

## LES FEMMES MAROCAINES EN SCIENCES, TECHNOLOGIES ET EMPLOI D'APRÈS LES RÉSULTATS D'UNE RECHERCHE COMPARATIVE INTERNATIONALE

MOROCCAN WOMEN IN SCIENCE, TECHNOLOGY AND WORK BASED ON AN INTERNATIONAL COMPARATIVE RESEARCH

SHEMERA : Euro-mediterranean Research Cooperation on Gender and Science

SHE : Euro-mediterranean Research Area

Rachida NAFAA<sup>1</sup>

---

### Abstract

*In Morocco, Hassan II University of Casablanca participated, with other Mediterranean establishments, in the SHEMERA project (2011-2014) with the aim of examining gender inequalities in science. Drawing on the Frascati Manual, the comparative study aims to strengthen the gender approach. The results obtained show that if women are well represented in the field of studies and administrative functions, they are underrepresented in management positions. At the academic level, they are more represented in medical sciences than in social and natural sciences. Hassan II University also participated in the TARGET project (2020-2023) with a view to institutionalizing the gender approach in its various instances.*

---

### Résumé

*Au Maroc, l'université Hassan II de Casablanca a participé, avec d'autres établissements méditerranéens, au projet SHEMERA (2011-2014) dans le but d'examiner les inégalités des sexes dans le domaine des sciences. S'appuyant sur le Manuel de Frascati<sup>2</sup>, l'étude comparative aspire à renforcer l'approche genre. Les résultats obtenus montrent que si les femmes sont bien représentées dans le domaine des études et des fonctions administratives, elles sont sous représentées dans les postes de direction. Au niveau académique, elles sont plus représentées en sciences médicales qu'en sciences sociales et naturelles. L'université Hassan II a également participé au projet TARGET (2020-2023) en vue d'institutionnaliser l'approche genre dans ses diverses instances.*

---

**Keywords:** gender equality, science, employment, leadership, Mediteranean area.

**Mots-clés :** égalité des sexes, science, emploi, leadership, Zone méditerranéenne.

---

DOI: 10.24818/SYN/2024/20/SP.04

---

<sup>1</sup> Rachida Nafaa, Université Hassan II de Casablanca, nrachida2005@yahoo.fr.

<sup>2</sup> Le manuel de Frascati est une référence méthodologique internationale pour les études statistiques des activités de recherche et développement. Publié par l'OCDE, il standardise la façon dont les gouvernements recueillent l'information sur les investissements en recherche et développement (R et D). Ce Manuel traite exclusivement de la mesure des ressources humaines et financières consacrées à la recherche et au développement expérimental, souvent qualifiées « d'intrants » de la R et D.

---

## ***1. Introduction***

---

Entre 2011 et 2014, l'université Hassan II de Casablanca a participé avec un réseau d'établissements méditerranéens à un projet financé par l'union européenne dont la première tranche a été exécutée en Europe. Les pays membres de ce programme sont le Maroc, l'Espagne, la Belgique, la Hongrie, la Grèce, la Turquie, l'Égypte, l'Algérie, la Lybie, la Jordanie, le Liban, la Palestine, la Syrie et la Tunisie. Il s'agissait d'effectuer une étude comparative qui se base sur les statistiques, les entretiens et les réunions avec les acteurs du secteur de la recherche universitaire. Elle vise à mieux comprendre les conditions de l'inégalité entre les hommes et les femmes dans les sciences humaines et sociales.

Cette étude aspirait à réaliser les objectifs suivants :

- Assurer l'échange des connaissances sur la culture, les traditions et les sociétés des pays partenaires.
- Évaluer la place des femmes dans le domaine de la recherche scientifique et technologique.
- Renforcer l'application de l'approche genre dans le domaine des sciences, attirer l'attention sur l'importance de la dimension genre dans le domaine de la recherche scientifique et promouvoir l'égalité des genres dans les domaines où persistent les inégalités.
- Développer, harmoniser des données intra-européennes et procéder à un benchmarking avec les données des pays partenaires du sud de la méditerranée (notamment en Afrique du Nord) en construisant une base de données en vue de suivre les changements du développement de l'adoption de l'approche.
- Développer le savoir-faire et proposer des stratégies d'égalité entre les sexes.

Les deux phases de SHEMERA se sont déroulées de façon ponctuelle durant les années : 2003, 2006, 2009, 2010 et 2012/2013. La dernière réunion a eu lieu à Mohammedia<sup>3</sup> et le rapport final a permis de livrer des recommandations communes pour la région méditerranéenne.

Poursuivant les mêmes objectifs, l'université Hassan II a participé, entre 2020 et 2023, au projet TARGET. Adoptant une approche réflexive de l'égalité des sexes pour la transformation institutionnelle, ce projet vise l'institutionnalisation de l'approche genre à l'université marocaine.

---

<sup>3</sup> Mohammedia est une ville de la région de Casablanca-Settat (Maroc).

## **2. Approches et Méthodologie**

---

La méthodologie à suivre a été adoptée et arrêtée dès le début du projet, elle devait conserver les mêmes consignes du SHEMERA Europe pour établir les similarités, les spécificités et les différences.

La matrice statistique de base se compose de quatre chapitres qui se présentent comme suit :

Chapitre 1 : Évaluer la présence des femmes dans la recherche.

Chapitre 2 : Focaliser l'attention sur les domaines scientifiques (les ségrégations horizontales).

Chapitre 3 : Repérer les situations de ségrégation verticale.

Chapitre 4 : Analyser la présence des femmes dans les postes de décision et les conditions de leur accès aux fonds et aux financements des recherches en se basant sur les unités de mesure, selon le manuel de Frascati dont on peut citer les notes suivantes :

Note 1 :

Head corent : Le nombre des personnes engagées dans la Recherche Développement durant une année

FTE : Full time equivalence : Unité correspondant à une année de travail par personne.

Note 2 :

The Gender Gap : Hiatus entre les sexes en termes de salaires, c'est-à-dire les lacunes en genre, cela représente la différence entre les paiements des hommes et les paiements des femmes, avec le pourcentage de la moyenne des salaires horaires/salaire à l'heure par type de genre.

Note 3 :

Les dépenses dans la recherche développement et leur place dans le pouvoir d'achat qui est ramené à une unité de devise standard pour toutes les équipes en prenant en compte les spécificités nationales.

L'étude utilise le Manuel de Frascati pour définir le personnel de la Recherche-développement, qui définit trois catégories dans l'enseignement supérieur :

- Les chercheurs : ce sont des professionnels engagés dans la conception ou la création de nouveaux savoirs, des produits, processus, méthodes et des systèmes et impliqués aussi dans le management des projets concernés.
- Les techniciens et groupe équivalent : ce sont les personnes qui accomplissent plusieurs tâches mobilisant les savoir techniques et l'expérience dans un ou plusieurs champs : ingénierie, physique, sciences de la vie, sciences sociales, sciences humaines. Le groupe équivalent qui

performe la relation entre les chercheurs des sciences humaines et sociales et la recherche développement.

- Les équipes assistantes : the supporting staff : des personnes aidant ou participant dans les projets de recherche.

Examiner différemment les disparités a été abordé de différentes façons en recherchant les taux suivants:

- La proportion des femmes cheffes des institutions (tous les instituts de l'enseignement supérieur).
- La proportion des femmes leaders : l'évolution de la disparité du taux de financement des recherches entre les femmes et les hommes dans les universités et les institutions assimilées qui délivrent des doctorats.
- Le succès en recherches subventionnées entre les femmes et les hommes selon les différents domaines scientifiques (sciences naturelles, ingénierie et technologie, sciences médicales, sciences agronomiques, sciences sociales, sciences humaines)

La majorité des données ont été récoltées auprès des universités, du ministère de tutelle et du HCP<sup>4</sup>. Le fait de se baser sur les chiffres de ce dernier organisme, est motivé par la crédibilité dont jouit cette institution à l'échelle nationale et internationale. Nous avons exclu toutes les données contradictoires et non justifiées. Les données sur l'emploi des femmes, tous métiers inclus, existent. Deux ouvrages ont été notamment réalisés par le HCP (femmes en chiffres 2011, 2012 et 2013) mais ne fournissent pas tous les éléments recherchés par le projet SHERA. Au cours de la deuxième réunion de TFG (Task force) et de la réunion nationale, nous avons pu obtenir d'autres informations supplémentaires grâce à la présence du directeur de la stratégie du ministère de l'Éducation nationale, de l'ingénieur en chef du HCP et de la responsable de la division des ressources humaines. La partie la plus difficile c'est celle qui concernait les données sur les femmes scientifiques exerçant dans le secteur privé (industrie, services) et dans les organisations sociales à but non lucratif, que l'on n'a pas pu obtenir.

---

---

### ***3. Résultats et discussions***

---

---

---

---

#### ***3.1 Difficulté de composer une bibliométrie sur le sujet***

---

---

Écrire sur les femmes scientifiques au Maroc est un fait rare. Nombreux sont les articles, les ouvrages et les magazines qui abordent la question des femmes en général. Des auteurs en lettres et en sociologie traitent les conditions des femmes marocaines mais très peu d'auteurs ont focalisé leur intérêt sur les femmes dans le

---

<sup>4</sup> Le Haut-Commissariat au Plan. Rabat (Maroc) : Principale institution marocaine chargée de la production des statistiques, de planification, de prospective, d'analyse et de prévision. Elle jouit d'une indépendance dans la conduite de ses travaux.

domaine des sciences et techniques. Ce volet permettra de saisir les lacunes des recherches précédentes et la nécessité de promouvoir les études sur les femmes chercheuses et leur implication dans la prise de décision dans la recherche, l'innovation et la technologie. La plupart des documents trouvés traitent de thématiques telles: la violence de genre, les droits des femmes, le code de la famille. En revanche, peu de rapports ont été écrits qui soient pertinents et conformes à l'objectif de SHEMERA<sup>5</sup>.

El Ansari, 2007, dans son rapport, auprès du parlement européen, atteste que: *les femmes chercheurs demeurent minoritaires dans les secteurs étatiques, de l'enseignement supérieur et sont sous représentées dans les filières scientifiques en dépit du fait que le pourcentage des femmes diplômées de niveau supérieur est plus important que celui des hommes. Plusieurs actions ont été engagées de concert au niveau transnational. A citer surtout l'adoption par la commission européenne d'un plan d'action pour promouvoir l'égalité des sexes dans les sciences et d'une résolution « femmes et science » invitant les Etats membres à engager le dialogue sur les politiques nationales, se basant sur les méthodes d'étalonnage (benchmarking).* (El Ansari, 2007: 1)

Il ajoute qu'au Maroc,  
*... la loi ne prévoit aucune discrimination dans l'accès au travail que ce soit dans le secteur public ou privé. Conformément au statut de la fonction publique de 1958 : « sous réserve des conditions qu'il prévoit ou résultant des statuts particuliers, aucune distinction n'est faite entre les sexes pour l'application de ce statut.* (El Ansari, 2007: 2)

Ben Mansour, 1999 dans son article : femmes dans le Maghreb, elle déduit suite à une étude bibliométrique et statistique qui explore la place de la femme marocaine dans la recherche, qu'en 1999, sur 7000 chercheurs, les femmes représentent 20%. 13% seulement des unités de recherche sont dirigées par des femmes. La proportion des femmes enseignantes à l'université est de 22.3%. Bien que la scolarisation des filles entre 7 et 13 est obligatoire, les taux des filles qui arrivent à l'université reste faible.

---

<sup>5</sup> Citons certains travaux: Le rapport de M. El Ansari, "Femmes dans la science", l'article de Rahma Bourqia et al., "Femmes sujet de recherche" (2005), Abdelhak Lamrini, "Guide des femmes marocaines", Amina Benmasour, "Femmes dans le Maghreb arabe", Fouzia Ghissasi et A. Moulay Rchid, "femmes, violence et université," Nafaa, R. Mellakh, Abderebbi et Ibn Rissoule et al: "Le coût de la violence à l'égard des femmes (Maroc, Uganda et Bangladesh)" (2009). Ces ouvrages et articles ont été les plus pertinents et ceux qui touchent le plus à notre sujet. En comparaison avec les pays du Moyen Orient et l'Europe, le Maroc est un pays où l'on écrit le moins sur les femmes en sciences et leur place dans le leadership universitaire.

F. Rhissasi et M. Rchid, 2003, publient un ouvrage sur les femmes, la violence et l'université, suite à enquête menée par la Chaire Unesco « La Femme et ses droits ». Ils y relèvent les conditions de la violence directe et indirecte exercée dans l'espace universitaire.

A. Lamrini, historien du Royaume du Maroc, a publié son ouvrage sur les femmes marocaines. Il a consacré deux tomes encyclopédiques aux différentes réalisations féminines à travers l'histoire, notamment depuis l'indépendance jusqu'à nos jours. Le 3<sup>ème</sup> tome est destiné aux femmes leaders et sur un nombre important des femmes pionnières dans tous les domaines

---

### *3.2 Difficulté de collecte des données*

---

Au moment des investigations, il n'existait pas de référentiel global de statistique sur les femmes en sciences et technologie. Depuis 2011, le Haut-Commissariat au Plan a commencé à publier annuellement un rapport intitulé : « Femmes marocaines en chiffres ». C'est un ouvrage annuel précieux qui traite de la situation des femmes dans tous les domaines. Mais, l'on manque toujours des données précises et complètes sur les questions suivantes :

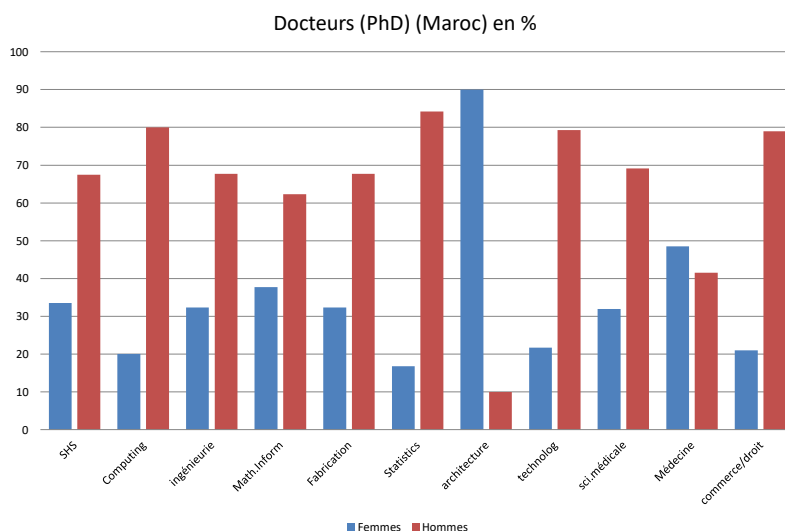
- Le nombre des femmes chercheuses dans le secteur privé.
- Le nombre des femmes chercheuses dans les industries.
- Le nombre des femmes chercheuses dans les entreprises, la gestion et le commerce.
- Les femmes chercheuses et le leadership.
- Les chercheuses et leurs effectifs en proportion de la population active.
- Leurs effectifs en proportion de la population active.

---

### *3.3 La situation des femmes chercheuses au Maroc*

---

Les femmes ont accompli d'importantes avancées concernant l'égalité avec les hommes dans l'accès aux bancs des universités (48%), et aussi dans l'exercice des fonctions administratives (41%). Néanmoins, leur intégration dans la fonction d'enseignante chercheuse demeure en deçà des attentes. En effet, à ce niveau, le taux de féminité n'excède guère les 26% (2014). Les étudiantes sont présentes dans tous les cycles de formation sans aucune discrimination. Globalement, le pourcentage des femmes est de 47% dans le cycle normal, de 42% en Master (ce taux atteint 44% en master professionnel et spécialisé) et de 36% en Doctorat.



**Fig. 1. Taux de féminisation chez les titulaires du doctorat selon la spécialité**

Au Maroc, 34% des titulaires d'un doctorat étaient des femmes qui appartiennent à différents domaines de la science. Elles constituent une minorité de diplômés de doctorat dans tous les domaines de la science mais on peut avancer qu'un équilibre entre les sexes est presque atteint dans les domaines de la santé et du bien-être (49% des titulaires d'un doctorat dans ce domaine sont des femmes).

Parmi les doctorants, la proportion de femmes est pratiquement équivalente à 37-38 % dans les domaines de l'éducation, des sciences, des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de l'ingénierie. Les femmes représentent moins de 31% dans les sciences humaines, les arts, l'ingénierie, la fabrication et la construction. Elles ont pu acquérir presque l'égalité avec les hommes dans l'accès aux bancs des universités (48%), et aussi dans l'exercice des fonctions administratives (41%). Néanmoins leur intégration dans la fonction d'enseignante chercheuse demeure en deçà des attentes. En effet, à ce niveau, le taux de féminité n'excédait guère les 26% en 2014.

---

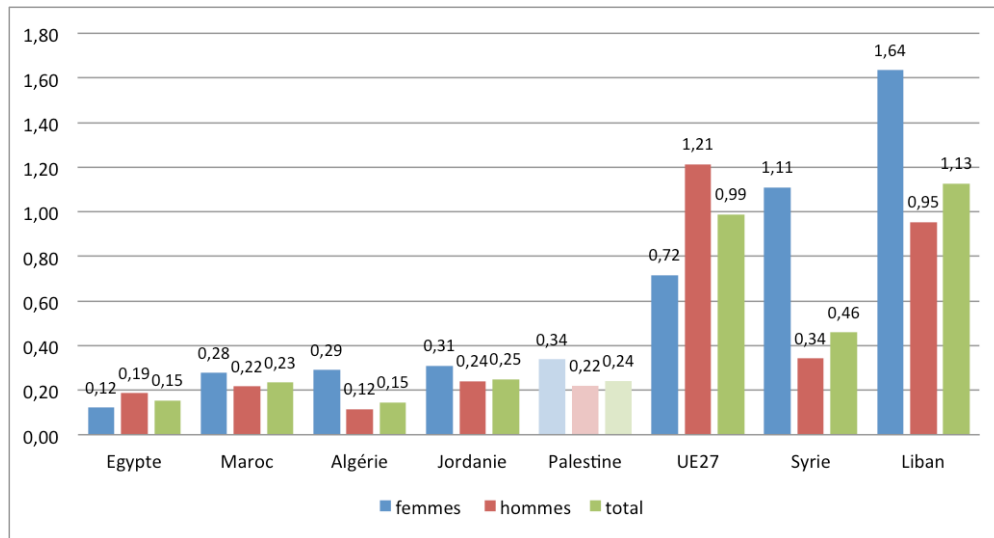
*3.4 Si la présence dans les études est en constante évolution, qu'en est-il des postes de décision et de leadership dans les domaines des sciences et techniques ?*

---

Comme cela a été cité ci-dessus, les étudiantes sont présentes dans tous les cycles de formation sans aucune discrimination. Au Maroc, les jeunes filles de 6 à 7 ans sont

intégrées à l'école à 100%. Le taux moyen de scolarisation des filles au primaire est de 100%. Au collège, le taux est de 56% alors qu'il n'est que de 34% au secondaire qualifiant. Les jeunes filles dans les zones rurales atteignent difficilement ce dernier niveau de scolarité. Le taux de décrochage chez les filles dans certains villages dépasse 80%, alors que celui de leur réussite au Baccalauréat est très important : Technologie : 73,5%, Sciences 64%, Enseignement originel 50,3%, LSH 53% et 65,9% pour les sciences et techniques Sciences et Technologie. Au fur et à mesure, que l'on monte dans le niveau de scolarisation, le taux de féminisation s'amenuise. Globalement, le pourcentage des femmes est de 47% dans le cycle normal, de 42% en Master (Ce taux atteint 44% en master professionnel et spécialisé) et de 36% en Doctorat.

### 3.5 La présence de femmes dans les sciences



**Fig. 2. Le ratio budgétaire octroyé à la recherche. Comparaison entre l'UE et les pays arabes**

La part de la recherche dans les budgets nationaux demeure faible dans tous les pays du Maghreb et du monde arabe. En outre, la proportion des chercheuses parmi la population active est extrêmement faible. La situation en Europe n'est pas très différente. Les femmes représentent une minorité parmi les personnes qui ont terminé avec succès leurs études supérieures en sciences et technologie (S & T). *SHE FIGURES 2006*<sup>6</sup>. Lorsque la portée est limitée aux personnes diplômées en sciences

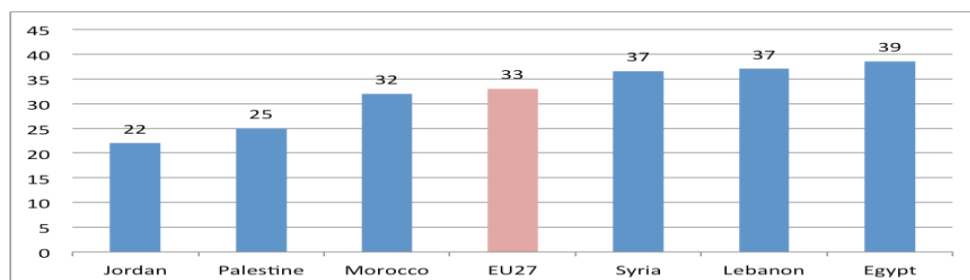
<sup>6</sup> Unité Ethique et Genre de la Direction Générale « Recherche et Innovation » de la Commission Européenne. La parution de *SHE FIGURES* depuis 2003 en Europe a permis de mesurer l'ampleur des déséquilibres entre les sexes dans la science. Ces données sont produites tous les 3 ans.



et technologie (S & T), la part des femmes tombe à 24% en 2010. Le pourcentage des femmes scientifiques et des ingénieurs est légèrement supérieur à 27% en 2010 et correspond exactement à la part des femmes dans l'emploi total (24% en 2020). En 2010, les femmes constituaient seulement 32% de tous les chercheurs de l'enseignement supérieur, représentant une baisse par rapport à 2004 où il y avait 35% de femmes chercheuses.

Les chercheuses sont légèrement plus jeunes que les chercheurs-hommes, selon la population de recherche par groupe d'âge pour 2010.

Dans les deux groupes d'âge les plus jeunes, la part des femmes chercheuses est supérieure à celle des chercheurs masculins dans les catégories d'âge supérieures.



**Fig. 3. La part des femmes chercheuses**

---

### *3.6 La ségrégation verticale dans la recherche*

---

Selon le Manuel Frascati, les chercheurs sont des “professionnels engagés dans la conception ou la création de nouvelles connaissances, de nouveaux produits, procédés, méthodes et systèmes, ainsi que dans la gestion des projets concernés”. Les techniciens sont “des personnels dont les tâches principales requièrent des connaissances techniques et de l'expérience dans un ou plusieurs domaines de l'ingénierie, des sciences physiques et de la vie ou des sciences sociales et humaines. Les autres personnels de soutien qui comprennent “les artisans qualifiés et non qualifiés, le personnel de secrétariat et le personnel administratif participant à des projets de R&D ou directement associés à ces projets”. Il est possible de percevoir une hiérarchie avec les chercheurs au sommet, suivis par les techniciens et les autres personnels de soutien à la R&D.

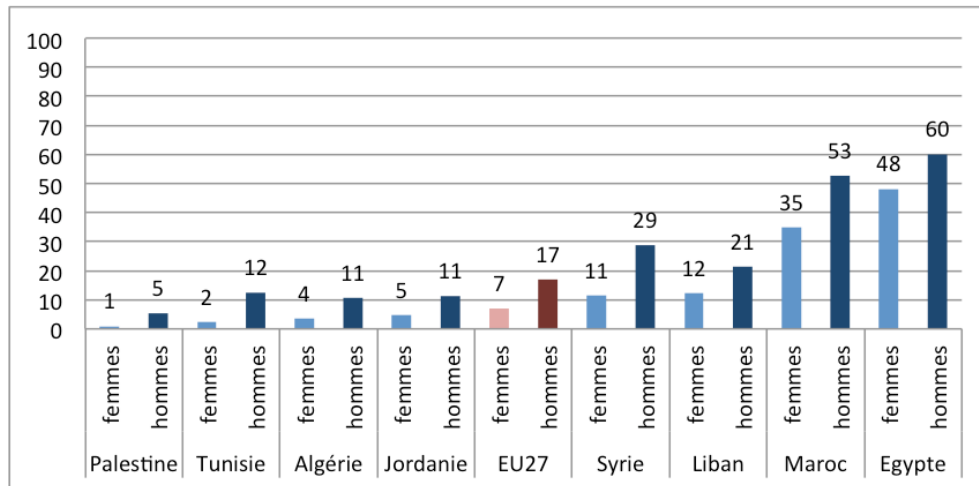


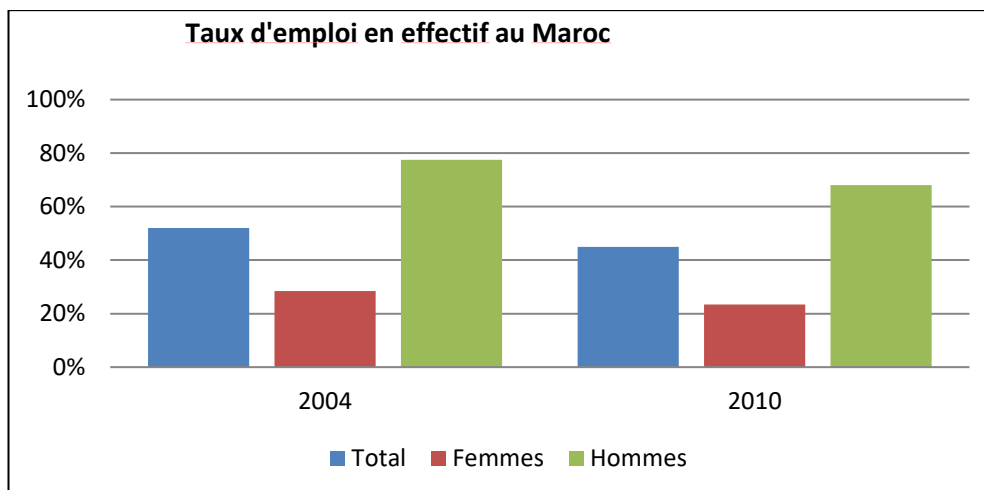
Fig. 4. La contribution dans la recherche – développement selon le sexe

### 3.7 La ségrégation de genre dans l'emploi

L'un des traits majeurs des marchés du travail actuels est la forte augmentation du niveau d'éducation des femmes. Dans l'UE, comme dans la plupart des régions développées du monde, les femmes ont repris ou même dépassé les hommes en matière d'éducation. Baudelot et Establet (2013) montrent qu'en 2009, 28% des femmes à travers le monde poursuivent des études supérieures contre 26% d'hommes. L'unique région du monde où il y a encore plus d'hommes que de femmes poursuivant des études universitaires est l'Afrique Subsaharienne (8% d'hommes contre 5% de femmes).

Dans les pays arabes, l'égalité dans l'enseignement supérieur est presque atteinte avec 23% d'hommes et 22% de femmes, et le nombre des étudiantes augmente à un taux supérieur à celui des étudiants. Selon le Rapport Arabe sur le Développement Humain publié par les Nations Unies en 2022, les femmes ne sont pas sur un pied d'égalité que les hommes en ce qui concerne les possibilités d'emploi, les conditions et les salaires et encore moins dans la promotion à des postes de prise de décision. Le taux de participation des femmes à l'activité économique dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) est le plus bas dans le monde. Au Maroc, le taux des femmes dans l'emploi ne dépasse guère le 20% contre 24% en 2010. Pendant la pandémie de Covid, ce taux est tombé à 18%. Dans son programme, le gouvernement marocain actuel<sup>7</sup> promet d'élever ce taux à 30% d'ici 2026.

<sup>7</sup> Déclaration du chef du gouvernement Mr. A Akhannouch présentée devant les deux chambres du parlement marocain, le 11 octobre 2021.



**Fig. 5. Taux d'emploi des femmes par rapport aux hommes.**  
(Après Covid 19, le taux est descendu à 16% en 2022).

### 3.8 Ségrégation horizontale

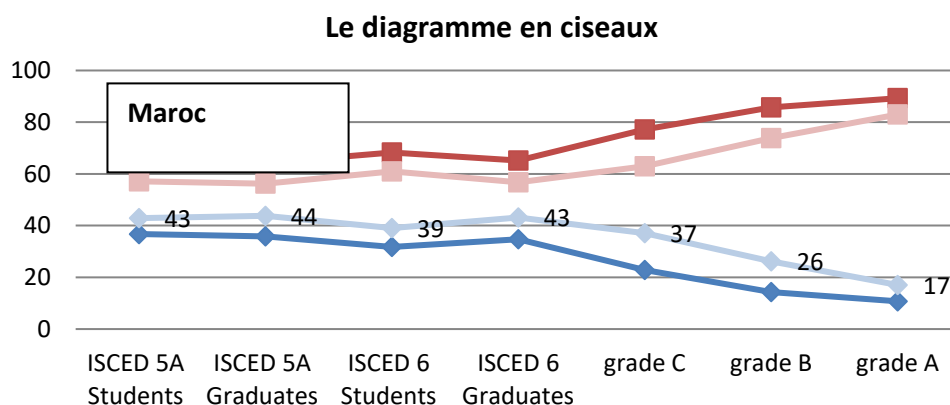
Au Maroc, 34% des titulaires d'un doctorat étaient de sexe féminin en 2010 contre 32% en 2004. Les femmes constituent ainsi une minorité de diplômés de doctorat dans tous les domaines de la science. Mais il y a une petite exception dans le domaine de la santé et du bien-être où l'on enregistre le pourcentage de 49% de femmes titulaires d'un doctorat.

Parmi les docteurs, la part des femmes est presque identique à 37-38% dans l'éducation, les mathématiques, l'informatique, les sciences naturelles et l'ingénierie. Elle est inférieure à 31-32% en sciences humaines, arts, ingénierie, fabrication et construction. Dans l'ensemble, les femmes représentent 37% des titulaires d'un doctorat en sciences naturelles et en génie. En réalité, dans le domaine des sciences, la plupart des doctorants sont des femmes. Elles constituent un tiers de tous les doctorants en sciences physiques, ingénierie et techniques, un cinquième de doctorants en informatique et seulement 17% en mathématiques et statistiques.

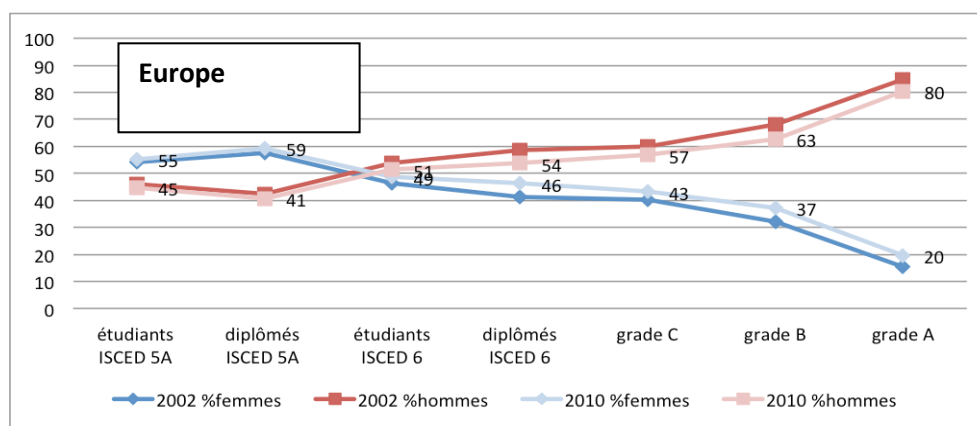
### 3.9 La présence des femmes aux différents niveaux de la carrière universitaire

Comme dans l'UE, il existe une grande variété de classification des grades académiques entre les pays du sud de la méditerranée. L'analyse de cette section concerne principalement la présence des femmes au grade A (dit PES au Maroc, le plus haut grade dans l'enseignement supérieur). Le grade A est celui qui est le plus uniformément défini à travers les différents pays. Dans certains pays, la majorité du personnel universitaire détient le grade A, alors que dans d'autres, ce grade est réservé à une minorité de professeurs universitaires.

## 3.10 Le diagramme des ciseaux symbole des inégalités



**Fig. 6. Les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'évolution de la carrière au Maroc.**

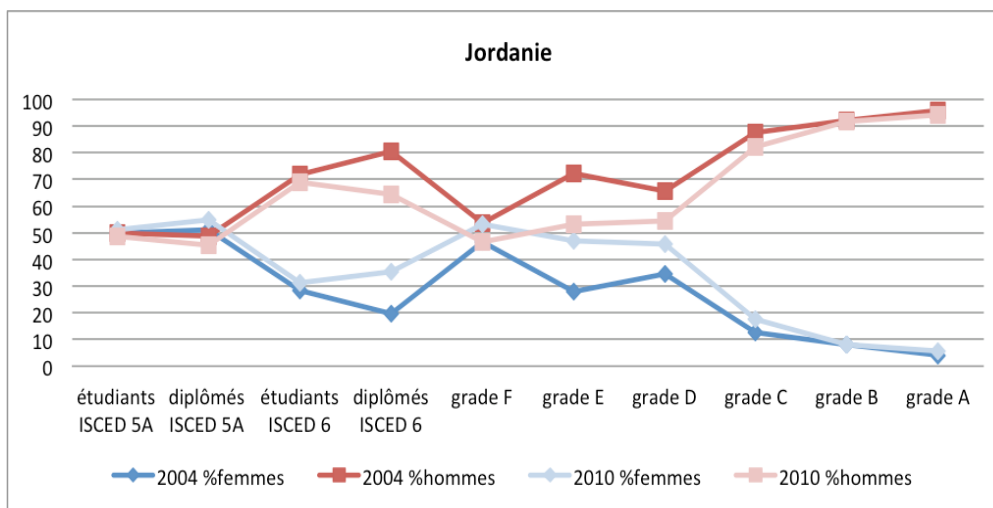


**Fig. 7. Les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'évolution de la carrière En Europe.**

Le fameux diagramme en ciseaux offre une vision globale de la ségrégation des sexes dans une carrière universitaire type. Il s'agit de la forme la plus communément répandue de la ségrégation verticale dans le milieu universitaire. Au Maroc, le décalage dans la carrière commence dès le doctorat. L'inégalité débute en Europe à partir des niveaux supérieurs de la carrière universitaire<sup>8</sup>. En Jordanie, les femmes ne peuvent tout simplement pas accéder aux postes supérieurs en égalité avec les hommes.

<sup>8</sup> Voir le rapport de SHEMERA, rapport final publié par l'ULB en 2014.

Au Maroc, la représentation des femmes parmi le personnel académique est plus importante dans les domaines des sciences médicales avec 28% d'universitaires de catégorie A (PES). En sciences naturelles et en sciences humaines, on trouve respectivement 18% et 15% de femmes parmi les universitaires de catégorie A (PES). Dans les domaines de l'ingénierie et de la technologie, ainsi que dans les sciences sociales, il y a une faible proportion de femmes de catégorie A, avec une proportion de 11% pour le premier et de 7% pour le second. Le retard persiste au Maroc en matière d'égalité des sexes en ingénierie et en technologie.



**Fig. 8. Le grand écart entre les hommes et les femmes dans les postes des grands chercheurs (grades C. B. A) en Jordanie.**

#### **4. Principaux impacts des projets SHEMERA (2011-2014) et TARGET (2020-2023)**

##### *4.1 Les processus de transformation : l'expérience de l'université Hassan II de Casablanca*

La création des “task force group” et les “workshops” nationaux qui ont été l'occasion d'une part pour les institutions ministérielles d'être représentées, afin d'exposer et d'exprimer l'intérêt porté à la question genre dans leurs plannings et projets (ont été présentes, les cellules genre du ministère de l'éducation nationale, ministère de l'industrie, ministère des finances). D'autre part, elles ont adhéré aux objectifs du projet SHEMERA et ont contribué à l'élaboration des recommandations pour la promotion de la situation des femmes en sciences au niveau national. La conférence finale de SHEMERA a été tenue à la faculté des lettres et sciences humaines de Mohammedia sous le thème : Gender and Science, time for action, le 20 octobre 2014.

Nous avons participé à des rencontres internationales au cours desquelles notre équipe a tiré bénéfice de la présence d'expertes européennes et nord-africaines. Au niveau inter-arabe, nous avons pu affiner notre prestation en améliorant les données de bases, les statistiques et les analyses. La synthèse des rapports nationaux a permis de dégager les mesures prioritaires que doivent prendre les responsables des pays méditerranéens partenaires du projet SHEMERA. Pour le Maroc, un certain nombre de mesures a été recommandé aux différents acteurs (gouvernement, secteurs ministériels, instances universitaires et société civile) pour le changement de la situation actuelle des femmes dans les Sciences, tous types confondus.

À l'instar de l'Europe, les politiques dans les pays étudiés, doivent être proactives et mises en œuvre pour pallier à la situation inégalitaire qui continue à prévaloir dans le secteur universitaire. Il faudrait une composition équilibrée des commissions de nomination et une plus grande objectivité dans les critères de sélection appliqués.

---

#### 4.2 *Projet TARGET<sup>9</sup> (Taking A Reflexive Approach to Gender Equality for institutional Transformation)*

---

Ce projet qui adopte une approche réflexive de l'égalité des sexes pour la transformation institutionnelle vise l'institutionnalisation de l'approche genre à l'université marocaine. Il a stipulé des recommandations destinées aux responsables afin d'assurer la pérennité de cette action et de garantir la parité et l'égalité à travers les textes et les lois régissant l'université marocaine. L'équipe du président et le conseil de l'université ont exprimé l'engagement de l'UH2C pour l'instauration de la parité en rappelant les deux décisions importantes adoptées par le conseil d'université à savoir l'élaboration d'une charte de l'égalité et la constitution d'une commission ad-hoc pour l'égalité et la parité. L'UH2C est parmi les premières universités du Maroc à mettre en place une parité au niveau du personnel administratif. À L'UH2C, il y a eu, en effet, la nomination de plusieurs responsables femmes surtout au niveau de l'administration. Une conférence nationale sous le thème « *Pour une institutionnalisation de l'approche genre à l'université marocaine* » a été organisée par L'UH2C et l'équipe de travail du projet TARGET le 24 Décembre 2021. Elle a adopté, lors de la clôture les activités du projet TARGET, les recommandations suivantes :

- Pérenniser l'expérience de TARGET à l'UH2C, la diffuser et la dupliquer aux autres universités ;

---

<sup>9</sup> Ce projet, financé par l'union européenne dans le cadre Horizon 2020, vise la promotion de l'égalité des sexes dans la recherche et l'innovation en soutenant une politique réflexive d'égalité des sexes dans sept institutions innovantes pour l'égalité des sexes dans le bassin méditerranéen : 5 pays de l'UE et 2 pays non membres de l'UE dont l'Université Hassan II de Casablanca (UH2C). La coordinatrice marocaine de TARGET est la Pre. Mina Bettachy de l'Université Hassan II de Casablanca et présidente de l'Association Femmes en Sciences

- Saisir l'opportunité de la présence de la représentante du ministère de l'enseignement supérieur (MESup) pour entamer des projets en commun sur l'approche genre ;
- Signer une convention avec le ministère de l'enseignement supérieur ;
- Signer une convention avec le ministère de la solidarité ;
- Ouvrir un débat autour de l'institutionnalisation de la question de l'égalité et la parité au niveau de l'université marocaine ;
- Collecter des propositions à ce niveau ;
- Militer pour le changement des lois ;
- Œuvrer à la création d'un réseautage en créant des antennes dans toutes les universités ;
- Proposer des formations qui sont en rapport avec l'approche genre ;
- Travailler sur le renforcement des capacités des femmes pour développer le leadership féminin ;
- Sensibiliser les étudiants et les enseignants par rapport à la question de l'égalité dans les activités para- universitaires ;
- Créer des partenariats avec les académies pour la sensibilisation des étudiants ;
- Intégrer la société civile dans des campagnes de sensibilisation ;
- Créer des cellules d'écoute pour les victimes du harcèlement sexuel dans chaque établissement universitaire ;
- Capitaliser le travail de collecte des données statistiques, les approfondir, les actualiser et les analyser.

---

## **5. Conclusion**

---

Pour que le Maroc bénéficie des compétences de ses femmes qui possèdent des capacités scientifiques, technologiques et managériales, des stratégies de mise en place d'une réelle parité doivent être instaurées. Il est vrai que le royaume du Maroc, qui est une démocratie en progrès, mène une réelle marche vers l'égalité à travers la promulgation de plusieurs lois et la mise en place de multiples mécanismes<sup>10</sup>. Mais, l'égalité entre les sexes est encore contrariée par la culture et les représentations sociales. Les femmes manifestent encore de l'appréhension ou de l'hésitation à prendre des postes de leadership et lutter pour décrocher les postes de décision. Il serait donc nécessaire de mettre en œuvre des stratégies et des mesures institutionnelles et réglementaires afin de garantir l'égalité et la parité dans tous les secteurs, en particulier dans le domaine de l'innovation scientifique. L'objectif étant de bénéficier du développement économique, social et culturel du Maroc grâce à

---

<sup>10</sup> On peut citer à titre d'exemples : des acquis en faveur des femmes dans le nouveau code de la famille 2004, la promulgation de la loi de l'égalité dans la nationalité en 2007, la révision du code du travail en 2008, la constitutionnalisation de l'égalité en 2011, la révision du code pénal et la promulgation de la loi contre le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes en 2018, et des concertations autour du code de la famille mises en place en 2024.

l'engagement de 50% de sa population féminine. Au niveau pratique, les équipes de recherche en SHS doivent poursuivre leur travail sur les évolutions et les régressions en mettant à jour les bases de données statistiques qui sont actuellement plus sophistiquées et globales. Une charte, des statuts et une commission genre officielle doivent être établis par les universités, le CNRST marocain (dirigé actuellement par une femme), les centres de recherche et les différents établissements de l'enseignement supérieur.

Le ministère de tutelle, en concertation avec les universités concernées est responsable de la désignation des femmes dans les postes de décision et de recrutement en général, mais les observateurs constatent que la plupart des jurys de recrutement sont constitués d'hommes. La présence de femmes en tête de liste est rare. Il s'agit d'une question importante qu'il serait nécessaire de résoudre par la mise en place de commissions et de jurys mixtes présidés par des femmes et respectant le principe de la parité dans leur constitution. Il est également suggéré de mettre en place des formations et des sessions de coaching destinées aux jeunes femmes chercheuses, dans le but de les inciter à postuler aux concours pour les postes de décision, tels que les chefs de centre de recherche, de laboratoires et de départements.

---

---

### Références et bibliographie

---

---

- Baudelot, C., Establet, R.** 2013. « Ecoles : égalités et inégalités à l'échelle du monde », dans *Travail et genre dans le monde* : 117-129, Paris : La découverte.
- Benmansour, A** 1999. « Au Maroc », dans *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 9(1999). *Dossier Femmes du Maghreb* DOI : <https://doi.org/10.4000/cli.1528>
- Bourqia, R., Abderebbi, M. et Mokhtari, A.** 2005. *La participation des femmes au secteur des TIC au Maroc : vers une e-parité*, Mohammedia : University Hassan II.
- Commission Européenne.** 2006. Rapport SHE FIGURES.
- Caprile, M., Vallès, N.** 2010. *Science as a labour activity. Meta-analysis of gender and science research – Topic report.* [http://meta-analysisofgenderandscienceresearch.org/doc/TR4\\_Labour.pdf](http://meta-analysisofgenderandscienceresearch.org/doc/TR4_Labour.pdf). Consulté 19.03.2014.
- Caprile, M. (coord.), Addis, E. Castaño, C., Klinge, I., Larios, M., Meulders, D., Müller, J., and Nafaa, R.** 2017. *La place des femmes marocaines dans les sciences humaines et sociales.* Première Assises Des Sciences Humaines et Sociales du Maroc. Université Mohamed V- Unesco Rabat. 8 au 10 février 2017.
- El Ansari, M.** 2004-2009. *Femmes dans la science.* [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/dv/femme20071017\\_report\\_el\\_ansari\\_/femme20071017\\_report\\_el\\_ansari\\_fr.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/femme20071017_report_el_ansari_/femme20071017_report_el_ansari_fr.pdf). Consulté 17.08.2024.
- Ghissassi, F., Moulay Rachid, A.** 2003. *Femmes, violence et université*, Casablanca: La Croisée des Chemins. Edit par EDDIF.



- Lamrini, A.** 1993, 2000, 2006. *Guide de la femme marocaine* (en arabe), 3 tomes, Rabat : Ed. Dar Annachr Al Maarifa.
- Nafaa, R.** 2014. *New Indicators on the women place in the Moroccan society*. Euro Mediterranean Cooperation on Gender and Science. SHEMERA Final Conference, 20 & 21 October 2014. Gender and Science – Time for Action. October 20<sup>th</sup> 2014. Faculty of Literature and Humanities at the University Hassan II of Casablanca.
- Nafaa, R., Bettachy, M. et D'orchaie, S.** 2014. « *Présentation du Projet Shéméra et des résultats au niveau du Maroc et objectif du National network* ». Colloque International sous le thème. : Vers une Stratégie Nationale pour la Promotion des Femmes en Sciences et Technologies. Euro Mediterranean Cooperation on Gender and Science. SHEMERA National Network. Mohammedia. 27-28 mars 2014.
- Nafaa, R.** 2012. "Rôles des femmes rurales dans la gestion de l'écosystème montagnard (exemple dans le Rif occidental : basses montagnes à l'Est de Ksar El Kébir)", dans Cahiers de la Recherche Scientifiques. Numéro spécial, Mohammedia. Financé par le CNRST dans le cadre du programme PROTARS.
- Nafaa, R., Abderebbi, M. et Ibnrissoule, A.** 2009. *Intimate Partner Violence, High Cost to Households and Communities*. New York: International Center for Research on Women (ICRW) (eds.).
- Nations Unies.** 2022. Rapport Arabe sur le Développement Humain. <https://www.undp.org/fr/communiqués/rapport-arabe-sur-le-développement-humain-2022-elargir-les-opportunités-pour-un-relevement-inclusif-et-resilient-ère-post-covid>. Consulté 14.06.2024.
- O'Dorchai, S., Palasik, M., Plasman, R., Roivas, S., Felizitas, S., Schiebinger, L., Vallès, N., and Vázquez-Cupeiro, S.** 2012. *Meta-Analysis of Gender and Science Research*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- OECD.** 2015. *Frascati Manual*. OECD iLibrary. Consulté 14.06.2024.

#### *The author*

**Rachida Nafaa** is a specialist in natural geography and a university professor at University Hassan II of Casablanca. She is the President of the Association *Centre de recherche sur les mutations sociales et la gouvernance territoriale*. She was a Dean of FLSH in Mohammedia (between 2008 and 2017). Former President of the Equality Office in the Province of Mohammedia. She presented at conferences in Morocco and abroad on environmental, women's (women and work, women and the environment) and social issues. Author and co-author of numerous articles and works (in three languages: French, Arabic and English). She is interested in questions of leadership, empowerment, rural women, laws and equality), in the analysis of systems and traditional socio-economic knowledge, in the study and the follow-up of land and geographic landscape degradation and the conservation of natural habitats faced with global change.

**Rachida Nafaa**, spécialiste de la géographie naturelle, est professeure de l'enseignement supérieur à l'Université Hassan II de Casablanca. Présidente de l'association : Centre de recherche sur les mutations sociales et la gouvernance territoriale. Elle a été doyenne de la FLSH de Mohammedia (entre 2008 et 2017). Ex Présidente de l'Instance de l'égalité de la Province de Mohammedia. Intervenante au Maroc et à l'étranger sur les questions de l'environnement, des femmes (femmes et travail, femmes et environnement) et sociales. Auteure et co-auteure de dizaines d'articles et ouvrages (dans les 3 langues français, arabe et anglais). Elle s'intéresse aux questions du leadership, empowerment, femmes rurales, lois et égalité), à l'analyse des systèmes et des savoirs socio-économiques traditionnels, à l'étude et au suivi des dégradations des terres et des paysages géographiques et à la conservation des milieux naturels face au global change.