



OFDIG

Observatoire francophone
pour le développement
inclusif par le genre



Les femmes à l'université marocaine : des trajectoires fracturées

Aicha Bouchara

Cahier de recherche, No 02-2022

UQÀM

AUF 

**OFDIG**

Observatoire francophone
pour le développement
inclusif par le genre

Mention légale

Le contenu de ce cahier de recherche n'engage que ses auteurs·rices

Cahier de recherche OFDIG no 02-2022

«Les femmes à l'université marocaine : des trajectoires fracturées» Aicha Bouchara

ISBN : 978-2-9821216-1-4

Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

**OFDIG**

Observatoire francophone
pour le développement
inclusif par le genre

Note sur l'autrice

Aicha Bouchara (Université Abdelmalek Essaâdi, Maroc)

Aicha Bouchara est professeure au département « Langues et Communications » de la faculté des sciences et techniques de Tanger (FSTT) à l'Université Abdelmalek Essaâdi, Tétouan, Maroc. Elle est titulaire d'un doctorat d'État en genre et médias de l'Université Sidi Mohamed Ben Abdellah à Fès. En 2022, elle est devenue membre permanente au groupe de recherche « Matériaux, Environnement et Développement Durable » à la FSTT, et a été membre associée au groupe de recherche multidisciplinaire sur la femme « Tanit » à la faculté des lettres et sciences humaines à Meknès depuis 2009. Ses intérêts de recherche portent sur de multiples thématiques en relation avec le genre et plus précisément les rôles sociaux Femmes-Hommes : la violence basée sur le genre ; la représentation du genre dans les manuels scolaires, les réseaux sociaux et le cinéma ; l'art au féminin ; femmes et tourisme ; et les femmes dans les domaines liés au STIM. Elle a également travaillé sur des projets liés à l'apprentissage en ligne (*e-learning*), à l'enseignement hybride, et à l'échange virtuel au profit des étudiantes et étudiants universitaires. Elle a donné de nombreuses conférences sur le statut des femmes et les mouvements féministes à l'ère coloniale et post-coloniale au Maroc.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES.....	V
RÉSUMÉ	VI
INTRODUCTION.....	7
1. Contexte général	9
1.1. <i>Un bref aperçu historique.....</i>	<i>9</i>
1.2. <i>Politiques en faveur des femmes et de l'égalité femmes-hommes en éducation.....</i>	<i>11</i>
2. Étudiantes à l'université marocaine.....	14
2.1. <i>Une féminisation plafonnée</i>	<i>14</i>
2.2. <i>Une volonté et mise en œuvre incontestables mais compromis de déficiences</i>	<i>18</i>
3. Enseignantes-chercheuses à l'université marocaine : Absence de parité	23
3.1. <i>Un corps enseignant en mutation</i>	<i>23</i>
3.2. <i>Une disparité alarmante dans les postes de décision.....</i>	<i>26</i>
3.3. <i>Insuffisances des ressources et lacunes du système de recherche scientifique</i>	<i>28</i>
4. Besoin de dépasser les obstacles socio-culturels.....	32
4.1. <i>Le poids des responsabilités familiales empêche les femmes d'évoluer à l'université</i>	<i>32</i>
4.2. <i>La violence à l'égard des femmes : un fléau persistant et un tabou en milieu universitaire ..</i>	<i>34</i>
5. Recommandations.....	36
CONCLUSION	39
BIBLIOGRAPHIE.....	40

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AMOE	Assurance Maladie Obligatoire des Étudiants
APALD	Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
CNEF	Charte Nationale de l'Éducation Formation
CNRST	Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique
COVID-19	La maladie du SARS-CoV-2
CSEFRS	Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique
DESRS	Domaine de l'Enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique
ENSSUP	Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique / Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation
FEM	Forum économique mondial
HCP	Haut-Commissariat au Plan
IMD	Système Licence-Master-Doctorat
MEN	Ministère de l'Éducation Nationale
ODD	Objectifs de Développement Durable
ONOUSC	Office National des Œuvres Universitaires, Sociales et Culturelles ICI
PA	Grade Professeur-e Assistant
PBER	Programme de Bourses d'Excellence de Recherche
PES	Grade Professeur-e de l'enseignement supérieur
PH	Grade Professeur-e Habilité
PIB	Produit intérieur brut
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
STIM/STEM	Les domaines des sciences, technologies, ingénieries, et mathématiques

RÉSUMÉ

Cela fait soixante-six ans que le Maroc connaît de nombreuses réformes de son système d'enseignement supérieur. Les femmes ont été au cœur de cette préoccupation afin d'atteindre la parité. Malgré le progrès positif du taux de féminisation, les femmes sont confrontées à plusieurs entraves à l'université. Cet article vise à discuter des résultats de l'étude sur l'état des lieux de la représentation féminine, notamment les étudiantes et les enseignantes-chercheuses dans les établissements d'enseignement supérieur au Maroc. Quels sont les gains dont bénéficient les femmes et les obstacles auxquels elles sont confrontées à l'université marocaine ? Dans quelles circonstances universitaire ces femmes étudient-elles et travaillent-elles ? Pour répondre à ces questions, les statistiques relatives aux disciplines, aux diplômes et aux niveaux d'études des étudiantes, ainsi que les données portant sur les domaines de spécialité, les grades et les postes de décision des enseignantes-chercheuses ont été examinées. En outre, ces données ont été analysées en tenant compte du statut et de la qualité du système d'enseignement supérieur et de plusieurs questions socioculturelles affectant les femmes. Les résultats montrent que la présence et la participation des femmes sont affaiblies dans divers aspects de leur parcours à l'université. Les facteurs infrastructurels, institutionnels, économiques et socioculturels constituent de nombreux obstacles à surmonter dans le cadre des orientations du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Mots-clés : université, femmes, recherche, enseignement, poste de décisions, parité

INTRODUCTION

La présence des femmes à l'université en tant qu'étudiantes, professeures et chercheuses a été une préoccupation centrale dans le débat national sur la participation des femmes au développement du Maroc. Depuis l'indépendance du pays en 1956, l'accès à l'enseignement supérieur est ouvert aux femmes, de sorte qu'en 2020, 52,74 % des diplômé-e-s universitaires étaient des femmes (ENSSUP, 2021). Malgré l'atteinte de la parité au niveau du premier cycle, l'inégalité entre les sexes est clairement apparente aux études supérieures et dans les postes hiérarchiques. En effet, une minorité de femmes parviennent à poursuivre leurs études universitaires, ce qui influe sur leur présence au niveau professionnel. De fait, en 2021, les femmes représentaient 28,78 % du corps enseignant (*Ibid.*). La participation des femmes à l'université marocaine est donc remplie d'obstacles.

Par conséquent, il est pertinent de se poser des questions par rapport à la dimension « genre » et l'enseignement supérieur, qui constitue l'un des piliers du développement d'un pays et qui agit comme moteur générant des capacités humaines. En effet, l'enseignement supérieur sert à la croissance économique, à la recherche et à l'innovation. Les questions suivantes se posent : quels sont les gains dont bénéficient les femmes ? À quels obstacles sont-elles confrontées à l'université marocaine ? Quelles sont les conditions institutionnelles, infrastructurelles, économiques, et socio-culturelles qui affectent les femmes étudiant et travaillant dans le milieu universitaire ?

L'objectif de cette étude est de répondre à ces questions en fournissant un bilan détaillé de l'état des lieux de l'université marocaine en tant qu'institution inclusive. Dans cette intention, la focalisation s'est faite sur le domaine de l'enseignement supérieur universitaire public qui compte 12 universités, réunissant 148 établissements divisés en deux catégories : accès ouvert et accès régulé¹ (ENSSUP, 2021). En outre, deux populations universitaire féminines ont été prises en compte, notamment les étudiantes et les enseignantes-chercheuses. Celles-ci représentent le noyau

¹ Ces deux systèmes (ouvert et régulé) ont divisé l'enseignement supérieur au Maroc de sorte à créer une hiérarchisation. En effet, « le système régulé reçoit les meilleur-e-s étudiant-e-s sur la base de leurs notes du baccalauréat et du passage obligé par un concours. Cette sélection permet d'extraire les meilleurs et de conduire la majorité du flux restant vers le système ouvert. Cette sélection horizontale se traduit par une dichotomie entre "Les meilleurs" et "les moins bons". » (INE, 2018, p.18)

de la représentativité féminine à travers laquelle les taux de parité dans différents aspects de la vie universitaire peuvent être mesurés.

Par conséquent, dans un premier temps, un recensement est nécessaire. Ce dernier consiste en une recherche sur Internet à propos des statistiques, bilans et études effectués par le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (ENSSUP), également disponibles sur son site officiel. Cette source gouvernementale fournit des données statistiques sur le taux de féminisation des deux populations choisies. Elle contient donc des données relatives aux disciplines, aux diplômes et aux niveaux d'études des étudiantes ainsi que des statistiques portant sur les domaines de spécialité, les grades et les postes de décision des enseignantes-chercheuses. D'autres sources ont été examinées, notamment une enquête effectuée par le Haut-Commissariat au Plan (HCP, 2021a) mesurant les progrès que le Maroc a réalisés concernant la situation de la femme marocaine, plus particulièrement dans les domaines suivants : l'éducation et la formation, le marché de travail, l'emploi du temps des femmes, la condition de vie et la pauvreté ainsi que la violence à l'égard des femmes. Cette référence a été utilisée pour tracer le changement entre le passé et le présent. Ainsi, des compilations et des analyses ont été effectuées afin de cerner le panorama du genre à l'université marocaine. Toutefois, il convient de préciser que quelques données ont été soit difficiles à retrouver, soit absentes des études et synthèses réalisées au sein des enquêtes nationales.

Dans un deuxième temps, nous commencerons par dresser le contexte historique en relation avec le militantisme des femmes durant les époques coloniales et postcoloniales. Nous observerons également les stratégies en faveur des femmes liées aux enjeux politiques, économiques et sociales ainsi que celles concernant l'égalité femmes-hommes en éducation.

Le taux de féminisation des populations étudiantes est, dans un troisième temps, établi à travers le système Licence-Master-Doctorat (LMD) et est comparé aux statistiques portant sur le taux d'emploi et de chômage des diplômé-e-s universitaires. Ces résultats sont expliqués et liés à la réalité existante des infrastructures et des ressources humaines et économiques de l'université marocaine.

En quatrième lieu, nous relèverons l'existence ou l'absence de parité dans le corps enseignant dans l'évolution des carrières des chercheuses et dans les postes de décision. Des éclaircissements sont également fournis quant à la recherche scientifique et la dimension des genres au Maroc, et aux ressources qui alimentent ce domaine.

Nous apporterons finalement plus de précisions sur la condition des femmes dans l'enseignement supérieur au Maroc en présentant les facteurs socioculturels qui peuvent ralentir ou freiner leurs parcours éducatifs et professionnels.

1. Contexte général

1.1. Un bref aperçu historique.

Selon les Nations Unies, l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes s'est avérée une condition *sine qua non* de développement durable pour les nations. L'égalité des sexes engendre des sociétés pacifiques qui profitent pleinement de leur potentiel humain (Nations Unies, n.d.). Toutefois, cet objectif ne peut être atteint sans l'accès à une éducation de qualité.

Au Maroc, l'importance de l'éducation est une préoccupation depuis l'ère coloniale. Les dirigeants des mouvements nationalistes, le parti de l'indépendance et le parti démocrate de l'indépendance, ont préconisé l'éducation des femmes non seulement comme moyen de les éduquer, mais aussi de les recruter pour qu'elles rejoignent les forces de la résistance contre le colonialisme. Ainsi, une alternative aux écoles coloniales, auxquelles beaucoup de Marocain·e·s n'avaient pas confiance, a vu le jour. La première forme d'éducation nationale pour les femmes et les filles a été menée par l'élite marocaine féminine, connue sous le nom de l'association Akhawat Assafa².

À l'époque coloniale et postcoloniale, la participation active des femmes à l'édification de leur nation a été caractérisée par plusieurs luttes et batailles contre différentes injustices. En effet, les

² L'association Akhawat Assafa a été créée en 1946 par le parti démocrate de l'indépendance. Les membres étaient des femmes qui représentaient la bourgeoisie citadine. Certaines d'entre elles avaient des liens familiaux avec les hommes responsables du parti. Comme ce dernier défendait non seulement l'indépendance mais aussi une société démocratique, il encourageait fermement l'éducation des femmes et des filles qui était à l'époque inconcevable pour les familles conservatrices (El Bouhsini, n.d.).

revendications se concentraient sur l'accès à tous et toutes aux différents cycles d'enseignement, aux droits politiques et à l'espace public, et sur l'adoption de textes juridiques favorisant les droits des femmes. Ainsi, l'analyse de l'évolution des réalités des femmes au Maroc ne peut se faire sans un retour dans le temps. En effet, il est primordial de rappeler et d'observer le chemin ardu à travers lequel des femmes militantes ont dévoilé l'injustice, revendiqué leurs droits et exigé l'égalité des sexes.

Au cours des années 1960-1980, la mise en place d'un État autoritaire, marqué par l'absence de mesures démocratiques et la présence de confrontations politiques et idéologiques, a entraîné des violences et des répressions contre les opposant·e·s, les modernistes et les défenseur·e·s des droits humains (Daoud, 2007). Une période de règne, indignement nommée « années de plomb », a été caractérisée par des exécutions, des exils, des tortures et des détentions dans des prisons secrètes, telles que celle de Tazmamart. Par conséquent, il est évident que ce contexte, marqué par une discrimination envers les femmes causée par le Code du statut personnel, ne favorisait pas l'évolution de leur condition au Maroc. Le Code du statut personnel autorisait le mariage des mineures dès 15 ans, la polygamie et la répudiation, comme étant des droits exclusifs du mari. À titre d'exemple, il stipulait une tutelle matrimoniale et ne permettait pas aux femmes de transmettre leur nationalité à leurs enfants, né·e·s d'un mariage transnational.

En outre, la question des droits des femmes dans le Code du statut personnel a été l'une des premières revendications des femmes militantes, membres des partis politiques existants jusqu'au début des années 1980³. Cette affiliation leur a donné une légitimité politique et sociale afin de réclamer une réforme du Code du statut personnel au sein d'une société musulmane et conservatrice. Fatima Sadiqi explique que la cause féminine n'était pas une priorité pour les partis politiques, dominés par une structure patriarcale et hiérarchique (2017, p. 103). Cette structure a poussé les militantes à s'organiser au sein d'associations indépendantes⁴. Par conséquent, après l'ascension du nouveau roi Mohamed VI, le Code du statut personnel a été modifié et ratifié par le parlement en 2004 pour donner naissance au Code de la Famille. Ce Code, aussi appelé la

³ Les années 1980 marquent la fin des années de plomb et le début d'un changement vers un gouvernement démocratique.

⁴ Nous pouvons notamment citer la création de l'Association démocratique des femmes marocaines en 1985 et l'Union de l'action féminine en 1987. D'autres associations ont été créées après le règne du roi Mohamed VI en 1999.

Moudawana, a permis de relever l'âge du mariage à 18 ans, d'annuler la tutelle matrimoniale, de limiter la polygamie, de soumettre la procédure de divorce au juge et de reconnaître la co-responsabilité des conjoint·e·s de la famille⁵. Cet accomplissement a été le couronnement de longs débats et confrontations entre les modernistes, les militant·e·s des droits humains et associations féministes et les factions traditionalistes, conservatrices et islamistes. La raison de ce conflit est que le Maroc a adopté la jurisprudence islamique⁶ dans plusieurs affaires du système juridique, ce qui va souvent à l'encontre des lois internationales.

Bien qu'il n'ait pas répondu aux attentes de nombreuses femmes marocaines, le nouveau Code de la Famille de 2004 a été le début de plusieurs changements juridiques impactant la vie des femmes et des filles. Ces changements ont eu un effet sur le droit à la nationalité, l'annulation de l'alinéa 2 de l'Article 475⁷, etc.

1.2. Politiques en faveur des femmes et de l'égalité femmes-hommes en éducation

Ces changements juridiques ont contribué à la progression de la cause féminine au Maroc. Aujourd'hui, en 2022, et selon le Forum économique mondial (FEM), le Maroc a obtenu 0,624 sur 1 dans l'indice mondial de l'écart entre les sexes⁸, le plaçant au 136^{ème} rang mondial. Néanmoins, toujours selon le FEM, le résultat de 0,945 sur 1 obtenu au niveau de l'éducation montre que le Maroc a réalisé des « progrès positifs » dans l'établissement de la parité au sein de son système éducatif.

En 1993, au niveau international, le Maroc a souscrit à la plupart des grands traités relatifs aux droits des femmes, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de

⁵ Dans le Code du statut personnel, la responsabilité de la famille était donnée au mari. Par conséquent, l'épouse lui devait l'obéissance.

⁶ Aussi appelé le *fiqh* en arabe, la jurisprudence islamique est un système de droits basé sur les interprétations du texte sacré, c'est-à-dire le coran.

⁷ L'alinéa 2 de l'article 475 du code pénal stipulait que « [...] lorsqu'une mineure nubile ainsi enlevée ou détournée a épousé son ravisseur, celui-ci ne peut être poursuivi que sur la plainte des personnes ayant qualité pour demander l'annulation du mariage et ne peut être condamné qu'après que cette annulation du mariage a été prononcée » (Zerrouk, L., 2014).

⁸ L'Indice mondial de l'écart entre les sexes effectué par le Forum économique mondial en 2006 a été créé « pour saisir l'ampleur des disparités fondées sur le sexe et suivre leurs progrès au fil du temps. L'indice évalue les écarts nationaux entre les sexes en fonction de critères économiques, éducatifs, sanitaires et politiques, et fournit des classements de pays qui permettent des comparaisons efficaces entre les régions et les groupes de revenu » (FEM, 2019, p. 8, notre traduction).

discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), et a levé toutes réserves sur la Convention de 2008. Par conséquent, conformément à cet engagement international, le Maroc suit le programme phare de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies depuis 2010. Le Maroc souhaite appliquer les directives des Objectifs de développement durable (ODD), notamment les quatrième et cinquième objectifs qui se concentrent sur la mise en place d'une éducation de qualité et l'égalité entre les sexes.

Au niveau national, de multiples réformes en faveur de l'égalité femmes-hommes ont été mis en œuvre depuis les années 2000. Comme nous l'avons expliqué précédemment, la première décennie a été caractérisée par la réforme du Code du statut personnel, l'introduction de la budgétisation sensible au genre (BSG)⁹ ainsi que l'ajout de lois au code du travail, tels que la non-discrimination dans l'accès à l'emploi, la pénalisation du harcèlement sexuel et l'augmentation des semaines et jours pour les congés de maternité et paternité¹⁰. Finalement, la mise en place de la commission consultative pour la parité et l'égalité des chances dans chaque commune a marqué la première décennie. Quant à la deuxième décennie, elle s'est distinguée par la constitutionalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'Article 19 en 2011 :

L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental [...] L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. (Secrétariat Général du Gouvernement, p. 11)

Ainsi, à la suite de cet Article, des réformes politiques ont été adoptées, notamment au sein du système de quota dans les organes représentatifs¹¹. Il faut également noter les réformes suivantes : la garantie de l'accès des femmes aux postes de décision dans l'administration publique, les plans gouvernementaux favorisant l'autonomisation économique et sociale des femmes et la création de

⁹ La budgétisation sensible au genre a été adoptée par le ministère de l'Économie et des Finances avec l'appui de la Banque mondiale au Maroc, et implique l'intégration de la dimension du genre dans la gestion de différents budgets nationaux.

¹⁰ Les femmes fonctionnaires du secteur public bénéficieront de 14 semaines au lieu de 12 pour le congé de maternité. À la fin du congé de maternité, une heure par jour est accordée pour l'allaitement. Pour leur congé de paternité, les hommes auront 15 jours au lieu de 3. Cette décision a été récemment ratifiée en 2022.

¹¹ Ce système repose sur le principe de réserver un pourcentage précis aux femmes afin qu'elles soient davantage présentes dans les divers organes de représentation politique. Jugée comme une discrimination positive, cette mesure est souvent adoptée le temps qu'une parité soit bien installée.

l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD)¹². En 2018, cet engagement pour la cause de l'égalité a été renforcé par la loi 103.13¹³ concernant la lutte contre tous types de violences faites aux femmes et aux filles.

En outre, le Maroc a lancé plusieurs chantiers visant à concrétiser l'égalité femmes-hommes dans le système éducatif marocain. En 1999, la Charte Nationale de l'Éducation Formation (CNEF) a été élaborée afin de réformer le système éducatif, de façon à établir une égalité d'apprentissage entre les filles et les garçons. La CNEF s'est focalisée sur la scolarisation des filles en zone rurale. Selon le ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, le programme d'urgence 2009-2012 a été conçu pour « accélérer et parachever la mise en œuvre de la Charte Nationale d'Éducation Formation et de garantir une éducation pour tous » (ENSSUP, 2009, p. 3) en appliquant des mesures qui « s'appuient sur l'expertise d'acteurs nationaux et internationaux et sur les meilleures pratiques en vigueur » (*Ibid.*). Parmi les projets de ce programme, notons celui portant sur la scolarité obligatoire des filles et garçons de moins de 15 ans. En effet, ce projet a permis d'augmenter le nombre de filles et de femmes aux niveaux primaire, secondaire, collégial et qualifiant.

Par ailleurs, la création du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (CSEFRS), comme « une instance consultative chargée d'émettre son avis sur toutes les politiques publiques et sur toutes les questions d'intérêt national » (2015, p. 91), a permis l'élaboration de la stratégie 2015-2030 visant à réformer le système éducatif du préscolaire jusqu'au secondaire. Cette vision stratégique est fondée sur « l'équité et l'égalité des chances, la qualité pour tous et la promotion de l'individu et de la société » (*Ibid.*, p. 11). Concernant l'enseignement supérieur, depuis l'introduction de la réforme du système LMD, les objectifs des différentes réformes et stratégies de développement du secteur ont toujours été basés sur les valeurs de l'égalité et la qualité de formation universitaire. Des actions concrètes ont été prises afin de

¹² Selon le Conseil National des Droits de l'Homme, l'APALD « a pour attributions, notamment, de veiller au respect des droits et des libertés prévues à l'article 19 [...]. Ainsi, la Constitution ouvre pour cette Autorité un champ de compétences très large, mais laisse le soin à la loi de déterminer plus précisément son mandat et missions, ainsi que ses relations avec les autres mécanismes institutionnels des droits de l'Homme existants. » (2013, p. 1).

¹³ La loi n°103-13 est « entrée en vigueur en septembre 2018[.] [C]ette loi vise à assurer une protection juridique aux femmes victimes de violences, à travers quatre dimensions visant à assurer la prévention, la protection, la lutte contre l'impunité et à la prise en charge de qualité » selon le ministère de la Solidarité, de l'insertion sociale, et de la famille (2020).

réaliser ces objectifs. À titre d'exemple, la révision des critères d'accès a notamment permis d'instaurer l'égalité des chances, d'améliorer les conditions de vie des étudiant-e-s, d'attribuer des bourses aux plus nécessiteuses, etc.

Bien que les chartes nationales et internationales fournissent des cadres et des lois à mettre en œuvre, et malgré les efforts déployés par les différentes parties prenantes, l'égalité entre les femmes et les hommes se heurte à plusieurs obstacles. Plusieurs facteurs, tels que les taux élevés d'abandon scolaire des filles¹⁴, l'analphabétisation¹⁵ de la population féminine ainsi que la prédominance des femmes dans les formations et métiers traditionnellement féminins (santé, éducation, gestion, administration, artisanat, etc.), la faible activité au niveau du marché de travail, et le chômage parmi les diplômées, contribuent à maintenir un *statu quo* et à affaiblir la croissance économique du pays. En effet, la moitié de la population est discriminée et ne peut participer de façon efficace au développement du Maroc.

2. Étudiantes à l'université marocaine

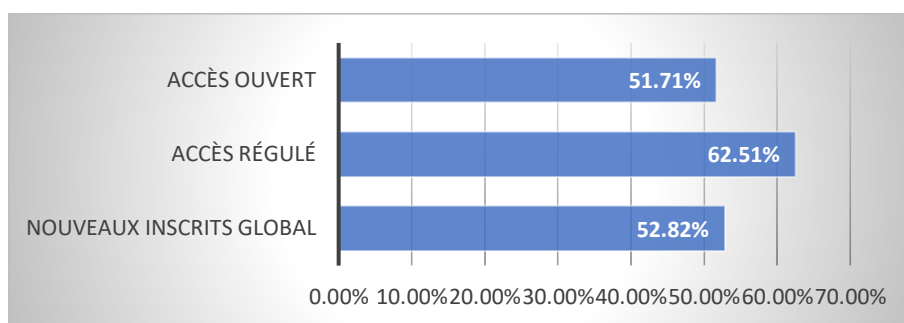
2.1. Une féminisation plafonnée

Au Maroc, en 2020-2021, les femmes représentaient 52,82% des inscriptions aux cycles supérieurs. Les institutions à accès régulé sont celles qui accueillent le plus d'étudiantes (fig. 1). Il faut noter que l'accès régulé inclut les domaines d'études suivants : les sciences et techniques, la médecine et la pharmacie, la médecine dentaire, les sciences de l'ingénierie, le commerce et la gestion, la technologie, les sciences de l'éducation, le paramédical, et les sciences du sport. Quant à l'accès ouvert, quatre principaux domaines lui sont réservés : l'enseignement originel ; les sciences juridiques, économiques et sociales ; les lettres et sciences humaines ; et les sciences.

¹⁴ À noter que les pouvoirs publics ont mis en place des programmes contre l'abandon scolaire, tels que le programme « Tayssir » et le programme de l'extension de l'offre scolaire à travers la création des écoles communautaires (voir Berahab R., Bouba Z. & Agénor P. R., 2017, p. 182)

¹⁵ Depuis 2002, le Maroc a fait des progrès conséquents à travers la stratégie nationale d'alphabétisation, ce qui lui a permis d'obtenir le prix de Confucius-UNESCO d'alphabétisation au titre de l'année 2012 (Ibid. p. 183).

Figure 1 : Taux de féminisation des nouveaux inscrits 2020-2021



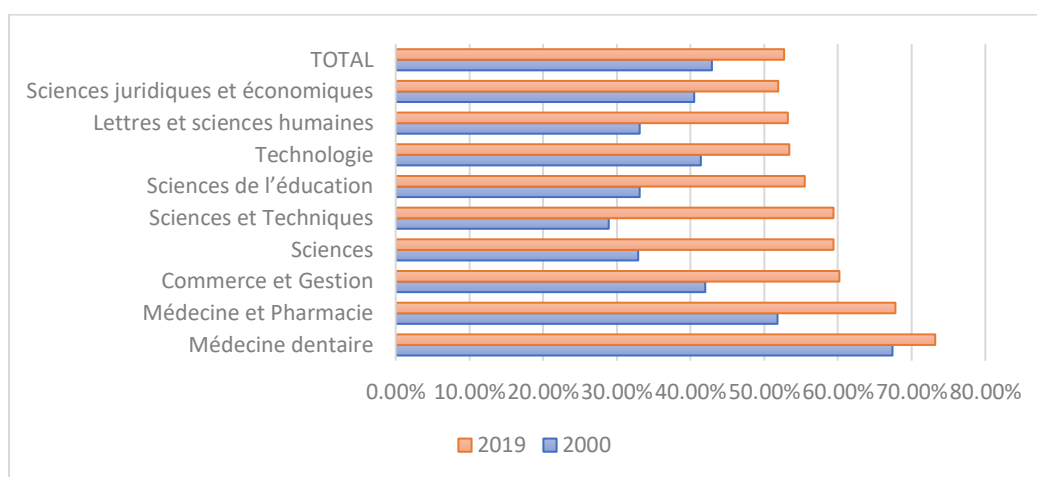
Source : ENSSUP (2021)

La domination des étudiantes dans l'accès régulé peut être expliquée par le fait que les femmes excellent dans les domaines d'études liées aux sciences et technologies. Ces étudiantes bénéficient d'une meilleure qualité d'enseignement et de ressources que les étudiantes en accès ouvert, puisque, dans l'accès régulé, les effectifs sont réduits à cause du système sélectif. C'est ce qu'explique l'Instance Nationale d'Évaluation du Système d'Éducation, de Formation, et de Recherche Scientifique (INE) :

Bien que cette dualité trouve sa justification dans le fait de préserver quelques grandes institutions d'excellence, elle s'est progressivement institutionnalisée dans une hiérarchisation qui se manifeste dans l'allocation des ressources, dans la qualité de l'offre de formation et dans les perceptions de l'opinion publique : le système régulé est valorisé, celui à accès ouvert dévalorisé. (INE, 2018, p. 18)

L'atteinte de la parité a permis à plusieurs femmes d'intégrer diverses disciplines (fig. 2). En effet, le taux de féminisation du premier cycle (licence) à l'université a progressé de 9,8% pendant environ 20 ans. Nous constatons que la médecine dentaire, la médecine générale et la pharmacie continuent à primer sur les autres secteurs par rapport aux choix des étudiantes. Néanmoins, les domaines de la science et des sciences et techniques ont connu un progrès remarquable, passant respectivement de 26,5% et 30,5% au premier cycle. En effet, de nombreuses filles excellent dans les matières des sciences et techniques au niveau secondaire, ce qui leur permet, après l'obtention du baccalauréat, de poursuivre leurs études supérieures dans ces spécialités.

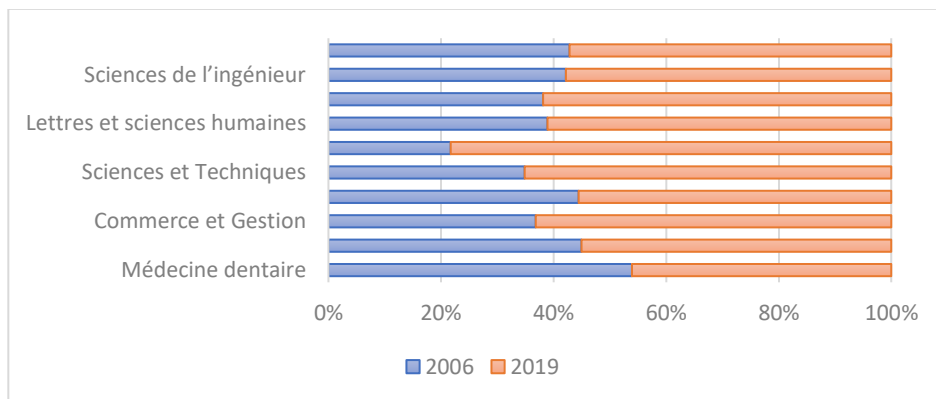
Figure 2 : Taux de féminisation du cycle licence par filière en 2000 et 2019



Source : HCP (2021a)

En ce qui concerne les diplômé·e·s des études supérieures (master et doctorat), la discipline qui a connu le plus de progrès depuis 2006 est les sciences de l'éducation avec 40,1% (fig. 3). Ceci peut être expliqué par le fait que les facultés des sciences de l'éducation ont eu comme principale mission la formation des enseignant·e·s. Ensuite, les facultés ont pu offrir des programmes de licence et de master en langues, communications et sciences de l'éducation. En outre, nous constatons que les domaines des sciences et techniques ainsi que ceux du commerce et de la gestion attirent de plus en plus de femmes, puisqu'ils ont respectivement progressé de 27,6% et de 25,1%. Cette augmentation peut être interprétée par l'adaptation de l'enseignement supérieur marocain aux besoins changeants du marché national et mondial et aux carrières de l'avenir.

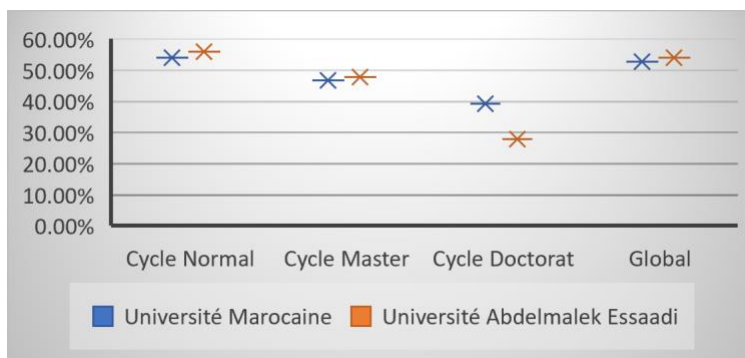
Figure 3 : Taux de féminisation des diplômé-e-s de master et doctorat par filière en 2006 et 2019



Source : HCP (2021a)

Néanmoins, cette évolution est caractérisée par le manque d'inscriptions au master et au doctorat, comparativement à la licence où nous comptons plus d'admissions. En effet, au niveau national, bien que 54,02% des étudiantes sont diplômées en licence dans l'année 2019-2020, 46,78% sont diplômées du master et 39,19% sont diplômées du doctorat (fig. 4). À titre d'exemple, le même schéma se répète dans la région du nord du Maroc à l'Université Abdelmalek Essaâdi.

Figure 4 : Taux de féminisation des diplômé-e-s par cycle en 2019-2020

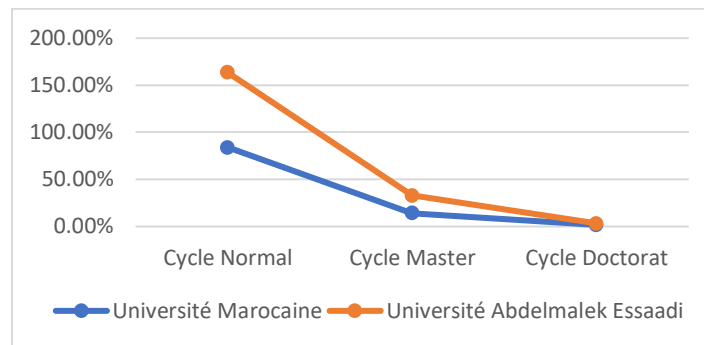


Source : ENSSUP (2021)

Ce constat a été observé à l'échelle mondiale dans le *Rapport de l'UNESCO sur la science vers 2030* (Huyer, 2016). Ce dernier a révélé que les femmes « représentent une part importante des étudiants de premier et second cycle universitaire, et sont même plus nombreuses que les hommes puisqu'elles représentent 53% des diplômés. Pourtant, leur nombre chute brutalement en doctorat » (*Ibid.*, p. 85). Toutefois, cette situation ne concerne pas seulement les étudiantes. En

effet, en observant les statistiques globales (femmes et hommes), il est évident qu'il existe un écart important entre les diplômes du premier, du deuxième et du troisième cycle au sein du système LMD (fig. 5).

Figure 5 : Structure de l'ensemble des diplômé·e·s (femmes et hommes) en 2019-2020



Source : ENSSUP (2021)

Ceci est dû à des contraintes structurelles, économiques, culturelles et sociales qui sont cumulatives et qui seront expliquées en détails dans les prochaines sections. Dans la partie qui suit, la focalisation se fera sur les raisons liées à l'aspect économique, à l'infrastructure et aux ressources humaines.

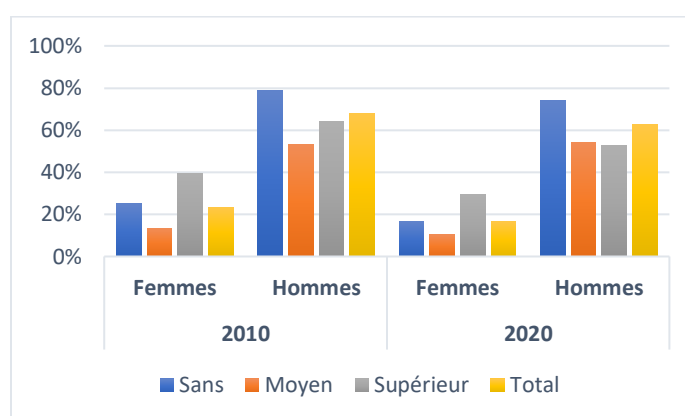
2.2. Une volonté et mise en œuvre incontestables mais compromis de déficiences

Du côté économique, l'acquisition de diplômes aux cycles supérieurs ne garantit pas l'obtention d'un emploi. En 10 ans, le pourcentage des titulaires d'un diplôme d'études supérieures ayant un emploi a diminué de 9,7% pour les femmes et de 11,2% pour les hommes (fig. 6). Toutefois, en 2020, on remarque que les femmes ayant accédé aux études supérieures sont plus enclines à mener une activité professionnelle (29.5%) comparé aux femmes sans diplôme (17%) ou ayant un diplôme moyen (10,5%).¹⁶ Par contraste, 74% des hommes qui n'ont aucun diplôme et 54,3% de ceux qui ont obtenu un diplôme moyen occupent un emploi, en majeure partie dans des secteurs peu rémunérés qui exigent du travail physique ou qui nécessitent de longues heures de travail. Bien que le fait d'acquérir des diplômes supérieurs permet aux femmes de travailler dans de meilleures conditions, la répartition traditionnelle des rôles genrés, sur la base de laquelle la femme est

¹⁶ Un diplôme moyen est obtenu au primaire, au collège ou au lycée.

responsable du foyer et l'homme du soutien financier de la famille, impacte la vie professionnelle et la présence des femmes sur le marché du travail marocain. Cela dit, on remarque une mutation de cette dynamique au sein des foyers marocains puisque de plus en plus des femmes participent au budget de la famille en travaillant dans différents secteurs. Par ailleurs, depuis 1950, l'exode des chercheur·se·s est la preuve que les femmes et les hommes qualifié·e·s ayant des diplômes universitaires ne trouvent pas les conditions appropriées pour participer au développement de leur pays. Le précédent ministre marocain de l'Éducation, Said Amzazi, a révélé, en 2018, que 600 ingénieur·e·s quittaient le pays chaque année, en vue d'obtenir de meilleures conditions et de meilleurs salaires (Morocco World News, 2018).

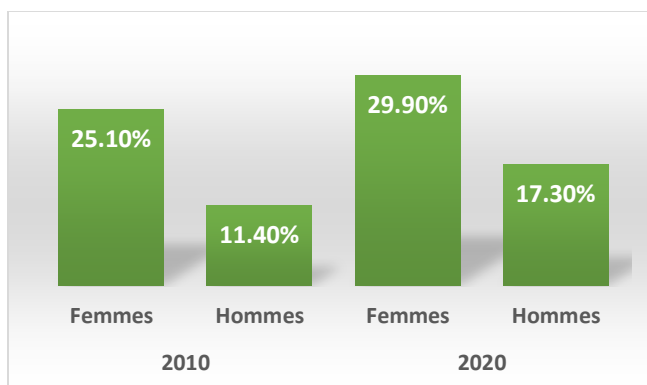
Figure 6 : Taux d'emploi de la population âgée de 15 ans et plus selon le niveau de diplôme en 2010 et 2020



Source : HCP (2021a)

Ainsi, nous constatons l'augmentation du taux de chômage qui continue d'affecter les femmes plus que les hommes (fig. 7). Ceci montre que les femmes ont un accès restreint aux différentes professions, notamment à cause des rôles sociaux que leur genre implique dans la société marocaine. Il faut également noter que les femmes rencontrent des difficultés en raison de la défaillance du système professionnel qui n'est pas flexible et ne fournit pas de services qui pourraient les aider à équilibrer leur vie personnelle et professionnelle. Par conséquent, cette situation peut dissuader les jeunes étudiantes de poursuivre leurs études supérieures.

Figure 7 : Le taux de chômage urbain des diplômé·e·s de l'enseignement supérieur en 2010 et 2020



Source : HCP (2021a)

Par ailleurs, l'enseignement supérieur au Maroc éprouve des difficultés à différents niveaux, notamment au sein des infrastructures et des ressources humaines. D'une part, les institutions à accès ouvert affrontent le phénomène de massification et la contrainte de la capacité d'accueil limitée avec beaucoup de difficultés. Selon le rapport de l'INE (2018), la réforme du système LMD nécessite des effectifs réduits¹⁷, ce qui est loin d'être le cas dans l'accès ouvert. En effet, l'INE effectue un constat alarmant : « la massification aggrave de plus en plus le taux d'utilisation de la capacité d'accueil qui atteint près de 211% en 2016 » comparé à l'accès régulé où « [l]e taux d'utilisation de la capacité d'accueil de ces établissements n'est que de 67% en 2016 » (*Ibid.*, p. 52). D'autre part, le même déséquilibre continue avec le sous-encadrement qui épuise l'accès ouvert. Durant la réforme LMD, « ce taux est passé de 38 étudiants par enseignant chercheur dans les établissements à accès ouvert à près de 70 au moment de la révision en 2014 et à près de 83 en 2016 » (*Ibid.*, p.50). Ceci démontre que l'accès ouvert est désavantagé puisque les étudiant·e·s et le corps enseignant souffrent de cette massification. En outre, la qualité de l'enseignement des disciplines appartenant à ces institutions, notamment les facultés des sciences, des sciences juridiques, économique et sociales, des lettres et sciences humaines, et les facultés polydisciplinaires sont fortement affectées. Force est de constater que cette dichotomie entre

¹⁷ Le système LMD est conçu pour refléter le niveau de l'étudiant·e. Selon l'INE, « l'organisation des contrôles consomme beaucoup de temps pris de surcroît sur la durée des enseignements semestriel. L'assouplissement et la flexibilité des examens et des contrôles n'ont pas été au rendez-vous, toujours plombés par la massification qui n'a cessé de croître » (INE, 2018, p. 42). De plus, la réforme LMD consiste en cours magistraux, en travaux pratiques et en travaux dirigés. Le problème de massification des étudiant·e·s a conduit les professeur·e·s à adopter les cours magistraux.

l'accès ouvert et régulé crée une inégalité d'accès à une éducation de qualité. Cette dernière constitue l'un des Objectifs de développement durable.

De surcroît, cette demande croissante des étudiant·e·s marocain·e·s pour accéder à l'enseignement supérieur accable la capacité d'accueil des cités universitaires et internats. Selon le journal *Le Matin*, en 2020, 900 000 demandes¹⁸ ont été déposées auprès des cités universitaires et des internats (Amrani, 2022). En 2019-2020, la capacité totale était de 58 600 lits. Ainsi l'infrastructure répondait à seulement 6,51% des requêtes.¹⁹ Dans un registre plus positif, selon le ministère de l'Éducation Nationale, les étudiantes forment à peu près 60% des résident·e·s (MEN, 2020, p. 31). À la suite de la pandémie de la COVID-19, la stratégie de l'ENSSUP, pour les années à venir, est de construire « deux nouvelles cités universitaires chaque année, parallèlement à la poursuite du réaménagement et de l'élargissement des cités universitaires existantes. » (Amrani, 2022). En effet, à titre d'exemple, une nouvelle cité universitaire à Tétouan d'une capacité de 1100 lits a été inaugurée. Il existe aussi d'autres formes de logement qui relèvent du domaine public comme par exemple la résidence de l'étudiante (*Dar A-Taliba*). Quant au secteur privé, il existe des locations chez les particulier·ère·s ou bien des hébergements spéciaux pour les étudiant·e·s. En revanche, ces locations peuvent se révéler couteuses, ce qui représente une contrainte financière pour la plupart des étudiant·e·s.

De plus, les services offerts par l'Office National des Œuvres Universitaires, Sociales et Culturelles (ONOUSC) pour les résident·e·s ne sont pas toujours fournis de manière égale dans toutes les cités et internats. L'ONOUSC affirme qu'il est « chargé de dispenser aux étudiants les prestations fournies dans le cadre de la vie universitaire au titre de l'hébergement, de la restauration, de la couverture sanitaire, des bourses d'étude et des activités culturelles et sportives » (ONOUSC, 2022). Pourtant, quelques cités bénéficient, à différents degrés, de centres médicaux, de bibliothèques, de restaurations et cafétérias, de salles d'études, du Wi-Fi ou salles

¹⁸ L'article mentionne qu'« en effet, selon les statistiques officielles du ministère de l'Enseignement supérieur, 900.000 demandes ont été déposées en 2020. La demande dépasse ainsi de loin l'offre » (Amrani, 2022). Cependant, la source de ces statistiques n'a pas été retrouvée sur le site officielle du ministère.

¹⁹ Néanmoins, en l'absence d'enquêtes sur le sujet, il est difficile de savoir le sort des étudiant·e·s qui n'ont pas eu la chance de bénéficier d'un hébergement universitaire.

d'Internet et de terrains de sport, alors que d'autres ne jouissent pas des mêmes services²⁰. Malgré cela, l'un des gains primordiaux est la couverture médicale à travers l'Assurance Maladie Obligatoire des Étudiants (AMOE), dont la contribution annuelle pour le secteur public est prise en charge par l'État (*Ibid.*).

En outre, les étudiant·e·s universitaires bénéficient de bourses d'études à chaque année²¹. Ces bourses représentent 16,14% du budget total de l'enseignement supérieur (MEN, 2021, p. 67). Néanmoins, l'acceptation des demandes de bourses n'est pas accordée à toutes et tous. En 2020-2021, 400 709 bourses (excluant les bourses à l'étranger) ont été octroyées. Il s'agit d'une hausse de 1,74% comparé à 2019-2020²². Cependant, le montant versé²³ ne peut couvrir toutes les dépenses de la vie estudiantine. De plus, selon l'ONOUSHC, le mandatement des bourses se fait chaque trimestre (ONOUSHC, 2022). Néanmoins, les étudiant·e·s se plaignent souvent de retards dans les versements (Khetrou, 2020). En plus de l'ONOUSHC, il faut noter que l'octroi des bourses au niveau du doctorat est également généré par le Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique (CNRST) à travers son Programme de Bourses d'Excellence de Recherche (PBER). Cette bourse d'une valeur de 3000 MAD par mois (à peu près 3 fois plus que celle de l'ONOUSHC) est du même montant que le SMIG²⁴ au Maroc en 2022. Par ailleurs, ces bourses d'excellence sont accordées pendant 3 ans, alors que « la durée moyenne de soutenance au niveau national est de près de 6 ans » (INE, 2022, p. 39).

²⁰ À titre d'exemple, ce n'est que jusqu'en 2021-2022 que la cité de Tanger, au nord du Maroc, a pu obtenir un espace de restauration pour les étudiant·e·s. Ces dernier·ère·s témoignent d'un changement positif et remarquable de la gestion de la cité et des services fournis.

²¹ Les critères d'octroi de bourses sont le mérite social pour les cycles de licence et de master et d'excellence pour les études doctorales.

²² Les statistiques officielles omettent de mentionner le taux de féminisation des boursières.

²³ Pour le cycle fondamental (licence), la nature de la bourse peut être soit complète (6334 MAD/ 788\$ CA par an) soit une demi bourse (3167 MAD/ 394\$ CA par an). Pour plus d'informations, consultez le site suivant : <https://www.onousc.ma/Bourses-de-premier-cycle-au-Maroc>. Pour le master et le doctorat, la bourse est respectivement d'un montant global de 7334 MAD/ 913\$ CA et de 12 154 MAD/ 1,513\$ CA par an. Veuillez également consulter ce site pour plus d'informations : <https://www.onousc.ma/Bourses-de-troisieme-cycle-au-Maroc>

²⁴ Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) a augmenté de 3000 MAD/ 373\$ CA à 3500 MAD/ 435\$ CA en septembre 2022.

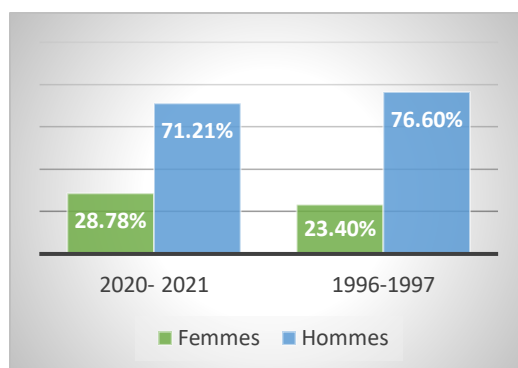
Comme nous le constatons, malgré le nombre élevé de femmes au premier cycle, il existe de multiples freins institutionnels et économiques entravant l'accès des étudiantes à certaines disciplines, à des formations universitaires de qualité et aux études supérieures.

3. Enseignantes-chercheuses à l'université marocaine : Absence de parité

3.1. Un corps enseignant en mutation

En 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes au sein du corps des enseignant·e·s-chercheur·se·s à l'université s'est réduit de 10,77 % (fig. 8). Le pourcentage des enseignantes-chercheuses a progressé de 5,38 %, tandis que la présence de leurs collègues masculins a régressé au même rythme (5,39 %) ²⁵.

Figure 8 : Le corps enseignant·e·s -chercheur·se·s par sexe en 1996 – 2021



Source : ENSSUP (2021) et HCP (n.d.)

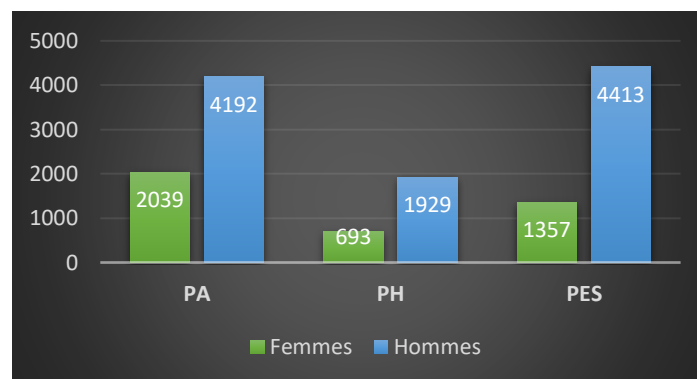
La raison de cette régression masculine peut être expliquée quantitativement par le fait que le ratio des hommes diplômés du premier cycle est moins élevé que celui des femmes (fig. 4, partie 2.1.). Cependant, comme expliqué antérieurement, le fait que les femmes ne poursuivent pas leurs études supérieures est cohérent avec le taux très restreint des enseignantes universitaires, puisque le cycle doctoral est une pépinière d'enseignant·e·s-chercheur·se·s pour l'enseignement supérieur.

²⁵ En 2017, les États arabes présentaient 40,9% de chercheuses contre 31,1% en Afrique subsaharienne, 45,8% en Amérique latine et dans les Caraïbes et 32,9% en Amérique du Nord et Europe de l'Ouest (UNESCO, 2020b).

De fait, cela se traduit dans les recrutements, c'est-à-dire au niveau du premier grade « Professeur·e Assistant » (PA) où les hommes forment un peu plus que le double des femmes, marquant une absence de parité (fig. 9). Soumia Boutkhil suppose que « [l]a faible proportion de femmes dans les postes de professeure assistant met en évidence la considération inégale que les candidates reçoivent des comités d'embauche » (2020, p. 2, notre traduction). Alors que ces propos restent encore à prouver, l'une des raisons tangibles est le faible nombre de femmes diplômées du doctorat, ce qui influence automatiquement le nombre de femmes embauchées dans les universités marocaines.

Par ailleurs, en observant l'évolution de la carrière des enseignantes-chercheuses, il est évident qu'elles sont minoritaires dans tous les grades universitaires. L'écart est considérable entre la majorité de femmes qui se positionnent au premier grade (PA) et la plupart des hommes qui se situent au plus haut niveau hiérarchique dans ce système, c'est-à-dire le grade de « Professeur·e de l'Enseignement Supérieur » (PES). Ainsi, les femmes représentent 32,72 % du grade PA et 26,43 % sont des « Professeur·e-s Habilité » (PH). Finalement, 23,51 % sont des PES.

Figure 9 : Nombre total des enseignant·e·s permanent·e·s par sexe et grade



Source : ENSSUP (2021)

Boutkhil formule certaines hypothèses quant aux obstacles auxquels les femmes universitaires se heurtent :

« [...] il existe une tendance à l'autocensure, car les femmes se sentent moins qualifiées que les hommes et ne postulent pas pour une promotion. On pourrait également interpréter le manque de participation des femmes à la recherche comme

le résultat d'une préférence pour un emploi sûr où la pression pour publier n'est pas si forte. De nombreuses femmes universitaires peuvent également être incapables ou réticentes à mettre de côté les priorités familiales pour leur avancement professionnel. Par conséquent, lorsque les femmes atteignent le milieu de la cinquantaine, elles sont largement désavantagées sur le plan de la promotion. » (2020, p. 2, notre traduction)

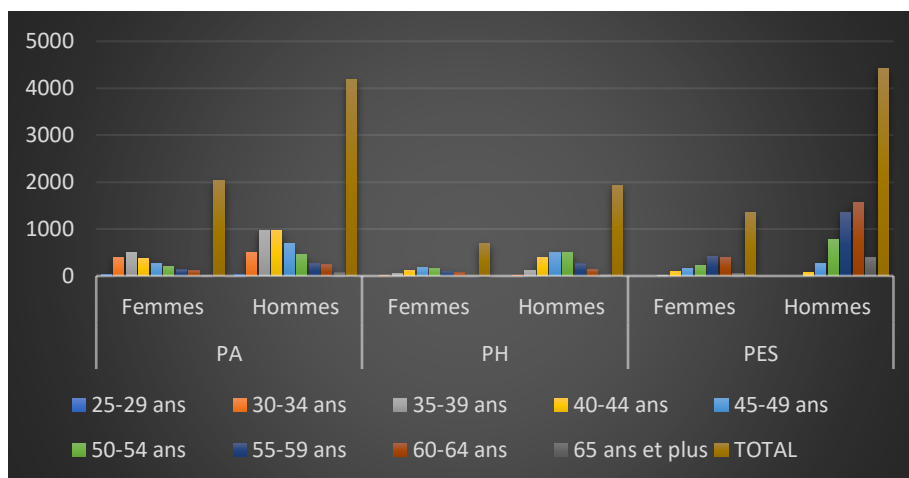
Boutkhil explique que les femmes universitaires ne peuvent pas avancer dans leur carrière à cause, notamment, de leurs responsabilités familiales, du manque de confiance en leurs compétences et de la pression à publier dans le domaine de la recherche. En l'absence d'une enquête auprès des enseignantes-chercheuses pour dévoiler les raisons qui peuvent les décourager, les propos de Boutkhil semblent être en divergence avec les données quantitatives mises en relation avec l'avancement des carrières universitaires des femmes en fonction de leur âge. Effectivement, selon la figure 10, nous observons que les femmes avancent dans leur carrière à un rythme semblable aux hommes. Les hommes et les femmes sont dans le grade PA et sont âgé·e·s de 25 à 44 ans. En outre, une minorité de professeur·e·s basculent vers le grade de PH à partir de 35 ans. Cependant, la majorité l'atteignent entre 45 et 54 ans. Quant au grade PES, une petite minorité de professeur·e·s y parviennent à partir de 40 ans. Notons que la majorité de celles qui l'obtiennent sont âgées entre 55 et 59 ans pour les femmes, comparativement aux hommes qui ont entre 60 et 64 ans. Nous constatons que le rythme est plus lent pour les hommes que pour les femmes²⁶. Enfin, après 65 ans, le rythme de progression de carrière vers les grades de PH ou PES diminue pour les deux sexes.

L'évolution de la carrière des professeur·e·s universitaire marocain·e·s est généralement lente, car elle nécessite de nombreuses années. En effet, en moyenne, quatre à cinq ans sont nécessaires pour passer du grade PA à celui de PH, même chose pour celui de PH à PES. Au Maroc, cela prend 15 ans. Ce constat signifie que les professeur·e·s atteignent, en moyenne, le grade supérieur entre 25 et 30 ans. Ils et elles sont alors dans la soixantaine. En outre, une raison pourrait expliquer le fait que la majorité des enseignants-chercheurs sont positionnés dans le grade PES, alors que la plupart des enseignantes-chercheuses occupent le grade PA. La plupart de ces professeurs PES ont entre 55 et 64 ans, tandis que la majorité des professeures PA ont la trentaine. Cela confirme qu'environ

²⁶ Cependant, il est important de mener une étude approfondie par rapport au rythme d'avancement dans les grades. Il semble pertinent d'étudier les différents cas en relation avec leur sexe, l'âge et l'année de recrutement ainsi que le nombre d'années consacré à l'atteinte de chaque grade.

25 ans auparavant, les femmes formaient une grande minorité par rapport à l'époque contemporaine. Cette situation peut donc changer dans le futur.

Figure 10 : Corps enseignant permanent par grade, par tranches d'âge et par sexe



Source : ENSSUP (2021)

3.2. Une disparité alarmante dans les postes de décision

D'autre part, nous pouvons prévoir que la condition des femmes dans les postes de décision à l'université marocaine n'est pas très différente de leur situation en tant qu'étudiantes et enseignantes-chercheuses. En effet, en 2019, parmi 12 universités marocaines, nous retrouvons seulement deux femmes à la tête des universités, soit celle de Hassan II de Casablanca et de Hassan I de Settat. Il s'agit respectivement des présidentes Awatef Hayar²⁷ et Khadija Essafi. De plus, de 2012 à 2020, seulement quatre rectrices de facultés ont été nommées selon le rapport des ressources humaines joint aux documents du projet de loi de finances pour 2021.

Boutkhil affirme que « [c]es postes sont perçus avec une vision politique, de sorte que l'excellence et la distinction ne sont pas les seuls critères de sélection d'un président. Très souvent, les femmes n'ont pas l'appui des partis politiques » (2020, p. 1, notre traduction). La loi n° 02.12 du 17 juillet 2012, relative à la nomination aux fonctions supérieures, affirme que les principes de nomination

²⁷ Hayar a été nommée ministre de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille en 2021. L'Université Hassan II de Casablanca est présidée actuellement par Mohammed Talbi, président par intérim.

doivent être basés sur « la non-discrimination sous toutes ses formes dans le choix de candidates et candidats aux fonctions supérieures, y compris en raison de l'appartenance politique ou syndicale » (Bulletin officiel N°6066). En revanche, nous pourrions nous demander si cette loi est proprement appliquée sur le terrain en l'absence d'une instance indépendante et neutre pour surveiller son exécution.

Il y a lieu de préciser que, à la suite de l'examen des bases de données disponibles, les données statistiques sur la parité dans les postes de décision à l'université sont difficiles à localiser, quasi absentes et imprécises. À titre d'exemple, le rapport sur les ressources humaines susmentionné fournit des statistiques à propos des emplois supérieurs et des postes de responsabilités qui peuvent varier entre différents départements et ministères. Par conséquent, à part pour les postes de présidentes et rectrices, il est impossible de vérifier le taux de féminisation des emplois liés étroitement au département de l'enseignement supérieur.

Toutefois, un rapport de l'Université Moulay Ismail à Meknès a été retrouvé, contenant la thématique suivante : égalité entre les sexes. Ce rapport a été utilisé en tant qu'échantillon pour illustrer le taux de parité dans les prises de décision au niveau de l'enseignement supérieur au Maroc. Ainsi, dans son rapport publié en 2019, l'Université Moulay Ismail compte une seule femme comparativement à 34 hommes au sein des postes de décision. De plus, le taux de féminisation dans les équipes de recherche est de 16,09 %, alors que dans les conseils d'établissement, les femmes forment 7,20 %.

Bien que de multiples raisons peuvent expliquer ces pourcentages, Boutkhil indique que les femmes s'adaptent difficilement à un environnement dont la culture est définie par les hommes et où leurs compétences et performances sont constamment surveillées (2020, p. 3). De même, Zohra Lhioui souligne que sur le plan politique, « quand il s'agit d'élections, il faut avouer que le nombre des femmes qui se présentent est toujours inférieur à celui des hommes » (2006, p. 49-50). Elle explique que ce manque d'intérêt est causé en partie par « l'attitude sexiste des hommes militants à leur côtés » (*Ibid.*, p. 51). En 2018, ces raisons ont été mentionnées dans une étude menée par le ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique portant sur la place des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilités dans l'administration publique au Maroc. L'étude montre que les stéréotypes sexistes se perpétuent dans l'esprit des fonctionnaires. En effet,

ces derniers affirment que les femmes ne se projettent pas dans des postes de responsabilités qui suivent le modèle masculin, qu'elles manquent de motivation, et que le soutien de la hiérarchie est souvent en faveur des hommes. À ces raisons s'ajoute le sentiment de culpabilité que les femmes ressentent en essayant de synchroniser leur carrière leur famille (2018, p. 97-101). Par conséquent, l'UNESCO explique que la sous-représentation des femmes dans les grades chevronnés ou dans les positions de décision est

« souvent un signe de cultures institutionnelles qui ne sont ni inclusives ni orientées vers un changement social et culturel plus large et pour une plus grande égalité des sexes [...] les processus conventionnels de recrutement des professeur·e·s, qui récompensent des parcours universitaires ininterrompues, linéaires, et à temps plein, contribuent à la sous-représentation des femmes dans les postes de direction. » (2020a, p.47, notre traduction)

En effet, les postes de décision sont très exigeants et n'offrent pas une certaine flexibilité pour les femmes qui consacrent beaucoup d'efforts et de temps à leur famille.

Cependant, il serait intéressant de mener une enquête sur les différentes raisons qui ralentissent le développement de carrière universitaire des femmes. Il serait possible d'extrapoler au niveau des discriminations basées sur le genre dans le cheminement promotionnel tout en s'interrogeant sur les obstacles liés à la perception qu'ont les femmes de leurs propres compétences ou à leur rôle en tant que cheffe de famille.

3.3. *Insuffisances des ressources et lacunes du système de recherche scientifique*

3.3.1. *Un financement très modeste*

La présence des femmes marocaines dans le champ de la recherche scientifique est également conditionnée par la situation désavantageuse de celles-ci. Selon l'INE, comme l'État constitue l'approvisionneur financier majeur de la recherche scientifique, le Maroc y a consacré, en 2016, 0,75% de son produit intérieur brut (PIB) alors que la Malaisie (pays de comparaison²⁸) y a dépensé

²⁸ L'étude de l'INE sur la recherche scientifique au Maroc est menée en comparaison avec quatre pays, notamment la Malaisie, l'Afrique du Sud, la République tchèque et le Brésil « afin de faire ressortir non seulement les points distinctifs de chacun mais également les bonnes pratiques ainsi que les tendances mondiales en matière de recherche scientifique » (2022, p. 7)

1,44% (2022, p. 19). En l'absence de données récentes, nous pouvons nous référer à la répartition du budget de fonctionnement du Domaine de l'Enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique (DESRS) qui a offert 0,90% (101,303 millions de dirhams) en 2020 et 0,92% (soit 104,30 millions de dirhams) en 2021 de son budget afin de promouvoir la recherche scientifique (MEN, 2021, p. 68). Ce financement très modeste n'est que la partie émergée de l'iceberg. En outre, les contraintes liées aux études doctorales, à la structuration de la recherche et à la production scientifique contribuent à ce contexte défavorable.

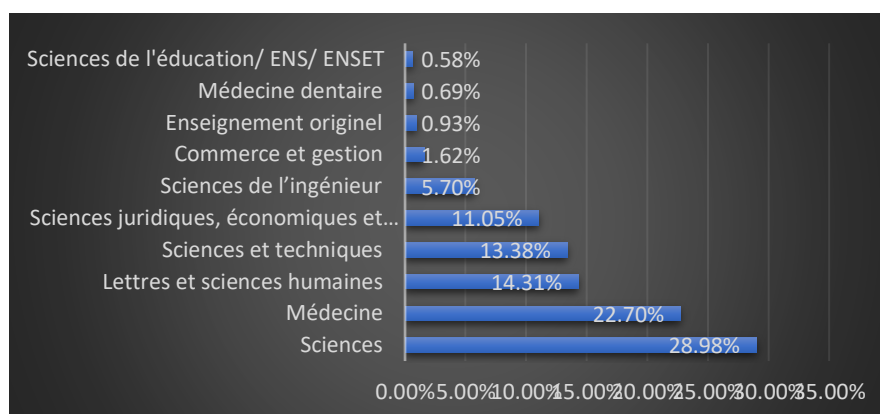
3.3.2. Fragilité du doctorat

Au Maroc, la conception des études doctorales « s'inscrit plutôt dans un continuum de formation et d'enseignement des autres cycles Licence et Master, en lui greffant une dose de recherche » (INE, 2022, p. 37). En plus de la qualité des formations proposées qui ne sont pas bien ciblées, l'efficacité du système doctoral est restreinte à cause de la surcharge d'encadrement²⁹ et du ratio du nombre de thèses soutenues par rapport au nombre de doctorant·e·s. En 2019-2020, le nombre total de doctorant·e·s était de 36 850 (MEN, 2020, p. 11) alors que le nombre total de diplômé·e·s dans la même année était de 2 192 (MEN, 2021, p. 27), ce qui équivaut à un taux de 5,94%. Selon l'INE, « le cycle doctoral au Maroc devient visiblement un goulot d'étranglement, où les effectifs s'accumulent sans pour autant que le rythme des soutenances ne suive » (2022, p. 39). De plus, comme il a été mentionné précédemment, les bourses d'excellence sont d'un montant dérisoire ce qui n'encourage pas les doctorant·e·s à maintenir leurs engagements.

Tenant compte de ces lacunes, les femmes diplômées du doctorat représente 39,18% de l'ensemble des diplômé·e·s en 2019-2020. Elles sont spécialisées, pour la grande majorité, dans le domaine des sciences, de la médecine, et des lettres et sciences humaines (fig. 11).

²⁹ À titre d'exemple, en 2013, les sciences juridiques et économiques (en accès ouvert) comptaient 130 étudiant·e·s par enseignant·e-chercheur·euse·s tandis que les sciences de l'ingénierie, les technologies et les sciences techniques (en accès régulé) comptaient 19 étudiant·e·s par enseignant·e-chercheur·euse·s. (INE, 2018, p. 50 et 2020, p. 17).

Figure 11 : Les domaines de spécialité des femmes diplômées en doctorat en 2019-2020



Source : ENSSUP (2020)

L'absence de parité ainsi que les obstacles qui entravent les études doctorales suggèrent que la relève féminine en matière d'enseignement et de recherche n'est pas encore assurée. Ceci aura donc un impact néfaste sur l'enseignement supérieur dans les années à venir.

3.3.3. Une structuration de recherche déséquilibrée et une dimension genre restreinte

Pour ce qui est de la structuration de la recherche, l'adoption de la Stratégie de recherche en 2006 a généré des unités institutionnelles (équipe, laboratoire, centre et réseau) au sein de chaque université. Selon l'INE, cette structuration n'a pas donné les résultats escomptés et n'a pas eu un impact positif sur la productivité et l'intra-collaboration entre les chercheur·se·s appartenant à la même université. L'INE cite plusieurs facteurs, tels que le financement, le poids de la gestion en l'absence de ressources humaines dédiées à ces unités de recherche, la massification qui pèse sur le travail universitaire au désavantage de la recherche, la qualité des candidat·e·s au doctorat et la difficulté de former ses unités à cause du nombre réduit d'enseignant·e·s-chercheur·se·s dans certaines disciplines.

Dans de telles circonstances, la recherche sur la thématique des femmes et/ou du genre dans les universités au Maroc reste peu visible. Nadifi et Gillot décrivent un champ de recherche restreint

où nous pouvons retrouver un cloisonnement des équipes de recherche et de formation. Ce constat prouve ce qu'avance l'INE à propos de l'absence de collaborations entre les structures (2022, p. 41). En outre, le manque de soutien institutionnel décourage non seulement les chercheur·se·s de s'impliquer malgré le potentiel et les compétences qui existent, mais contribue également à la suspension et la réduction des structures : « Sur les 22 structures de recherche répertoriées, seules 15 sont actives aujourd'hui. En ce qui concerne les formations, seulement une école doctorale et 5 masters sont ouverts. » (Nadifi et Guillot, 2018, p. 30)

3.3.4. Une production scientifique au féminin affaiblie et des domaines conventionnels

Quant à la production scientifique, en analysant la base de données du Web of Science (WOS), l'INE montre qu'entre 2011 et 2017, il y a eu une accélération de publications provenant de WOS, atteignant un total de 45 911 publications. Néanmoins, le rythme de cette croissance s'est ralenti. En effet, un taux de 134% est enregistré entre 2008 et 2017 contre 163% entre 1998 et 2007. De plus, comparativement à d'autres pays, « le Maroc, qui comptait environ le même nombre d'articles publiés que la Malaisie en 1998, a publié en 2017 plus de 5 fois moins que celle-ci » (INE, 2022, p. 49-50).

S'ajoute à cette conjoncture de la recherche scientifique au Maroc la proportion très faible des publications scientifiques dans le WOS qui ont été réalisées par les femmes. Entre 2008 et 2018, ces dernières sont autrices de 23,7%³⁰ des publications. La plupart sont orientées vers le domaine des sciences de la santé soit 42,7% alors que le domaine des sciences humaines et sociales compte 12,5% (*Ibid.*, p. 53). De même, à l'échelle mondiale, la majorité des publications des femmes sont dans les domaines liés aux soins. En effet, les femmes représentent 30% des publications (Sugimoto C.R. et. al., 2013, p. 212). Les faibles pourcentages associés aux publications des femmes s'expliquent en partie par l'absence de parité dans les études supérieures.

³⁰ Les femmes sont seulement 39,8% à publier dans les revues scientifiques et elles sont également sous-représentées dans les revues à grand impact et sont moins présentes dans l'ordre des droits d'auteur·rice·s en Amérique, en Europe, en Australie, en Océanie et en Asie (Bendels et.al, 2018).

Cependant, il existe bien d'autres obstacles socio-culturels à l'avancement des femmes (étudiantes et enseignantes-chercheuses) dans leur carrière. Ces obstacles sont étroitement liés aux inégalités, discriminations et oppressions domestiques et sociales.

4. Besoin de dépasser les obstacles socio-culturels

4.1. Le poids des responsabilités familiales empêche les femmes d'évoluer à l'université

Au Maroc, selon les statistiques du HCP, l'âge moyen au premier mariage pour les hommes est de 31 ans, ce qui n'a pas changé depuis 20 ans (2021). Cependant, en 2004, le premier mariage des femmes se faisait, en moyenne, à l'âge de 27 ans et avait diminué à 25 ans en 2018³¹. La poursuite des études supérieures au doctorat est généralement entre 24 et 30 ans. Nous pouvons déduire que le statut marital des femmes dans la mi-vingtaine pourrait affecter leur performance en sachant que, dans la société marocaine, la femme se voit attribuer plusieurs responsabilités liées aux soins et aux tâches domestiques. En effet, une étude de Fisher et al. dévoile que, dans 17 pays subsahariens, les femmes doctorantes en STIM³² produisent moins d'articles scientifiques durant leur formation doctorale à cause des responsabilités maritales.

En effet, en 2012, une journée type d'une femme marocaine est très différente de celle d'un homme marocain. Le tableau 1 illustre que les hommes accordent leur temps au travail professionnel et beaucoup moins à la formation et à l'éducation. En général, l'homme y consacre quatre fois plus de temps que la femme. Cette dernière voue sept fois plus de temps que l'homme à l'accomplissement des activités domestiques, surtout quand elle a un statut de « femme au foyer ».

³¹ Les mariages précoces et forcés existent toujours au Maroc, même si leur proportion a beaucoup diminué grâce au code de la famille (*Moudawana*) de 2004. De fait, selon le HCP, 27,8% des femmes âgées de moins de 35 ans et majoritairement non scolarisées ont été victimes d'un mariage précoce. Pour les mariages forcés, le taux s'élève à 1,6% (2019, p. 49).

³² Il s'agit des domaines des sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STIM).

Tableau 1 : Journée type des femmes et des hommes âgés de 15 ans et plus en 2012

Activités	Femmes (en h:min)	Hommes (en h:min)
Travail professionnel	1:21	5:25
Formation et éducation	0:24	0:33
Travail domestique	4:25	0:37

Source : HCP (2021a)

En outre, quand les femmes et les hommes exercent un travail professionnel, les hommes consacrent, en moyenne, 7h25 au travail et 34 minutes aux travaux ménagers tandis que les femmes y consacrent, respectivement, 4h43 et 3h54. Toujours selon le HCP, les femmes consacrent moins de temps au travail domestique quand elles atteignent un niveau qualifiant ou supérieur, elles sont célibataires, veuves ou divorcées, elles n'ont pas d'enfants ou que ces derniers ont plus de 15 ans. Nous pouvons déduire que cette division genrée du travail est inégale. La femme, étant plus touchée par cette inégalité, consacre non seulement beaucoup plus de temps que l'homme aux tâches domestiques, mais aussi un temps non négligeable au travail professionnel, ce qui constitue un double fardeau pour elle.

La pandémie de la COVID-19 a augmenté la charge domestique pour 27% des femmes contre 7,9% pour les hommes. Cela a également affecté le suivi des cours offerts à distance pour 11% des étudiantes au niveau supérieur contre 6% des hommes (HCP & ONU Femmes, 2021b, p.23). Nous constatons que les femmes sont toujours les plus désavantagées à cause du poids des tâches ménagères et des soins apportés aux membres de leur famille. En outre, selon l'UNESCO (2021), durant la période de confinement, les femmes chercheuses ont été le plus impactées, car, à cause de la fermeture ou de l'inaccessibilité de la plupart des services (crèches, écoles, aide-ménagère, etc.), elles se sont retrouvées à accomplir plusieurs obligations. Nommons entre autres les tâches domestiques, la surveillance et l'éducation des enfants. Cela a eu un impact négatif sur leur performance scientifique (2020, p. 38). Nous pouvons également nous demander si les conjoints de ces femmes doctorantes ou chercheuses leur procurent un soutien moral et familial pour les encourager à poursuivre leur cheminement professionnel.

En effet, selon l'étude de Daouia Laaboudi portant sur des enseignantes d'anglais au secondaire, quelques participantes affirment que leurs conjoints sont un poids de plus pour elles, car ces derniers sont dépendants de leurs soins domestiques : « Cette situation difficile à laquelle sont confrontées les enseignantes est en partie due au manque d'aide de la part de leurs maris, lesquels certaines participantes décrivent comme un "autre enfant" qui s'attend à ce qu'on prenne soin de lui tout comme les enfants. » (2021, p. 16, notre traduction) Laaboudi explique que les participantes sont exténuées de devoir établir un équilibre entre leur profession stressante et leurs responsabilités familiales. Elle conclue que le code du travail devrait prendre en considération les réalités des femmes de façon à créer un milieu professionnel favorable aux femmes et leurs familles.

4.2. La violence à l'égard des femmes : un fléau persistant et un tabou en milieu universitaire

Par ailleurs, la violence à l'égard des femmes les freine dans le développement de leurs savoirs et compétences et dans leur épanouissement. En comparant les études du HCP publiées en 2009 et 2019, nous constatons que la violence à l'égard des femmes âgées de 18 à 64 ans a connu une baisse de 6,3%³³ (HCP, 2021a, p. 128). Ces violences ont eu lieu dans le contexte domestique³⁴ (52,1%), le lieu d'enseignement et de formation (18,9%), le lieu de travail (15,4%) et l'espace public (12,6%) (*Ibid.*). Depuis 2009, la forme de violence la plus répandue est la violence psychologique³⁵, même si elle a diminué (57,7% en 2009 contre 49,1% en 2019). La violence liée à l'application de la loi³⁶ vient en seconde place, marquant une aggravation de 20,5%. Elle est suivie par la violence psychologique émotionnelle³⁷, en baisse de 11%, et par les atteintes à la

³³ En 2009, le taux de violence était de 62,8% alors qu'en 2019, il était de 56,5% (HCP, 2021a, p. 128).

³⁴ Le contexte domestique réfère à la violence conjugale et familiale. Le HCP a inclus pour la première fois en 2019 les violences conjugales entre partenaires hors mariage. Selon le HCP, « ce concept de "violence entre partenaires intimes" apparaît en effet plus inclusif que celui de violence conjugale, puisqu'il comprend aussi la violence dans les relations intimes en dehors du mariage et dans le cadre d'une post-séparation » (2019, p. 17).

³⁵ « La violence psychologique comprend une série de comportements qui englobent des actes de violence psychologique d'ordre émotionnel et de contrôle du comportement ou comportement dominant envers la femme. Ces comportements coexistent souvent avec des actes de violence physique ou sexuelle » (*Ibid.*).

³⁶ La violence liée à l'application de la loi est définie par le HCP comme « les droits à la garde des enfants et à leur pension alimentaire. La population concernée par cette forme de violence a donc été limitée à toute femme ayant des enfants d'une ex-union conjugale » (*Ibid.*).

³⁷ La violence psychologique émotionnelle est définie par le HCP comme suit : « l'insulter ou la faire se sentir mal dans sa peau ; la rabaisser ou l'humilier devant d'autres personnes ; l'effrayer ou l'intimider délibérément ; menacer de lui faire du mal ou de faire du mal à d'autres personnes qui lui sont chères » (*Ibid.*).

liberté individuelle³⁸, qui augmentent de 3,3%. En outre, les violences économiques et sexuelles se sont respectivement accrues de 6,9% (8,2% en 2009 contre 15,1% en 2019) et de 5,3% (8,7% en 2009 contre 14% en 2019). Toutefois, la violence physique s'est réduite de 1,9% en milieu urbain. Ce n'est pas le cas pour le milieu rural qui a connu une hausse de 4,2% (*Ibid.*, p. 130).

L'étude a également révélé que les femmes dans la vingtaine sont victimes de violences conjugales (58,4%) plus que dans d'autres tranches d'âge (*Ibid.*, p. 133). En outre, plus ces femmes sont jeunes (20-24 ans), plus elles sont victimes de violences familiales (26%). De plus, elles s'exposent à la violence dans d'autres contextes, comme dans les lieux de l'enseignement (18,7%) et dans l'espace public (17,7%). Par contre, les femmes âgées entre 25 et 29 ans font face à plus de violences dans leur lieu professionnel (21%). Ce pourcentage s'additionne aux violences vécues en contexte familial (20%), dans les lieux publics (14,8%) et dans le milieu de l'enseignement (6,2%). Comme nous pouvons le constater, que ces femmes soient mariées ou non, la violence causée par leur conjoint ou par les membres de leur famille est prédominante. De plus, il est fort probable que les femmes dans ce groupe d'âge sont des étudiantes dans l'enseignement supérieur ou bien des professeures d'enseignement pré-universitaire. Ce sont des contextes d'éducation qui ne les protègent pas des différentes formes de violence.³⁹

En effet, au sein de l'enseignement supérieur, il existe quatre types de violence selon le HCP. Les formes de violences psychologiques sont les plus répandues (9,2%), suivi des violences sexuelles (5,3%)⁴⁰ et physiques (2,7%) (HCP, 2019, p. 44). La violence électronique⁴¹, qui peut être le commencement ou la continuité de la violence dans le non-virtuel, se manifeste avec un pourcentage de 25,4% (*Ibid.*, p. 47). Les auteurs de ces actes de violence dans le milieu de

³⁸ L'atteinte aux libertés individuelles des femmes est « notamment [liée] [au] droit de la famille tels, le mariage précoce, l'union forcée, le divorce non consenti, etc. » (*Ibid.*).

³⁹ A noter que 43,8% des femmes âgées de 30 à 34 ans, affrontent la violence dans les établissements d'enseignement et de formation (HCP, 2021a, p. 133). On ne peut, néanmoins, savoir si elles représentent l'enseignement supérieur ou les niveaux primaire ou secondaire.

⁴⁰ Les femmes les plus vulnérables à cette forme de violence sont celles en situation d'handicap. Elles en souffrent deux fois plus que celles sans handicap (HCP, 2019, p. 44).

⁴¹ La violence électronique, aussi appelé la cyberviolence, « désigne tout acte agressif intentionnel perpétré par un individu ou un groupe d'individus (connus ou inconnus par la victime) au moyen de formes de communication électroniques. [...] [Elle] correspond à un ensemble d'actes qui, se déployant à travers des mediums numériques et électroniques, envahissent le monde réel, ou réciproquement, et qui visent à réitérer les normes de genre établies. » (*Ibid.* p. 18).

l'enseignement sont majoritairement des hommes (84%). Ils sont des étudiants (62%), des enseignants (34%) et des personnes étrangères aux établissements (28%)⁴² (*Ibid.*, p. 45).

Ce bilan s'est traduit à travers des faits réels des dernières années. Depuis 2017, six cas⁴³ de violences à l'égard des étudiantes ont été révélés. Des étudiantes universitaires ont publié sur les médias sociaux des messages et des captures d'écran de conversations avec leurs enseignants qui leur demandaient des faveurs sexuelles en échange de bonnes notes ou de la validation de modules ou d'une soutenance. Certaines d'entre elles ont pu poursuivre les auteurs en justice, qui ont obtenu d'un à deux ans de prison ferme. Néanmoins, par manque de preuves tangibles, par peur des répercussions et des poursuites pour dénonciations calomnieuses, les victimes se voient imposer la loi de l'omerta. Parfois, l'administration reçoit des plaintes d'un certain comportement inapproprié par un enseignant, mais rien ne change : « Il y a toute une procédure qui est très lourde, et on ne peut pas se substituer aux instances judiciaires ou aux enquêteurs. Sans plainte, on ne peut rien faire » affirme le président de l'Université Moulay Ismail, Hassan Sahbi (Haza et Chik, 2021). Avant que ces scandales ne voient le jour, aucune structure de soutien n'était établie dans les universités. Toutefois, un numéro vert (une ligne d'écoute) et des cellules d'écoute ont été créés dans certaines universités. D'autres mesures de prévention ou de protection sont toujours absentes, ce qui favorise la vulnérabilité des étudiantes qui parfois décident de suspendre leurs études ou bien de quitter leur pays et d'étudier à l'étranger⁴⁴.

Par ailleurs, une enquête doit être menée à propos de la violence à l'égard des enseignantes-chercheuses, car elle constitue une question encore ambiguë.

5. Recommandations

Cet état des lieux a révélé plusieurs anomalies concernant les conditions des femmes à l'université au Maroc. À cet effet, certaines recommandations sont formulées.

⁴² Concernant les auteurs de la violence électronique, 4,3% sont des enseignants et des étudiants, alors que 72,6% sont des inconnus (*Ibid.* p. 48).

⁴³ Ces cas incluent différentes universités publiques marocaines en 2017, 2019, 2021 et 2022 (Chaker, 2022). De plus, en 2009, pour la première fois, une étudiante a été assassinée par son encadrant à l'intérieur des locaux d'une faculté à Agadir (Sallouk, 2009).

⁴⁴ Voir les témoignages collectés par *Telquel* de 20 étudiantes victimes d'harcèlement sexuel dans les universités marocaines (Haza et Chik, 2021).

Il est impératif d'autonomiser les jeunes étudiantes en offrant des possibilités d'emplois pour qu'elles puissent financer leurs études universitaires. En effet, souvenons-nous que le système de bourses et l'offre d'accès aux cités universitaire ne peuvent couvrir tous les besoins des étudiant·e·s. À titre d'exemple, il existe, dans de nombreux pays, plusieurs plateformes virtuelles dédiées aux emplois pour étudiant·e·s (été, fin de semaine, soir, télétravail, etc.).

Par ailleurs, les universités doivent fournir les infrastructures et les ressources humaines nécessaires pour résoudre l'obstacle de la massification à tous les niveaux du système LMD et au sein des deux types d'établissements (accès ouvert et régulé). La stratégie actuelle se concentre sur le premier niveau (licence) par le biais de numérisation des cours (MOOC, SPOC, etc.). Cependant, d'autres questions liées à la massification ne sont toujours pas résolues, notamment la faisabilité des travaux dirigés et pratiques, la qualité discutable des projets de recherche encadrés et l'accès limité aux niveaux des masters et doctorats, qui prive de nombreux et nombreuses étudiant·e·s dans la poursuite de leurs études.

En plus des recommandations de l'INE (2018, 2020, 2022) au sujet du système de doctorat et de la recherche scientifique dans l'enseignement supérieur au Maroc, il est nécessaire de produire des professions de haut niveau dans le domaine de la recherche scientifique (qui ne sont pas nécessairement liés à l'université), car les jeunes étudiantes peuvent être dissuadées de poursuivre leurs études à l'université en raison du manque d'emplois correspondant aux profils des chercheuses.

En outre, il est nécessaire d'autonomiser les femmes du milieu universitaire de façon à ce qu'elles occupent des postes de décision au moyen d'un système de quotas, d'une gestion sensible au genre et des formations en leadership universitaire et en compétences comportementales (*soft skills*) dès le début de leur carrière dans l'enseignement supérieur. En outre, il faudrait autoriser l'APALD à surveiller l'application des lois constitutionnelles et les lois du code de travail qui sont liées à des politiques non-discriminatoires au sein des instances dirigeantes de l'université⁴⁵.

⁴⁵ Voir : Conseil National des Droits de l'Homme. (2013). *La mise en place de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discriminations : Mémoire*. CNDH : Rabat, pages 5-6.
<https://www.ceja.ch/images/CEJA/DOCS/Bibliotheque/Doctrine/Maroc/CNDH/Francais/Avis%20et%20m%C3>

En plus des réformes ratifiées par le Code du travail qui concernent la durée des congés de maternité et de paternité⁴⁶, l'augmentation des salaires permettrait aux enseignantes-chercheuses de déléguer plusieurs tâches domestiques en faisant appel à des ménager·ère·s, des infirmier·ère·s en puériculture, des aides-soignantes, etc. En outre, des environnements professionnels et éducatifs comme l'université pourraient mettre en place des crèches à l'intérieur ou à proximité de ces établissements⁴⁷.

Des recherches plus poussées sont nécessaires en ce qui concerne l'équilibre entre les études, le travail et la famille, le rôle des hommes de la famille (partenaire, père, frère, fils, etc.), les raisons qui empêchent les femmes d'accéder ou de postuler pour des postes de prise de décision ou qui ralentissent leur développement de carrière universitaire. Enfin, il faut également se pencher sur la violence faite aux femmes à l'université ainsi qu'aux mesures prises pour les protéger.

En outre, des données accessibles au public sont indispensables concernant la situation des femmes dans les 12 universités marocaines, notamment en ce qui a trait à leur discipline et leurs postes de leadership liés à l'enseignement, à la gestion administrative et à la recherche. Ce type de données devrait être détaillé par genre, grade et types de responsabilités afin d'analyser et d'évaluer précisément la position des femmes dans l'enseignement supérieur au Maroc.

[%A9morandums/Autorit%C3%A9%20pour%20la%20parit%C3%A9 %20M%C3%A9morandum%20du%20CND H.pdf](#)

⁴⁶ 15 jours de congé de paternité n'est pas généralisé par toutes les fonctions publiques, encore moins pour le secteur privé. En Norvège, par exemple, le quota paternel est allongé à dix semaines non transférables, en plus du quota partageable avec la mère qui est de 26 semaines (Kvande, E & Brandth, B. 2016, p.11).

⁴⁷ Voir, par exemple, Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique. (2019). *Cahier des charges pour la mise en place de crèches dans les départements gouvernementaux au niveau central et régional*. https://www.mmsp.gov.ma/sites/default/files/publications/CahierChargesCreche_08102019_Fr.pdf

CONCLUSION

Malgré les mesures entreprises par le Maroc pour établir la parité dans l'enseignement supérieur public, la présence des femmes étudiantes et enseignantes-chercheuses reste faible. En outre, le système éducatif, le marché du travail et la culture masculine prédominante ne répondent pas à bon nombre des attentes de ces femmes universitaires. La diminution marquée de la présence des femmes au niveau des diplômes de maîtrise et de doctorat ainsi que l'invisibilité des enseignantes-chercheuses au niveau de la recherche et de la prise de décision sont contradictoires avec leurs potentiels.

L'objectif de l'égalité femmes-hommes ne peut se réaliser tant que la qualité de l'enseignement supérieur est discutable. Les conditions financières désavantageuses des étudiant·e·s, la massification des établissements et le manque de ressources forment de réels obstacles à la réalisation de l'ODD 5.

Sur le plan socio-culturel, les femmes universitaires (étudiantes et enseignantes-chercheuses) assument des responsabilités familiales et domestiques accablantes et peuvent être susceptibles de vivre dans des foyers dangereux. Elles risquent d'étudier et travailler au sein de milieux éducatifs et professionnels menaçants. La promotion de la culture de l'égalité au sein des foyers et la création d'un système efficace de protection des femmes contre toutes les violences et dans tous les contextes sont primordiales.

Pour conclure, la mise en œuvre des politiques publiques en faveur des femmes peut contribuer à la réduction des inégalités. Cependant, il faut s'assurer de l'application de ces lois non seulement en facilitant l'accès des femmes aux différentes institutions et aux positions de décision, mais aussi en établissant des instances de suivi et de surveillance de ces politiques.

BIBLIOGRAPHIE

- Amrani, Y. (2022). Hébergement universitaire : comment Abdellatif Miraoui compte réduire le déficit. *Le Matin*. Consulté en ligne sur <https://lematin.ma/express/2022/hebergement-universitaire-abdellatif-miraoui-compte-reduire-deficit/370113.html>
- Bendels, M., Müller, R., Brueggmann, D., & Groneberg, D. A. (2018). *Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index Journals*. *PLoS ONE*, 13(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189136>
- Berahab R., Bouba Z. & Agénor P. R. (2017). *Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc*. OCP Policy Center & Ministère de l'économie et des finances : Direction des études et prévisions financières. Rabat : Maroc.
- Boutkhil, S. (2020). The cost of women's absence in decision-making positions in Moroccan academia. Issue brief no. 06.23.20. *Rice University's Baker Institute for Public Policy*. Houston, Texas. Consulté en ligne sur <https://www.bakerinstitute.org/files/16039/>
- Bulletin Officiel N°6066. (19 juillet 2012). *Loi organique n° 02-12*. Consulté en ligne sur http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/Loi_02.12_Fr.pdf
- Chaker, H. (2022). « Harcèlement sexuel : Retour sur un scandale qui ébranle les universités. » *L'opinion*. Consulté en ligne sur https://www.lopinion.ma/Harcèlement-sexuel-Retour-sur-un-scandale-qui-ébranle-les-universités_a22480.html
- Conseil National des Droits de l'Homme. (2013). *La mise en place de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination : Mémoire*. CNDH : Rabat. Consulté en ligne sur http://cndh.ma/sites/default/files/autorite_pour_la_parity-memorandum.pdf
- Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation, et de la Recherche Scientifique. (2015). *Pour une école de l'équité, de la qualité, et de la promotion : Vision stratégique de la réforme 2015-2030*. Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation, et de la Recherche Scientifique : Maroc. Consulté en ligne sur https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2017/09/Vision_VF_Fr.pdf
- Daoud, Z. (2007). *Maroc : les années de plomb, 1958-1988 : Chroniques d'une résistance*. Edition Manucius.
- El Bouhsini, L. (n.d.). *Le mouvement féministe au Maroc : Quelques repères historiques*. Abhatoo : Centre national de documentation : Maroc. Consulté en ligne sur <http://www.abhatoo.net.ma/maalama-textuelle/developpement-economique-et-social/developpement-social/histoire/histoire-sociale/le-mouvement-feministe-au-maroc-quelques-reperes-historiques>

- Fisher, M., Nyabaro, V., Mendum, R & Osiru M. (2020). *Making it to the PhD: Gender and student performance in Sub-Saharan Africa*. PLoS ONE 15(12) <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0241915>
- Haut-Commissariat au Plan. (n.d.) Genre et éducation (chapitre 2). *Genre et développement : Aspects socio-démographiques et culturels de la différenciation sexuelle*. HCP : Maroc. pp. 93-129.
- Haut-Commissariat au Plan. (2019). *Rapport sur les violences faites aux femmes et aux filles : Enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes*. HCP : Maroc.
- Haut-Commissariat au Plan. (2021). *La femme marocaine en chiffres : 20 ans de progrès*. HCP : Maroc. Consulté en ligne sur <https://www.hcp.ma/file/223716/>
- Haut-Commissariat au Plan & ONU Femmes. (2021b). *Analyse genre de l'impact du coronavirus sur la situation économique, sociale et psychologique des ménages*. HCP : Maroc. https://www.hcp.ma/downloads/Enquete-sur-l-impact-du-coronavirus-sur-la-situation-economique-sociale-et-psychologique-des-menages_t21765.html
- Haza, F. & Chik, L. (2021). Harcèlement sexuel : Une omerta universitaire. *Telquel*. Consulté en ligne sur https://telquel.ma/2021/07/01/harcèlement-sexuel-une-omerta-universitaire_1727546
- Huyer, S. (2016). Chapitre 3 : Vers une diminution des disparités hommes-femmes dans la science et l'ingénierie ? *Rapport de l'UNESCO sur la science vers 2030*. Éditions UNESCO : Paris. Consulté en ligne sur https://fr.unesco.org/sites/default/files/usr15_is_the_gender_gap_narrowing_in_science_and_engineering_fr.pdf
- Instance Nationale d'Évaluation du Système d'Éducation, de Formation, et de Recherche Scientifique. (2018). *L'Enseignement supérieur au Maroc : Efficacité, efficience, et défis du système universitaire à accès ouvert*. Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation, et de la Recherche Scientifique : Maroc. Consulté en ligne sur <https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2018/10/Rapport-Enseignement-sup--rieur-Fr-03-10.pdf>
- Instance Nationale d'Évaluation du Système d'Éducation, de Formation, et de Recherche Scientifique. (2020). *L'Enseignement supérieur au Maroc : Efficacité, efficience, et défis du système universitaire à accès régulé*. Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation, et de la Recherche Scientifique : Maroc. Consulté en ligne sur <https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2020/05/Rapport-ES-re%CC%81gule%CC%81.pdf>
- Instance Nationale d'Évaluation du Système d'Éducation, de Formation, et de Recherche Scientifique. (2022). *La recherche scientifique et technologique au Maroc : Analyse évaluative*. Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation, et de la Recherche

- Scientifique : Maroc. Consulté en ligne sur <https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2022/04/Rapport-Recherche-S-au-Maroc-FR-VF.pdf>
- Khettou, K. (2020). Le retard de versement des bourses perturbe les étudiants, le ministère fixe la date au 15 décembre. *Hespress*. Consulté en ligne sur <https://fr.hespress.com/175953-le-retard-de-versement-des-bourses-perturbe-les-etudiants-le-ministere-fixe-la-date-au-15-decembre.html>
- Kvande, E & Brandth, B. (2016). Les pères en congé parental en Norvège : Changements et continuités. *Revue des Politiques Sociales et Familiales*, 122. pp.11-18.
- Laaboudi, D. (2021). Struggling to balance career and family: The case of married female English teachers in Morocco. *International Journal of Interdisciplinary Gender Studies*, V 1, 1. 5-26. Consulté en ligne sur https://contemporarymedusa.com/wp-content/uploads/Issue1.Vol1_2021.Struggling-to-Balance-Career-and-Family-The-Case-of-Married-Female-English-Teachers-in-Morocco.pdf
- Lhioui, Z. (2005). Les femmes diplômées et la prise de décision au Maghreb : Le cas du Maroc. *Cahiers du CREAD*. n°74, pp. 47-59. Consulté en ligne sur <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/22/21/74/9565>
- Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale, et de la Famille. (2020). *Loi n° 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes*. Consulté en ligne sur <https://social.gov.ma/loi-n-103-13-relative-a-la-lutte-contre-la-violence-a-legard-des-femmes/>
- Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique. (2018). *Place des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité dans l'administration publique au Maroc*. Consulté en ligne sur https://www.mmsp.gov.ma/sites/default/files/publications/RapportPlaceFemmesPostesResponsabilite_APM_26032019_Fr.pdf
- Ministère de l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'Administration. (2021). *Projet de loi de finances pour l'année budgétaire 2021 : Rapport sur les ressources humaines*. Maroc. Consulté en ligne sur https://www.finances.gov.ma/Publication/db/2021/10-%20Rapport%20Ressources%20Humaines_Fr.pdf
- Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. (2009). *Programme d'urgence 2009-2012 : Pour une éducation inclusive*. Consulté en ligne sur http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Policy_Dialogue/48th_ICE/Presentations/IBE_ICE_Workshop_1D_Presentation_FR_Minister_Education_Morocco_Nov08.pdf
- Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. (2020). *L'enseignement supérieur en chiffres 2019-2020*. Direction des Stratégies et des Systèmes d'Information : Maroc. Consulté en

ligne sur

<https://www.enssup.gov.ma/storage/statistique/1.l'enseignement%20sup%C3%A9rieur%20en%20chiffre%20%202019-2020.pdf>

Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. (2021). *L'enseignement supérieur en chiffres 2020-2021*. Direction des Stratégies et des Systèmes d'Information : Maroc. Consulté en ligne sur <https://www.enssup.gov.ma/storage/statistique/2020-2021%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%8A%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A3%D8%B1%D9%82%D8%A7%D9%85.pdf>

Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. (2021). *Statistiques universitaires enseignement supérieur universitaire public année universitaire 2020-2021*. Direction des Stratégies et des Systèmes d'Information : Maroc. Consulté en ligne sur <https://www.enssup.gov.ma/storage/Statistiques%20Universitaires%20-%20Enseignement%20Sup%C3%A9rieur%20Universitaire%20Public%202020-2021.pdf>

Morocco World News. (2018). How to turn the Moroccan brain drain into brain gain. *Morocco World News*. Consulté en ligne sur <https://www.moroccoworldnews.com/2018/07/251305/moroccan-brain-drain-morocco>

Nadifi, R. & Gillot, G. (2018). *Le Genre et l'université au Maroc : État des lieux, enjeux et perspectives*. UNESCO et Université Hassan II de Casablanca : Rabat. Consulté en ligne sur <https://www.cawtarclearinghouse.org/storage/4989/Le-genre-et-l%E2%80%99universit%C3%A9-au-Maroc%2C-Etat-des-lieux%2C-enjeux-et-perspectives.pdf>

Nations Unis. (n.d.). Égalité des sexes : Le plus grand défi en matière de droits fondamentaux. *Questions Thématiques*. Consulté en ligne sur <https://www.un.org/fr/global-issues/gender-equality>

Office National des Œuvres Universitaires, Sociales et Culturelles (ONOUSC). (2022). Rubrique : *Présentation*. Consulté en ligne sur <https://www.onousc.ma/Presentation>

Organisation des Nations Unis pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO). (2020a). *Global education monitoring report 2020: Gender report, A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. UNESCO : Paris. Consulté en ligne sur <https://www.ungei.org/sites/default/files/2020-12/GEMR-Gender-Report-2020-eng.pdf>

Organisation des Nations Unis pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO). (2020b). *Les femmes en sciences*. Fiche d'information N°60 FS/2020/SCI/60. UNESCO. Consulté en ligne sur https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375033_fre

- Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO). (2021). *Women in higher education : Has the female advantage put an end to gender inequalities?* UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC) : Paris. Consulté en ligne sur <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182>
- Sadiqi, F. (2017). The Moroccan Feminist Movement (1946-2014). Badri, B. & Tripp, A. M. *Women's activism in Africa: Struggles for rights and representation*. Bloomsbury Publishing, 97-120. DOI [10.5040/9781350224117.ch-005](https://doi.org/10.5040/9781350224117.ch-005)
- Sallouk, N. E. (2009). Reconstitution du crime crapuleux d'Agadir : Le corps de Sanaâ a été traîné sur 30 mètres. *Libération*. Consulté en ligne sur https://www.libe.ma/Reconstitution-du-crime-crapuleux-d-Agadir-Le-corps-de-Sanaa-a-ete-traîne-sur-30-metres_a5752.html
- Secrétariat Général du Gouvernement. (2011). *La Constitution : Edition 2011*. Série : Documentation Juridique Marocaine. Direction de l'imprimerie officielle : Maroc. Consulté en ligne sur http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/constitution/constitution_2011_Fr.pdf
- Sugimoto CR., Larivière V., Ni CQ., Gingras Y., & Cronin B. (2013). Global gender disparities in science, *Nature* 504 (7479), pp. 211-213. Consulté en ligne sur <https://www.nature.com/articles/504211a>
- Université Moulay Ismail. (2019). *Rapport de développement durable (ODD 5) : Égalité entre les sexes*. UMI : Meknès. Consulté en ligne sur <https://www.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2020/11/Rapport-2019-ODD-5.pdf>
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report: Insight Report 2022*. Consulté en ligne sur https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
- Zerrouk, L. (2014). Abrogation de l'article 475 du code pénal : Tolérance zéro pour les violeurs. *Aujourd'hui le Maroc*. Consulté en ligne sur <https://aujourd'hui.ma/societe/abrogation-de-l-article-475-du-code-penal-tolerance-zero-pour-les-violeurs-107428#:~:text=La%20Chambre%20des%20repr%C3%A9sentants%20a,la%20plainte%20des%20personnes%20ayant>



Affaires mondiales
Canada

Global Affairs
Canada



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Relations
internationales
et francophonie

Québec



Commission
canadienne
pour l'UNESCO

UQÀM

IREF
Institut de recherches
et d'études féministes

UQÀM

Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal