?)
- Le cycle professionnel : continu/discontinu, pourquoi
- La cohabitation avec les parents/beaux parents (qui habite avec qui)
- La répartition des tâches ménagères : l'aide du conjoint ? les tâches effectuées par chacun des conjoints : Ménage, cuisine, transport, Aide/soin aux enfants; aide et soin aux personnes dépendantes/handicapées
- Le lieu de travail du conjoint (dans la même ville, autre ville)
- Les possibilités de poursuite des études/formations (formation de courte et de longue durée dans la même ville, extérieur de Rabat, étranger)

Annexe 4 : Questionnaire *Enquête sur la conciliation de la vie privée et la vie professionnelle*

Ministère

Affaires économiques et généra	Finances et privatisation
Affaires étrangères et coopérati	Habitat et urbanisme
Affaires sociales et formation p	Industrie, commerce et mise à niveau de
Agriculture, dév. Rural et pêche	Intérieur
Communication	Justice
Développement social, famille e	Modernisation des secteurs publique
Education nationale	Santé
Equipement et transport	

I. Caractéristiques de l'enquêté (e) :

Sexe

1. Masculin

2. Féminin

Quel est votre âge ?

1. Moins de 30 ans

2. 30 à 45 ans

3. 45 à 60 ans

Quel est votre niveau d'éducation ?

1. Ecole coranique

2. Primaire

3. Premier cycle de l'enseignement secondaire

4. Deuxième cycle de l'enseignement secondaire

5. Enseignement supérieur

6. Formation professionnelle

7. Autre niveau

Si "Autre niveau", précisez :

Etes-vous ... ?

1. Célibataire

2. Marié (e)

3. Divorcé (e)

4. Veuf (ve)

Est-ce que votre situation professionnelle vous a incité à retarder ou a empêché votre mariage ?

La question n'est pertinente que si Etes-vous ... ? = "Célibataire"

1. Oui

2. Non

Quel est l'âge de votre conjoint(e) ?

1. Moins de 30 ans

2. 30 à 45 ans

3. 45 à 60 ans

Vivez-vous avec votre conjoint(e) ?

1. Oui

2. Non

Si Non, pourquoi ?

La question n'est pertinente que si Vivez-vous avec votre conjoint(e) = "Non"

Quel est le niveau scolaire de votre conjoint (e) ?

- |1. Ecole coranique
- |2. Primaire
- |3. Premier cycle de l'enseignement secondaire
- |4. Deuxième cycle de l'enseignement secondaire
- |5. Enseignement supérieur
- |6. Formation professionnelle
- |7. Autre niveau

Si 'Autre niveau', précisez :

.....
Quel est le statut professionnel de votre conjoint (e) ?

- |1. Inactif
- |2. Salarié
- |3. Indépendant
- |4. Employeur
- |5. Employé au domicile
- |6. Aide familiale
- |7. Coopérant ou associé
- |8. Autre cas

Quelle est la motivation de votre choix de la fonction publique ?

- |1. Nature du diplôme
- |2. Sécurité de l'emploi
- |3. Horaires
- |4. Autre à préciser

Si 'Autre à préciser', précisez :

Avez-vous des enfants ?

- |1. Oui
- |2. Non

Si Oui, combien ?

La question n'est pertinente que si Avez-vous des enfants ? = "Oui"

|

Dans quelles tranches d'âge se situent-ils ?

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- |1. Petite enfance
- |2. Préscolaire/Jardin d'enfants
- |3. Ecole primaire
- |4. Collège, Lycée
- |5. Vie étudiante
- |6. Vie professionnelle

Avez-vous des enfants qui vivent avec vous ?

- |1. Oui
- |2. Non

Si Non, pour quelle raison ?

Si Oui, avez-vous quelqu'un pour s'occuper de vos enfants?

La question n'est pertinente que si Enfants vivant avec l'enquêté (e) = "Oui"

- |1. Oui
- |2. Non

Occupez-vous un poste de responsabilité ?

1. Oui

2. Non

Si oui, lequel ?

La question n'est pertinente que si Poste de responsabilité = "Oui"

1. Directeur

2. Chef de division

3. Chef de service

4. Autre responsabilité à préciser

Si 'Autre responsabilité à préciser', précisez :

II. Impact de la vie professionnelle sur la vie familiale

Globalement, la façon dont votre vie professionnelle est organisée a-t-elle eu ou a eu une incidence

Sur le nombre d'enfants que vous avez eu ou que vous comptez avoir ?

1. Très importante

2. Plutôt importante

3. Plutôt pas importante

4. Pas du tout importante

Sur le moment que vous avez choisi pour concevoir votre ou vos enfant(s) ?

1. Très importante

2. Plutôt importante

3. Plutôt pas importante

4. Pas du tout importante

Vous est-il arrivé de renoncer à avoir un enfant pour des raisons professionnelles ?

1. Oui

2. Non

Votre vie professionnelle, est-elle à l'origine d'un changement dans votre vie familiale et personnelle (célibat, séparation, divorce, mariage)?

1. Oui

2. Non

Si Oui, lequel ?

La question n'est pertinente que si Changement vie famil- et prof- = "Oui"

Votre conjoint(e) a-t-il/elle été obligé de renoncer à son emploi en raison de votre vie professionnelle?

1. Oui

2. Non

Combien de temps vous faut-il pour aller au travail ?

| minutes

heures

Avez-vous des difficultés avec vos enfants ?

1. Oui

2. Non

Pensez-vous que votre activité professionnelle peut être la cause de ces difficultés ?

1. Oui

2. Non

Comment est perçue votre activité professionnelle par vos proches (époux et enfants)?

1. Pas du tout satisfaits

2. Plutôt pas satisfaits

3. Plutôt satisfaits
 4. Tout à fait satisfaits

Prenez-vous en charge des parents (âgés, dépendants, etc.) ?

1. Oui
 2. Non

Habitent-ils avec vous (personnes à charge) ?

1. Oui
 2. Non

Si Non, combien d'heures de transport vous séparent d'eux ?

- | minutes
 heures

Est-ce que votre activité professionnelle vous permet-elle de ménager les conditions nécessaires à cette prise en charge ?

La question n'est pertinente que si Prise en charge = "Oui"

1. Oui
 2. Non

Est-ce que votre activité professionnelle vous permet d'aider vos enfants dans leurs études ?

1. Oui
 2. Non

Considérez-vous que votre activité professionnelle vous permet de consacrer le temps voulu à la gestion de vos intérêts personnels ?

1. Oui
 2. Non

Qui assure le transport de vos enfants à l'école ?

1. Vous
 2. Votre conjoint (e)
 3. Les deux
 4. Chauffeur
 5. Autre, à préciser

Si Autre, lequel ?

Si c'est vous, avez-vous des difficultés à assurer cette tâche dans de bonnes conditions ?

La question n'est pertinente que si Transport des enfants à l'école = "Vous" ou "Les deux"

1. Oui
 2. Non

Qui assure les tâches ménagères ?

1. Vous
 2. Votre conjoint (e)
 3. Les deux
 4. Une personne rémunérée
 5. Un membre de la famille (autre que les conjoints et les enfants)
 6. Autre, à préciser

Si c'est vous, avez-vous des difficultés à assurer cette tâche dans de bonnes conditions ?

La question n'est pertinente que si Tâches ménagères = "Vous"

1. Oui
 2. Non

Comment jugez-vous votre implication dans la vie professionnelle ?

1. Pas du tout satisfait
 2. Plutôt pas satisfait
 3. Plutôt satisfait
 4. Tout à fait satisfait

Quelle situation décrit le mieux l'impact de votre vie professionnelle sur votre vie privée ?

1. Accapare tout mon temps
 2. Contraint fortement ma vie privée, mais je réussis à dégager régulièrement des plages pour ma vie personnelle et familiale
 3. Je ménager un certain équilibre entre mon activité professionnelle et ma vie privée

Quelle est le volume horaire de votre activité professionnelle (par semaine) ?

L'adaptation des rythmes de vacances scolaires à votre mode de vie, vous paraît ?

1. Mauvaise
 2. Moyenne
 3. Bien
 4. Excellent

Concernant l'horaire continu, globalement, diriez-vous que vous êtes ?

1. Très insatisfait (e)
 2. Insatisfait (e)
 3. Assez satisfait (e)
 4. Satisfait (e)

Adaptation des horaires d'ouverture des établissements scolaires à son mode de vie vous paraît ?

1. Très insatisfait (e)
 2. Insatisfait (e)
 3. Assez satisfait (e)
 4. Satisfait (e)

Est-ce qu'il vous arrive de travailler tard au bureau ?

1. Régulièrement
 2. Irrégulièrement
 3. Jamais

Est-ce qu'il vous arrive de vous déplacer en dehors de votre ville de résidence ?

1. Oui
 2. Non

Est-ce que ça constitue une contrainte pour vous ?

1. Oui
 2. Non

Vous est-il possible de bénéficier d'un aménagement de votre temps de travail ?

1. Oui
 2. Non

Pouvez-vous solliciter une absence pour vous occuper de l'un de vos proches (enfants, parents, etc.) ?

1. Oui
 2. Non

Si Non, préciser pourquoi ?

La question n'est pertinente que si Absence pour s'occuper (Parents) = "Non"

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

1. Cette situation ne se présente jamais
 2. Mon (ma) conjoint (e) gère ce genre de situation à ma place
 3. Je me suis organisé(e) pour éviter de devoir m'absenter du travail
 4. Il m'arrive de m'absenter pour m'occuper de l'un de mes proches
 5. Autre

Si 'Autre. Merci de préciser', précisez :

Prenez-vous tous vos congés annuels ?

1. Oui

2. Non

*Si Non, préciser pour quelles raisons vous ne prenez pas tous vos jours de congés ?
Vous pouvez cocher plusieurs cases.*

1. La charge de travail ne me permet pas de prendre tous mes congés

2. Le chef ne m'accorde pas facilement les congés que je souhaite

3. Je n'éprouve pas le besoin de demander tous mes congés

4. Autre

Si 'Autre', précisez :

Vous-est-il arrivé d'interrompre votre activité professionnelle ?

1. Oui

2. Non

Avez-vous renoncé à poursuivre des études/formation de longue durée ?

1. Oui

2. Non

Si oui, pour quelles raisons ?

1. Professionnelles

2. Familiales

3. Autre

Si 'Autre', précisez :

*Est-ce que votre activité professionnelle vous permet
de vous occuper de vous ?*

1. Oui

2. Non

d'avoir une vie associative, syndicale, politique ?

1. Oui

2. Non

de faire des courses, les tâches ménagères ?

1. Oui

2. Non

d'accomplir des démarches administratives (banque, poste, etc.) ?

1. Oui

2. Non

vous permet de vous occuper et de passer du temps libre avec vos enfants ?

1. Oui

2. Non

passer du temps libre avec votre conjoint (e) ?

1. Oui

2. Non

d'exercer une activité sportive régulière ?

1. Oui

2. Non

*Quelles considérations personnelles vous conduiraient à refuser une promotion professionnelle ?
Vous pouvez cocher plusieurs cases.*

1. Séparation géographique avec le/la conjoint (e)

2. Obligation pour votre conjoint (e) de renoncer à son emploi

3. Âge des enfants

4. Nature du poste proposé (Contraintes horaires)

5. Délai trop court pour prendre une décision

6. Période de la proposition non-adaptée durant l'année

7. Autre

Si 'Autre', précisez :

Pensez-vous être l'objet de discriminations dans votre vie professionnelle ?

1. Oui

2. Non

Si Oui, quelles considérations ont motivé, d'après vous, cette discrimination ?

1. Age

2. Sexe

3. Vie familiale

4. Autre

Si 'Autre', précisez :

Tenez-vous compte des contraintes personnelles de vos collaborateurs (trices) dans l'organisation quotidienne du travail de votre équipe ?

La question n'est pertinente que si Poste de responsabilité = "Oui"

1. Oui

2. Non

Si Oui, à quoi prêtez-vous attention ?

La question n'est pertinente que si Contraintes personnelles (collabor-) = "Oui"

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

1. Horaire des réunions du soir ou du matin

2. Vacances scolaires

3. Autre

Si 'Autre', précisez :

Si Non, pourquoi ?

La question n'est pertinente que si Contraintes personnelles (collabor-) = "Non"

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

1. Mes collaborateurs ont accepté les contraintes qui accompagnent le travail

2. Les considérations personnelles n'ont pas leur place au travail

3. Mes collaborateurs ne m'ont jamais fait part de leurs attentes en la matière

4. Autre

Si 'Autre', précisez :

Comment gérez-vous les congés maternité de vos collaboratrices ?

1. Contrainte qui désorganise le travail

2. Un intérim est organisé

3. Autre

Si 'Autre', précisez :

Pour les femmes ayant des enfants, Avez-vous pu vous organiser pendant votre maternité ?

1. Oui

2. Non

Avez-vous pu vous organiser pour l'allaitement ?

1. Oui

2. Non

Est-ce que le travail a constitué ou constitue un objet de conflit avec votre conjoint (e) ?

1. Oui

2. Non

Si Oui, pour quelle raison ?

- 1. Développement de carrière
- 2. En relation avec une promotion
- 3. En raison d'une mission (hors Rabat, étranger)
- 4. Horaires du travail

III. Impact de la vie familiale sur la vie professionnelle

Est-ce que parmi ces événements (mariage, naissance d'un enfant, divorce, etc.) certains ont eu un effet sur votre parcours professionnel ?

- 1. Oui
- 2. Non

Pour les femmes qui ont des enfants, Dans quelle mesure le nombre et l'âge de vos enfants ont eu un effet sur votre carrière professionnelle ?

- 1. Pas d'effet
- 2. Peu d'effet
- 3. Effet moyen
- 4. Beaucoup d'effet

Avez-vous adapté votre parcours professionnel en fonction de considérations personnelles/familiales ?

- 1. Oui
- 2. Non

Pensez-vous que les activités au foyer ont des effets sur votre vie professionnelle ?

- 1. Oui
- 2. Non

Est-ce que les horaires de votre conjoint (e) ont des effets sur votre vie professionnelle ?

- 1. Oui
- 2. Non

Est-ce que les horaires des garderies ou des écoles ont des effets sur votre vie professionnelle ?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Non concerné (e)

Est-ce que le problème de la garde des enfants a un effet sur votre vie professionnelle ?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Non concerné (e)

Est-ce que les vacances scolaires ont des effets sur votre vie professionnelle ?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Non concerné (e)

Est-ce que le fait de s'occuper d'un parent ou d'une personne dépendante a un effet sur votre vie professionnelle ?

- 1. Oui
- 2. Non
- 3. Non concerné (e)

Comment décririez-vous votre situation professionnelle ?

- 1. Elle me convient tout à fait
- 2. Indifférent (e) (ce mode de vie a été intégré)
- 3. Les contraintes professionnelles me pèsent beaucoup
- 4. Autre

Si 'Autre', précisez :

A votre avis, quelles devraient être les aménagements à apporter pour mieux concilier la vie professionnelle et vie privée ?

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

- 1. Adapter le "timing" des affectations
- 2. Aménager le temps de la vie professionnelle et les temps de vie personnelle
- 3. Eviter certains postes à certaines étapes de la vie personnelle
- 4. Sensibiliser les responsables à cette problématique
- 5. Favoriser les équipements (crèche, école, etc.)
- 6. Autre

Si 'Autre', précisez :