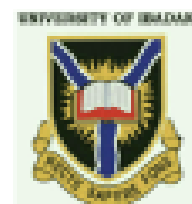




Gender on the higher education learning agenda internationally: Co-constructing foundations for equitable futures

RAPPORT PAYS – MAROC

Dr Fabrice SHURWERYIMANA and Dr Kholoud KAHIME



Sommaire

Sommaire	2
Résumé.....	3
Présentation du projet	5
Contexte du genre et de l'enseignement supérieur au sein de l'environnement national.....	7
Égalité des genres	7
Contexte national de l'enseignement supérieur	8
Présentation succincte du cas institutionnel étudié.....	10
Méthodologie.....	12
Résultats de l'étude	14
1. Où le genre est-il présent et absent dans l'orientation et l'approche du programme d'études au sein de l'établissement d'enseignement supérieur marocain	14
2. Comment le genre est-il présenté comme une question et une prise de conscience dans l'orientation et l'approche des programmes d'études dans les cinq établissements ?.....	17
3. Quels individus, valeurs et agendas sont à l'origine de l'inclusion, du rejet et de la cooptation du genre en tant qu'orientation et approche du programme d'études dans les cinq institutions ?.....	20
4. Quels sont les défis et les opportunités dans le développement de plus d'approches équitables entre les genres dans les programmes d'études ?	25
Recommandations	28
Bibliographie.....	31

Résumé

Dans le cadre d'un projet international portant sur la question du genre dans l'enseignement supérieur dans plusieurs pays, le Maroc est l'un des pays dans lequel l'étude a été réalisée. Ce rapport relate les principaux résultats et enseignements tirés d'une étude menée à l'Université Cadi Ayyad (UCA) au Maroc. Le genre est perçu au Maroc comme un levier de développement, les compétences des femmes étant de plus en plus valorisées par le pays, ce qui constitue actuellement le principal avantage compétitif des économies émergentes.



L'analyse des résultats a mis en évidence une asymétrie de genre assez importante en termes de taille des unités universitaires (faculté ou école). Dans les universités, les femmes tendent à occuper de plus en plus de postes de responsabilité que leurs homologues mâles monopolisaient depuis plusieurs années. L'analyse complète des données collectées par questionnaires dans cette étude révèle que ce schéma se répète dans la population étudiante (la proportion de filles dans les universités marocaines dépasse celle des garçons). Une étude qualitative a ensuite été menée pour comprendre comment l'intégration du genre peut améliorer la qualité de vie des filles à l'université.

Sur la question de l'intégration du genre dans les programmes d'études à l'UCA, les résultats révèlent la prédisposition des responsables à introduire cette question dans les nouveaux descriptifs de cursus en préparation. Quant aux étudiants interrogés, ils souhaitent que les programmes et exemples de femmes soient de plus en plus intégrés dans les exemples d'entrepreneurs à succès. Par ailleurs, les résultats de cette étude rejettent en quelque sorte le plafond de verre qui caractérisait le pays dans les années 80 et 90.

Cette recherche recommande que l'université marocaine s'ouvre davantage à la question du genre, tout en prévoyant plus de moyens pour soutenir la présence de femmes dans toutes les structures et, en particulier, dans les postes à responsabilité.

Présentation du projet

Ce rapport présente les enseignements tirés d'une étude de cas institutionnelle réalisée dans le cadre d'un vaste projet international explorant l'égalité et la conscientisation du genre dans l'enseignement et l'apprentissage universitaire. Le projet « Gender on the Higher Education Learning Agenda Internationally » (GOTHELAI) a été financé par la « British Academy » dans le cadre du « Global Challenges Research Fund » – GCRF, à travers le programme ciblé « Humanities and Social Sciences Tackling Global Challenges ». Ce projet de recherche, financé de janvier 2021 à décembre 2022, a réuni des équipes de recherche issues d'universités de cinq pays partenaires : l'Inde, le Kazakhstan, le Maroc, le Nigeria et le Royaume-Uni. Le GCRF a pour mandat de « *renforcer les capacités de recherche, d'innovation et d'échange de connaissances au Royaume-Uni et dans les pays en développement à travers des partenariats* » (GCRF, 2021). Le trait commun ayant réuni notre équipe de recherche est l'expertise et l'engagement autour de l'égalité des genres et des approches féministes au sein des disciplines et contextes internationaux, avec un but commun de co-construire des avènements plus équitables. Conformément aux priorités du GCRF, nous sommes attachés à l'importance de l'égalité en matière de genres et d'éducation pour leur intérêt en soi, mais aussi pour leur importance dans de vastes chantiers d'égalité, de démocratisation et de développement pour tous, dans des sphères sociales, économiques et politiques plus larges et interdépendantes.

Cette recherche visait à répondre à quatre questions fondamentales :

1. Où le genre est-il présent et absent dans l'orientation et l'approche du programme d'études des cinq institutions ?
2. Comment le genre est-il présenté comme une question et une prise de conscience dans l'orientation et l'approche des programmes d'études dans les cinq établissements ?
3. Quels individus, valeurs et agendas sont à l'origine de l'inclusion, du rejet et de la cooptation du genre en tant qu'orientation et approche du programme d'études dans les cinq institutions ?

4. Quels sont les défis et les opportunités dans le développement d'approches plus équitables entre les genres dans le programme d'études ?

Contexte du genre et de l'enseignement supérieur au sein de l'environnement national

Égalité des genres

La structure traditionnellement patriarcale du Maroc (Llorent-Bedmar, 2017) éclaire les inégalités persistantes de genre dans la plupart des zones urbaines et rurales marocaines. De l'indépendance du Maroc jusqu'à la fin des années 1990, l'égalité des genres a principalement été l'œuvre des activistes des droits de l'homme, complétés par certains partis politiques. En 1997, 80 % des femmes et des filles étaient analphabètes, avec moins de 60 % des filles âgées de 8 à 16 ans scolarisées.

À partir de 1998, les réformes menées par le gouvernement à travers un vaste processus de démocratisation marquée par d'importants avancés en matière des droits humains et des libertés publiques ont fait évoluer le statut de la femme et amorcer son émancipation sociale, politique et économique. Les principales réformes engagées comprennent le Plan d'Action National pour l'Intégration des Femmes au Développement (PANIFD) de 1998 ; la Stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes (2002) ; l'établissement d'un système de quotas électoraux en faveur de femmes (2002) ; la création de la Commission Équité et Réconciliation (2004) ; et la réforme du Code du statut personnel devenu Code de la famille (2004). Le Code de la famille a été un tournant majeur, en consacrant l'égalité entre les époux, en fixant l'âge du mariage à 18 ans et en rejetant la notion d'homme chef de famille. Elle a aboli la tutelle sur la femme majeure (obligation de se marier avec l'accord d'un tuteur) et a établi le droit des femmes de demander le divorce. L'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH) (2005) a amélioré l'alphabétisation et la participation économique des femmes, sachant que l'égalité des genres a également été renforcée par l'Agenda du gouvernement pour l'égalité (2009-2011), la création des commissions consultatives sur l'égalité au sein des municipalités et des

conseils régionaux (2011), la révision de la Constitution marocaine (2011) pour consacrer l'égalité entre les sexes, sans oublier les plans Ikram 1 (2012-2016) et Ikram 2 (2017-2021) pour l'égalité.

Grâce à un système de quotas, les élections de 2021 ont vu 96 femmes élues au parlement sur 395 sièges, soit la plus grande proportion jamais enregistré au Maroc. Entre-temps cependant, seule une femme a été élue Présidente de région sur un total de 12 régions lors de ces récentes élections. Le taux d'alphabétisation de la population âgée de 10 ans et plus est passé de 38,1% en 2000 à 58,5% en 2019 pour les femmes, contre 62,4% en 2000 à 77,1% en 2019 pour les hommes (HCP, 2014 ; HCP, 2020b). Ces mêmes données du HCP montre une faible participation des femmes à la vie professionnelle et économique. Parmi les chômeurs, la proportion des femmes est passée de 25,6 % en 2000 à 35,0 % en 2019. Les femmes ont toujours représenté moins de 27 % de la population active entre 2000 et 2019, avec peu d'évolution (HCP, 2014 ; HCP, 2020b), tandis qu'au foyer les femmes consacrent 79% de leur temps aux responsabilités domestiques contre 21% aux activités économiques (HCP 2012).

Contexte national de l'enseignement supérieur

Le développement de l'enseignement supérieur au Maroc s'est accéléré depuis l'indépendance en 1955. En 1955, il n'y avait que 2 000 étudiants universitaires dans le pays, dont la plupart étaient des étrangers. Seuls 22 de ces étudiants étaient marocaines (Zouaoui, 2005). S'en est suivi un long et progressif processus de création, d'extension et de décentralisation de l'enseignement supérieur marocain, au cours duquel la proportion de femmes a augmenté à un rythme annuel de 15 % contre 11 % pour les hommes (Mellakh, 2000). De 1 % des étudiants universitaires en 1956 (Zouaoui, 2005), les femmes sont passées à plus de 50 % en 2020-2021 (DSSI, 2021b). Le secteur universitaire marocain est subdivisé en établissements publics et privés. Les établissements d'enseignement supérieurs publics accueillent 95 % des étudiants marocains. Au nombre de 148 établissements publics, ils ont

enregistré 280 498 nouveaux étudiants en 2020-2021 (DSSI, 2021b). Aujourd'hui, seuls 1,44 % des étudiants de ces établissements universitaires sont internationaux (DSSI, 2021b). Le Maroc dispose aussi d'un secteur d'enseignement supérieur privé, composé d'établissements et universités totalement privées ou en partenariats public-privé, et d'une université publique à gestion privée (DSSI, 2021b). Ces universités enregistrent 17,56 % d'étudiants internationaux (DSSI, 2021b).

Les femmes représentent aujourd'hui environ la moitié du personnel administratif (secteur public et privé) et des cadres supérieurs (secteur public) au sein de l'enseignement supérieur (DSSI 2021b). Cependant, les femmes ne représentent que 29,58% du personnel enseignant permanent dans les universités publiques marocaines et 31,63% du personnel enseignant total dans le secteur universitaire privé. Les postes de responsabilité et de prise de décision sont encore dominés par les hommes. Très peu de femmes occupent les postes de doyen, vice-doyen, secrétaire général, responsable du budget, directeur de l'enseignement supérieur, et encore moins celui de président d'université. La question se pose également au niveau syndical : le nombre d'enseignantes adhérentes aux différents syndicats de l'éducation nationale est aussi élevé que celui de leurs collègues mâles, mais le pourcentage de présence féminine dans les bureaux exécutifs ou les comités administratifs est encore minime.

Le remodelage de l'enseignement supérieur est, dès lors, sollicité pour répondre à une demande sociale pressante. Au-delà de la fourniture d'une formation de qualité pour préparer les étudiants au marché du travail, l'enseignement supérieur s'avère essentiel pour consolider une équité sociale d'envergure et un modèle de développement inclusif, confortant la démocratisation du pays.

De nombreuses initiatives ont récemment vu le jour. Si la prise de conscience de l'égalité des genres dans le secteur de l'éducation au Maroc a traditionnellement été le combat de la société civile, des syndicats et des partis politiques progressistes, les choses ont changé et

sont devenues officiellement explicites avec le lancement et l'application de l'Agenda gouvernemental 2009-2012 pour l'égalité. En outre, le Contrat-Service de 2012 du Ministère marocain de l'Éducation Nationale et de la Formation professionnelle avec l'Union Européenne a institué une stratégie d'appui à l'institutionnalisation de l'égalité des genres dans le système éducatif au Maroc. Trois axes constituaient cette stratégie : institutionnalisation des concepts d'égalité et de genre ; élaboration d'une stratégie et des outils de communication sur le genre ; et la budgétisation sensible au genre. Le Maroc a également mis en place des cours d'éducation sur le genre dans les universités marocaines, traduisant ainsi l'engagement du Royaume dans le processus de promotion de l'égalité et d'autonomisation des femmes.

Présentation succincte du cas institutionnel étudié

L'Institution universitaire étudiée dans la présente recherche est l'une des principales universités publiques au niveau national et régional. Elle compte 16 établissements d'enseignement supérieur, près de 100 000 étudiants, 4 résidences universitaires, 217 formations accréditées, 1 649 enseignants permanents et un personnel administratif de 711 membres. Depuis sa création en 1978, elle s'est rapidement développée, en augmentant substantiellement ses effectifs étudiants, surtout au début des années 2010. L'université est aussi un centre scientifique et technologique de premier plan au Maroc.

Les femmes représentent actuellement 51,85% des étudiants de cette Université, 25,34% des enseignants-chercheurs et 46,41% du personnel administratif (DSSI, 2021b). L'université a maintenant développé un programme d'apprentissage en ligne, offrant un certain nombre de cours en ligne pour faciliter et accroître l'accès à l'éducation à certains étudiants plus pauvres, issus des régions les plus reculées du Maroc. Un des objectifs particuliers de ce projet est d'encourager les femmes à terminer leurs études supérieures, surtout que des facteurs tels que la pauvreté et la culture tribale peuvent réduire la participation des femmes rurales à l'enseignement supérieur.

En 2019, l'Université a créé le premier centre inclusif pour promouvoir la conscience du genre, du handicap et de l'égalité au sein des universités. Des structures dédiées à l'accompagnement des étudiants victimes de discrimination basée sur le genre sont en cours de développement, tout comme la mise en œuvre de programmes d'accompagnement ciblé pour étudiants à besoins spécifiques et pour l'intégration des étudiants internationaux. L'Université a également participé à la mise en place d'un Réseau des universités marocaines pour l'enseignement du genre, visant à partager les bonnes pratiques inclusives et à défendre les mérites de l'enseignement du genre dans les universités.

Méthodologie

Dans le cadre de cette étude de cas internationale, notre approche était celle d'un apprentissage multidirectionnel (O'Shea 2015) au sein et entre les disciplines, les institutions et les pays, afin de construire collaborativement de nouvelles compréhensions et approches (OIT 2012 ; CohenMiller et Lewis 2019). L'intention d'une telle approche transnationale n'est pas une comparaison directe pour identifier une approche plus efficace, mais de réaliser des études de cas parallèles et complémentaires (Hantrais, 2009), en tant qu'un puissant outil pour générer de nouvelles perspectives sur des défis existants grâce au gain potentiel d'apprentissage mutuel entre les cas (Boddy et al. 2013). Dès le début de cette recherche, conformément aux principes de notre bailleurs, à travers le Fonds de recherche sur les défis mondiaux, et en tant que chercheurs féministes, nous nous sommes orientés vers une conception de recherche collaborative, en tant qu'une équipe internationale et interdisciplinaire. Nous avons identifié trois disciplines académiques représentatives (les sciences, les sciences sociales, les sciences humaines), tant dans l'université marocaine étudiée que dans les autres universités partenaires à cette étude.

Dans chaque discipline, nous avons invité le personnel enseignant (n = 7) et les étudiants en dernière année du premier cycle (supposés avoir la plus vaste expérience d'enseignement au sein de leur université) (n = 7) à répondre à un questionnaire anonyme en ligne suggérant des réponses quantitatives et qualitatives, ce qui nous a permis la collecte au total des réponses de 42 participants au sein de l'institution universitaire étudiée. L'analyse préalable des données collectées lors cette enquête nous a ensuite éclairé pour concevoir des questions d'un guide d'entretien à adresser à un échantillon de quatre membres du personnel enseignant (trois chefs de département et un responsable institutionnel en charge de l'enseignement) et trois étudiants représentatifs au sein de l'université. Les entretiens ont été réalisés en ligne via zoom, générant un enregistrement audio et une retranscription écrite, épurés et anonymisés ensuite pour l'analyse. A travers un processus itératif, les thèmes d'analyse ont été collectivement convenus entre les équipes pays. L'analyse

quantitative a été effectuée à l'aide de SPSS et l'analyse qualitative a nécessité l'usage d'Excel pour permettre un plus large accès aux données à l'équipe internationale. La recherche a reçu l'approbation éthique institutionnelle. Dans une prochaine étape, nos données nationales feront partie d'une analyse de données internationales, pour donner lieu ultérieurement à la publication d'un rapport global du projet.

Pour les besoins de ce rapport, bien que nous reconnaissons que le genre est nuancé en ce qu'il est plus qu'une simple représentation binaire entre homme et femme, nous avons identifié les catégories féminines, masculines et autres que les participants ont sélectionnées dans le cadre de leurs réponses à l'enquête et aux entretiens. Ces identifiants sont destinés à fournir un point de référence aux lecteurs, conjointement avec les autres aspects clés de l'identification des participants.

Résultats de l'étude

1. Où le genre est-il présent et absent dans l'orientation et l'approche du programme d'études au sein de l'établissement d'enseignement supérieur marocain

La majorité des personnes interrogées pensent que le genre est extrêmement important (31 % des femmes interrogées et 50 % des hommes interrogés, représentant à la fois 33 % de tous les répondants) et très important (31 % des femmes interrogées et 25 % des hommes interrogés, soit 30% de tous les répondants) à la réalisation des objectifs de développement social plus étendus, tels que la démocratie et le développement économique. L'un des interviewés, un Cadre supérieur institutionnel, souligne que :

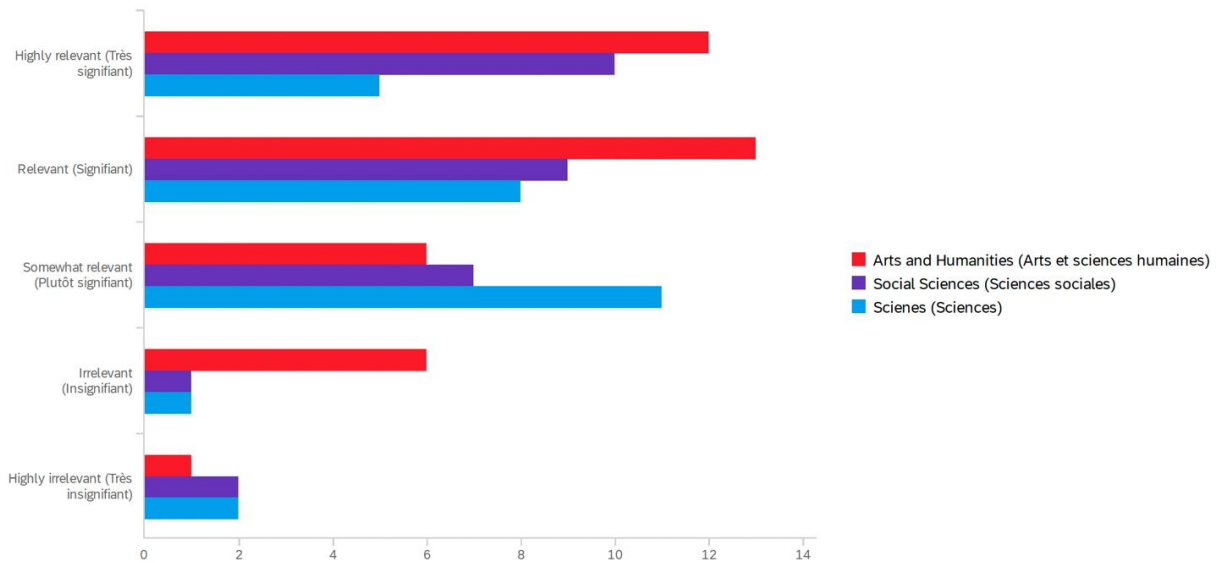
« Si nous voulons l'intérêt général, le plus important est d'améliorer le niveau et la qualité de l'éducation dans notre pays. Ainsi, l'objectif principal est l'égalité des chances dans l'enseignement supérieur. Si tel est notre objectif, je pense que tout le monde sera d'accord pour intégrer le genre dans tous les projets et stratégies ».

Un enseignant du Département des sciences sociales a mentionné qu'il y a aujourd'hui dans les universités marocaines plus d'étudiantes que d'étudiants, ce qui pour lui montre à quel point les politiques nationales de l'éducation au Maroc ont réussi en matière d'inclusion du genre : *« Maintenant, c'est vrai qu'il y a des particularités et des éléments un peu disruptifs par rapport à cette question, mais globalement, je vois déjà que, statistiquement, la présence davantage de filles que de garçons constitue un bon indicateur pour dire que nous sommes dans une politique d'inclusion de genre ».*

Quand il a été demandé si, dans l'enseignement supérieur, le genre est perçu comme pertinent pour l'enseignement et l'apprentissage des disciplines de chacun des trois départements étudiés, la majorité des répondants de notre enquête trouve sa prise en

compte relativement pertinente mais à des degrés différents, comme le montre la figure suivante :

Figure n°1 : Dans quelle mesure considérez-vous que le genre est pertinent pour l'enseignement et l'apprentissage dans l'ES des disciplines académiques suivantes



Dans leur discipline, 65 % de toutes les femmes interrogées et 25 % de tous les hommes interrogés, représentant 62 % de tous les répondants, considèrent que le genre est pertinent pour l'enseignement et l'apprentissage dans la façon dont les enseignants enseignent, par exemple, en utilisant activement des exemples inclusifs en matière de genre ou en sollicitant les étudiants de genres différents à participer et contribuer. Une étudiante du Département des sciences a reconnu la grande importance accordée au genre dans son université à travers différentes activités et les efforts qui sont faits pour rendre inclusives ces mêmes activités : « J'ai vécu cela et la question des femmes a été très discutée. En première année, j'ai participé dans le Club sur le genre à l'école, son nom était le Club des femmes. À cause de son nom, les membres de ce Club n'étaient que des filles. Alors, quand on faisait des cérémonies, des fêtes ou des réunions de ce Club, seules les filles étaient toujours présentes et c'est pourquoi, en deuxième année, ils ont changé de nom. Et au fil du temps, les garçons ont été encouragés à rejoindre ce Club ».

Dans ce Club des femmes, les étudiantes ont eu l'opportunité d'aborder plusieurs sujets qui les ont aidés à découvrir comment une même problématique en rapport avec le genre peut être vue et vécue différemment, selon le contexte social de chacun(e) : *« nous avons toujours partagé des histoires, des rencontres où, par exemple, un jour par semaine, nous traitons un sujet en rapport avec les femmes. Nous avons effectivement traité ce sujet de l'inclusion des femmes, de l'inclusion du genre. Nous avons traité d'autres sujets, par exemple, le mariage et le mariage précoce, l'égalité entre la femme et l'homme. Donc, nous avons traité de très bons et très intéressants sujets. Nous avons constaté plusieurs points de vue de plusieurs filles, venant de différents horizons, et nous avons expérimenté des différences d'avis, et c'est ce qu'on a donc fait »* (Étudiante du Département des Sciences).

Sur un autre registre, lorsqu'il a été demandé s'ils estiment que le genre est convenablement représenté dans leur domaine, 65 % des répondants à notre enquête quantitative trouvent qu'il est effectivement représenté dans le contenu des matières et dans ce qui leur est enseigné, 56 % des répondants lient la représentation du genre aux experts dont les idées sont enseignées, tandis que 71% des répondants considèrent que le genre est représenté dans le style et dans l'approche d'enseignement. L'un des individus interrogés, un cadre supérieur s'étant identifié comme un homme, a relevé les efforts qui sont menés à différents niveaux de l'Université pour améliorer la diversité et l'inclusion des genres, dès que la question de la qualité de l'enseignement est abordée : *« il y a une évolution concernant la diversité des genres dans l'enseignement, il y a autant d'hommes et de femmes toujours présents dans les réunions ou dans les projets d'amélioration de la qualité de l'enseignement, on constate que tous les projets accordent de l'importance au genre, cela rentre dans les objectifs généraux ou particuliers de l'université »*.

Au même titre, les étudiants et enseignants ont soutenu et reconnu que le genre devient de plus en plus présent dans l'orientation et l'approche du programme d'études, avec des cours et des activités qui en prennent compte qui sont développés et accomplis, même s'il reste encore des challenges à relever.

2. Comment le genre est-il présenté comme une question et une prise de conscience dans l'orientation et l'approche des programmes d'études dans les cinq établissements ?

Au Maroc comme dans les pays en développement, la question du genre reste un enjeu majeur. Un enseignant du Département des sciences sociales a rappelé que, depuis une vingtaine d'années, le Maroc a engagé des réformes pour donner à chaque citoyen la possibilité d'accéder à l'éducation, qu'il soit une femme ou un homme, handicapé ou non. Selon lui, cela a contribué à vulgariser la prise de conscience des questions de genre, raison pour laquelle tout le monde au Maroc a droit à une éducation de qualité et inclusive, sans aucune discrimination.

Dans notre étude quantitative, quand est venu le temps de parler de l'égalité des genres et du degré de conscience qui l'entoure dans chaque discipline étudiée, la majorité des répondants à notre enquête ont été tout à fait d'accord (52 % de femmes interrogées et 50 % d'hommes interrogés, représentant ensemble 52 % de tous les répondants) et plutôt d'accord (23 % des femmes interrogées et 25 % des hommes interrogés, constituant ensemble 21 % de tous les répondants) que les représentations du genre dans leur discipline stimulent l'égalité des sexes.

La question du genre et sa prise de conscience se manifestent également dans les façons de communiquer entre hommes et femmes. Par exemple, lors de l'envoi d'un e-mail à d'autres enseignants ou à des étudiants, les différents enseignants interviewés ont mentionné qu'ils tenaient toujours compte du genre dans leur façon d'écrire, en ajoutant toujours le « es » entre parenthèses. Dans le même ordre d'idées, un enseignant interrogé dans le Département des sciences a souligné qu'ils font constamment attention et évitent toujours d'entretenir et de renforcer des stéréotypes en rapport avec le genre, notamment dans leur matériel pédagogique et dans le choix des exemples et images qu'ils utilisent pendant leurs

cours. Mais, s'il est parfois facile pour les enseignants du Département des sciences sociales et du Département des sciences de trouver des exemples de femmes qui se sont illustrées dans leur domaine, il est plus difficile pour les enseignants du Département des arts et des sciences humaines, notamment dans les disciplines d'Histoire, de trouver des exemples communs : « *nous ne traitons pas la question du genre. Quand on parle de l'histoire du Maroc, par exemple, on a l'impression de ne parler que d'hommes et de quelques femmes. Si vous vous intéressez à toutes les monarchies qui se sont succédées et qui ont marqué notre histoire, nous avons ce problème de masculinité, toujours des hommes. Alors, ce problème existe, on a que quelques femmes et si on donne un cours sur une femme qui a vraiment été encensée pendant l'histoire, cela devient quelque chose d'extraordinaire* ».

Concernant la nécessité de l'intégration du genre dans l'enseignement des cours et le degré d'intégration de cette question dans les programmes des matières au Maroc, les répondants ont trouvé que la question du genre est mieux comprise dans les universités que dans n'importe quel autre secteur (Étudiant dans la Faculté des sciences). Il a également été noté qu'il est enseigné, ces dernières années, des modules abordant l'inclusion du genre, notamment les conventions que le Maroc a récemment signées. Les répondants considèrent que cette question devrait être intégrée dans la plupart des modules et indirectement dans les autres modules, tout en suggérant la nécessité d'avoir un module indépendant qui traite ce sujet : par exemple, un module conçu directement autour de l'inclusion des femmes ou du genre. La majorité des étudiants et des enseignants ont de plus en plus manifesté le souhait de voir eux-mêmes participer à l'intégration de la question du genre dans d'autres activités universitaires, tels les Clubs mixtes d'étudiants, les Clubs thématiques sur cette question, et le lancement aussi de débats sur l'inclusion des femmes, sur le problème du plafond de verre dont souffrent encore de nombreuses femmes cadres au Maroc.

Il est important de noter que la manière dont les questions de genre doivent être présentées dans les programmes d'études est encore différemment perçue par nos répondants. Dans notre étude quantitative, 53 % de tous les répondants pensent que les questions d'inclusion

de genre dans l'enseignement supérieur doivent être comprises comme une priorité à part entière, distincte des autres questions, tandis que 33 % estiment qu'elles doivent être comprises et traitées en lien avec d'autres aspects identitaires comme l'âge, le handicap, l'origine ethnique et la religion.

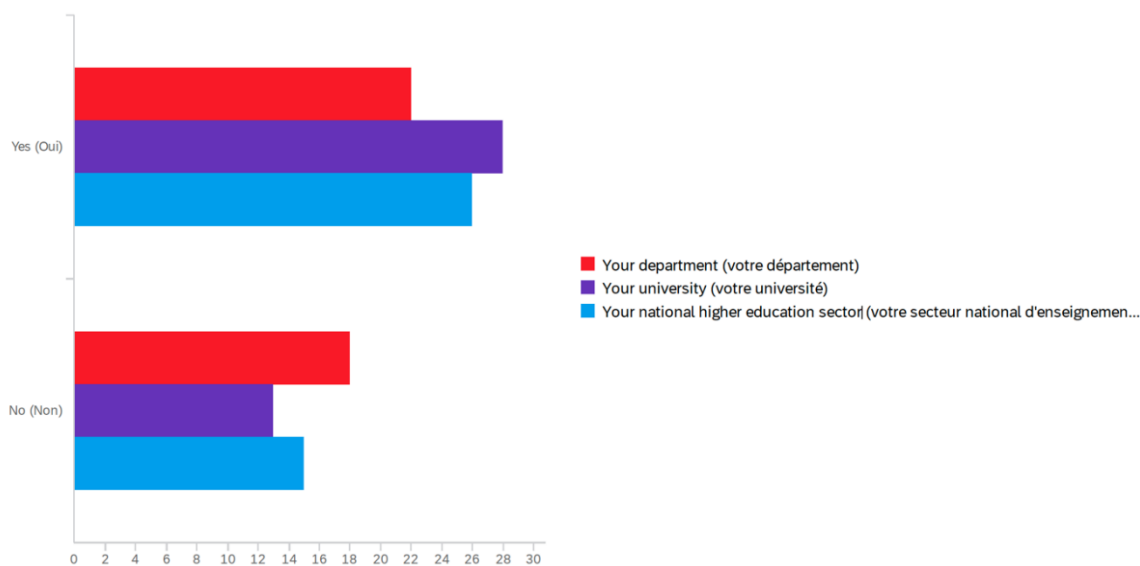
Enfin, l'enquête a révélé que la faible prise en compte des questions de genre dans l'orientation et l'approche des programmes d'études est liée au manque de personnes spécialisées dans ce domaine. Certes, il existe des modules comme la communication et la sociologie qui traitent des questions de genre, mais ils ne sont pas disponibles dans toutes les filières ou universités, tout dépend des disciplines. Ainsi, selon une enseignante du Département des sciences, la présentation et la prise en compte du genre dans l'orientation et l'approche du programme d'études deviennent alors davantage dépendantes de la formation et de l'éducation des professeurs.

Mais dans l'ensemble, le genre devrait être étudié en tant que savoir, comme le prévient une étudiante du Département des arts et sciences humaines : « la principale préoccupation dans l'enseignement et l'apprentissage est le savoir. Si le genre est enseigné dans une perspective scientifique et sociologique, alors c'est un savoir ». Ce point de vue est également partagé par un autre étudiant du Département des arts et des sciences humaines.

3. Quels individus, valeurs et agendas sont à l'origine de l'inclusion, du rejet et de la cooptation du genre en tant qu'orientation et approche du programme d'études dans les cinq institutions ?

Lorsqu'on leur a demandé si l'inclusion du genre dans l'enseignement représentait les valeurs, les objectifs et les priorités de leur département, de leur université et de leur secteur de l'enseignement supérieur au niveau national, les répondants étaient plutôt d'accord, mais à des degrés différents, comme le montre la figure suivante :

Figure n°2 : Pensez-vous que l'inclusion du genre dans l'enseignement représente les valeurs, les objectifs et les priorités de



L'analyse des résultats montre que l'Université étudiée se caractérise par une importante présence d'étudiantes dans les différentes filières universitaires. Cela montre que l'université a accompli un long chemin dans la politique d'inclusion des genres. Cette prédominance des étudiantes est visible dans tous les départements, comme le souligne d'ailleurs un répondant : « les filles représentent désormais la partie la plus importante de notre université ». Parmi les valeurs explicatives de cet état, d'après la majorité des interviewés, on

retrouve la non-discrimination lors du recrutement des étudiants. Le principe retenu à l'entrée des universités, notamment des établissements à accès régulé, est la méritocratie. C'est la compétence qui confère le droit d'accès et non le genre du candidat. Comme l'explique un enseignant du Département des sciences sociales, « *cette année, en licence, nous avons une cinquantaine d'étudiants dont près de 45 filles, ce qui montre que nous avons beaucoup plus de filles que de garçons ; le seul critère que nous utilisons est la compétence. Tant que la fille a les compétences et les prérequis nécessaires, elle est la bienvenue pour étudier dans notre département* ». De plus, il semble que les étudiantes réussissent mieux que leurs homologues masculins, selon un enseignant du Département des sciences : « *nous n'avons pas de problème sérieux d'inclusion dans notre Faculté, dans notre discipline, dans ce que nous enseignons. Dans les universités, il y a plus de filles qui réussissent leurs études que de garçons. Donc, il y a une sorte de discrimination positive, comme on dit. Ainsi, les filles sont peut-être plus favorisées que les garçons* ». Ce point de vue est partagé avec un autre enseignant du Département des sciences sociales.

Par ailleurs, lorsqu'on considère le recrutement des enseignants, notre étude montre que l'instauration d'une culture d'inclusion dans l'université s'avère un facteur déterminant pour promouvoir l'approche genre. Cela débute par l'acceptation des femmes comme des collaboratrices qui apporteront certainement une valeur ajoutée au travail. Faire confiance à leurs compétences constitue une condition préalable à leur inclusion au niveau universitaire. L'un des répondants cite l'exemple d'une Doyenne de la faculté des sciences humaines qui a excellé dans son rôle durant son mandat. Son témoignage atteste clairement que les femmes ont aussi les compétences nécessaires pour une bonne gestion des institutions académiques. Très respectée dans tout le pays, la Doyenne citée avait tous les privilèges, car c'était une femme forte, dotée des meilleures qualités humaines. Depuis son mandat, il y a eu un déclic pour un changement majeur des schémas mentaux des individus dans tout l'écosystème universitaire (enseignant, élèves, administrateur, parents, etc.), afin d'avoir des actions et des comportements conformes au principe d'inclusion du genre.

Toutefois, même avec ce genre de témoignages et les avancées observées, il a été constaté que les chances pour une femme d'occuper le poste de Doyenne de Faculté ou de Directrice sont minimales, raison pour laquelle la notion de parité dans les fonctions à hautes responsabilités est encore loin d'être atteinte. La preuve en est que, dans l'Université étudiée, seules trois femmes assument les responsabilités de Direction au sein des 18 établissements qu'elle compte. Les répondants jugent ce taux de 3/18 suffisant dès lors que, quelques années auparavant, aucune femme ne pouvait prétendre accéder au poste de Directeur ou de Doyen. De grands progrès ont été enregistrés dans ce domaine et sont largement liés à l'avancement des femmes au niveau des grades universitaires en tant que Professeur, après avoir excellé dans le domaine de la recherche scientifique (condition indispensable pour occuper le poste de Directeur ou de Doyen).

Mais pour avancer davantage, selon certains répondants, la responsabilité n'incombe pas seulement à l'université mais à toute la société dans son ensemble, qui est appelée à s'engager et à encourager ces femmes à convoiter ce genre de postes. Ce sont surtout les membres de la famille, en particulier le mari pour les femmes mariées, qui devraient s'occuper de certaines tâches ménagères afin que la femme trouve un équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales, comme l'ont déclaré certaines personnes interrogées.

En analysant le rôle des acteurs ou des individus en matière d'inclusion du genre, l'analyse des données recueillies auprès des interviewés suggère que l'approche genre soit appréhendée dans le cadre d'un écosystème au sein duquel plusieurs acteurs sont impliqués, en particulier les étudiants eux-mêmes, les enseignants, le corps administratif, les parents et la société.

Dans notre enquête quantitative, lorsque nous avons demandé qui prend la responsabilité au sein de l'université pour inclure le genre dans les enseignements et l'apprentissage, 40 % des répondants trouvent que cela est régi au niveau de la politique nationale, 35 % des répondants suggèrent que c'est la Direction de l'université, tandis que 30% des répondants

pensent à une intervention collective des enseignants. Dans le même ordre d'idées, nous avons demandé qui devrait assumer cette responsabilité d'inclure le genre dans l'enseignement et l'apprentissage au niveau de l'enseignement supérieur : 61 % des répondants ont mentionné l'ensemble de la communauté universitaire en première position, 47 % des répondants ont en deuxième position attribué cette tâche au niveau politique national, tandis que les enseignants collectivement et la Direction de l'Université ont été placés respectivement en troisième (42% des répondants) et quatrième (33% des répondants) positions.

Mais presque toutes les personnes interrogées regrettent que certains des principaux acteurs de l'écosystème éducatif ne jouent généralement pas leur rôle. Certains parents, notamment en milieu rural, ne sont pas encore conscients de l'importance de l'enseignement supérieur pour l'avenir de leurs filles en raison des stéréotypes perçus par la majorité des familles qui voient les filles comme candidates au mariage et non au lycée ou à l'enseignement supérieur.

L'analyse des résultats montre également l'importance cruciale des Clubs-étudiants dans cet effort de promotion et d'encouragement de l'inclusion du genre à l'université. Mais même là, il y subsiste encore un problème à régler. La majorité des étudiants mâles ne fréquentent pas ces clubs et les effets de ce qui y est enseigné restent moins impactant pour eux.

Dans cette même logique, les femmes devraient également être sensibilisées et développer la confiance en elles-mêmes, en ce sens qu'elles s'imaginent parfois inaptes à prendre et exercer des responsabilités, du fait qu'elles sont simplement des femmes, comme l'explique l'une des femmes interrogées : *« la femme doit continuer à faire et à chercher ce qu'elle veut, quoi qu'en disent les autres. Parfois, le problème est que ce ne sont pas les hommes qui critiquent et bloquent, mais les femmes elles-mêmes qui se disent nous sommes que des femmes, qu'allons-nous pouvoir faire ? C'est ça qui me fait mal, ne rien pouvoir faire est devenu une partie de leur personnalité. Il faut changer cette mentalité ».*

Un autre déterminant qui encouragera et facilitera l'accès des filles à l'enseignement supérieur est la disponibilité de moyens financiers et la proximité des infrastructures universitaires. Comme mentionné dans les entretiens, « *nous avons encore des filles qui ne peuvent pas et qui n'arrivent pas à terminer leurs études par manque de moyens et par manque d'une mentalité parentale et familiale adaptée, surtout chez les analphabètes* ». Dès lors, l'investissement dans des locaux qui accueillent des filles issues de milieux défavorisés est essentiel pour l'inclusion du genre, car la majorité des filles arrêtent leurs études en raison de l'éloignement de l'université et l'absence de lieux d'accueil (foyers universitaires, maison des étudiants, etc.). Dans le même ordre d'idées, comme l'évoque une des participantes à cette recherche, « *l'État doit jouer un rôle important envers les filles, consistant à assurer un environnement sain pour que les femmes puissent envisager d'étudier dans toutes les villes, car en plus de la prise de conscience, nous avons besoin de biens immobiliers propices aux études* ».

4. Quels sont les défis et les opportunités dans le développement de plus d'approches équitables entre les genres dans les programmes d'études ?

La majorité des répondants à l'enquête quantitative (61 % des femmes interrogées et 75 % des hommes interrogés, représentant ensemble 63 % de tous les répondants) ont soutenu qu'il existe encore des obstacles contre la représentation ou l'intégration de l'égalité des genres dans l'enseignement et l'apprentissage au niveau universitaire.

Une fois interrogé sur le pourquoi, la quasi-totalité des personnes interrogées, tant étudiants qu'enseignants, considèrent la dimension culturelle comme le défi majeur à relever. La perception du rôle de la femme est dictée principalement par la culture de la société marocaine caractérisée principalement par la religion musulmane et par la culture à la fois arabe et amazighe. Dans cette optique, une fois que la jeune fille atteint un certain âge, elle subit la pression de la société et se retrouve obligée de se marier, de fonder une famille et d'avoir des enfants. Le témoignage suivant est frappant en ce sens que, d'après une enseignante, *« même si tu as atteint tous les objectifs, si tu n'es pas marié, tu as tout raté dans la vie »*. Cette pression amène parfois la fille à abandonner l'école même si elle a toutes les compétences et les capacités pour exceller dans les études, comme le témoigne l'une des participantes à l'étude : *« j'avais une amie à moi, je lui ai rendu visite récemment et je peux dire qu'elle était sous la pression de la société, elle s'est mariée très tôt ... donc il y a certainement des obstacles, c'est tout à fait normal à cause de la culture comme je l'ai dit, c'est quelque chose qui a évolué avec nous depuis l'enfance »*. Autant, un cadre supérieur interrogé souligne que, dans la culture locale, la fille ou la femme doit être beaucoup plus à la maison pour s'occuper des tâches ménagères.

La résistance de certains acteurs représente également un défi à relever car pour faire accepter des modules d'enseignement intégrant l'approche genre et des formations dédiées

aux femmes dans la société, il faudrait un effort considérable pour faire valoir leur intérêt et gagner l'implication des acteurs clés. Pour y remédier, certains répondants suggèrent d'envisager la question du genre comme un cours transversal, tout en encourageant également les enseignants à l'introduire dans tous les cours.

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle est aussi un problème à gérer car, comme le souligne le témoignage d'un interviewé du département des sciences, « *il y a des exemples, sans citer de noms : certains enseignants qui arrivent à se libérer de certaines obligations comme avoir une famille, pour réaliser plus de productions scientifiques et pouvoir assumer des responsabilités, contrairement à ceux qui ont des enfants à charge. Donc, certaines femmes n'arrivent pas à trouver assez de temps à consacrer au travail comme dans le cas des hommes qui n'ont généralement pas cette responsabilité de l'éducation des enfants* ».

L'analyse des résultats met également l'accent sur les stéréotypes qui supposent que les hommes sont supérieurs aux femmes et qu'une femme ne peut pas occuper certains postes de responsabilité. A l'université, une fois qu'une femme est aux commandes, il s'avère aussi essentiel de sensibiliser les autres collègues et partenaires (enseignants, administrateurs, étudiants, ...) à respecter cette femme responsable et à croire en ses capacités de gestion et de décision.

Dans notre étude quantitative, plusieurs autres défis liés à l'intégration et la représentation du genre de façon plus équitable dans l'enseignement et l'apprentissage universitaire ont été mentionnés, en particulier les exigences du programme d'études (43 % des répondants), les politiques aux niveaux départemental, universitaire et national (38 % des répondants), l'expertise des enseignants (31 % des répondants), l'intérêt des enseignants (26 % des répondants) ou l'intérêt des élèves (24 % des répondants).

Aux yeux des participants à l'étude, cet obstacle pour trouver des profils spécialistes et compétents dans le domaine du genre pour pouvoir assurer l'enseignement dans les

universités est plus important et doit être géré avec acuité pour ne pas tomber dans des travers, tel que l'a mentionné un étudiant du département des sciences sociales :

« L'enseignement supérieur a besoin d'expertise. Tant qu'un professeur connaît son domaine, c'est bien. Mais remplir l'enseignement supérieur avec des professeurs qui pourraient ne pas être aussi bons ou ne pas avoir ce qu'il faut juste pour représenter tout le monde (race, sexualité, sexe, etc.) pourrait avoir un effet négatif sur l'éducation ».

Recommandations

1. Considérant l'approche genre comme un écosystème dans lequel plusieurs acteurs sont impliqués et où chaque acteur joue un rôle particulier pour réaliser l'inclusion du genre, certains répondants invitent les enseignants à s'impliquer davantage dans cette logique d'inclusion du genre, que ce soit au niveau de l'approche pédagogique d'enseignement ou au niveau de l'évaluation. Ces répondants voient ensuite les enseignantes mieux placées pour véhiculer cette politique d'inclusion en sensibilisant davantage les filles sur l'importance de l'enseignement supérieur et son apport pour construire un meilleur avenir professionnel.
2. Ensuite, une des recommandations qui ressort de notre étude est de travailler sur les outils et supports de communication. Tant les étudiants que les enseignants insistent sur la vulgarisation et la communication autour des modèles de femmes qui réussissent. Par exemple, au Maroc, nous avons aujourd'hui deux Présidentes d'université. La nécessité de communiquer sur elles et de mettre en évidence leurs réalisations pourrait inciter les futurs recrutements de Présidents d'université à s'inscrire davantage dans cette logique. La même chose se produit lorsque vous descendez à un niveau inférieur, à l'échelon du Doyen ou des Directeurs d'école. Cela implique d'étaler et communiquer autour de leur profil, de leurs réalisations, ce qui s'avère essentiel pour montrer et dire que même les femmes peuvent diriger des universités ou des écoles avec brio.
3. Une autre action suggérée est de forger une culture d'inclusion qui doit être véhiculée au niveau des institutions. Il faut ancrer cela comme une culture et non comme une règle, il faut que tout le monde s'approprie et partage cette culture, du plus haut niveau aux vigiles, aux femmes de ménage, bref dans toutes les sphères de l'inclusion faisant intervenir l'individu.

-
4. Les personnes interrogées recommandent également de prévoir des séminaires et congrès de sensibilisation sur la question du genre dans les institutions et administrations, et sur la place et le rôle des femmes aujourd'hui dans les entreprises, dans les banques, dans les universités, dans les institutions publiques, et sur comment briser le plafond de verre ? Pourquoi les femmes ne cherchent pas ou n'arrivent pas à évoluer plus loin dans leur carrière ? Etc. ... Pour mieux gérer la question du genre dans les universités, les répondants trouvent aussi très important le lancement de formations doctorales et des projets de recherche spécifiques sur la présence des femmes dans l'enseignement supérieur. La recherche sur ces questions de genre et sur le rôle des femmes dans les institutions éclairera et incitera certainement les décideurs à intégrer cette question dans leurs politiques. La recherche est également une composante à ne pas négliger qui facilitera la prise de conscience et fera avancer cette question (Interv_3 ; Interv_6).
 5. Un autre point soulevé par un des répondants est de renforcer l'effet des réseaux sociaux et de les considérer comme un outil de communication pour véhiculer l'image et le rôle des femmes dans nos sociétés. Recourir aux influenceurs pour parler du thème de l'inclusion du genre pourra également jouer un rôle clé.
 6. Un effort doit également être fait par le gouvernement et les ONG pour convaincre les parents de laisser leurs filles poursuivre des études supérieures et de ne pas faire du mariage une priorité. Selon la majorité des répondants, il faut les faire prendre conscience de l'importance des études supérieures pour l'avenir de leurs filles, tout en leur faisant comprendre leur rôle dans la correction des stéréotypes perçus par la majorité des familles quant au profil et l'expérience des filles qui accèdent à l'université. Ce type d'éducation doit commencer dès l'enfance.

7. Enfin, les participants soulignent également que le contenu et les supports pédagogiques doivent être conçus en tenant compte la question de l'inclusion et ses liens avec l'égalité des chances. En effet, c'est un principe universel. Il est nécessaire d'avoir l'égalité des chances entre les hommes, les femmes et les autres, et cela doit être enseigné. Dès lors, nous pourrions enfin sortir de cette dialectique, pour s'intéresser à d'autres personnes qui rencontrent parfois des contraintes et des difficultés d'accès à l'éducation.

Toutes ces propositions sont vues comme des actions qui auront un impact visible et rapide sur le changement des mentalités et favoriseront la prise de conscience du genre comme axe et approche des programmes d'études.

Bibliographie

DSSI (Direction des Stratégies et des Systèmes d'Information), 2021a, « Statistiques Universitaires. Enseignement Supérieur Universitaire Public. Année universitaire 2020-2021 », Département de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Royaume du Maroc

DSSI (Direction des Stratégies et des Systèmes d'Information), 2021b, « L'enseignement supérieur en chiffres 2020-2021 », Département de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, Royaume du Maroc

Llorent-Bedmar, V., Llorent-Vaquero, M. & Navarro-Granados, M. 'Towards gender equality in Moroccan universities: Female university teachers from a gender perspective.' *Women's Studies International Forum* 64 pp.34-40.

Mellakh K., 2000, « L'expansion scolaire et universitaire au Maroc. Aspects et enjeux », in *Trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, sous la direction de Vincent Geisser, CNRS Éditions, p. 92-101

Zouaoui, M., 2005, « L'enseignement supérieur depuis l'Indépendance. La dégradation de la qualité était-elle inéluctable ? »

INESEFRS (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 », Rapport sectoriel, Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique, ISBN : 978-9920-785-02-0

HCP, 2020a, « Activité, emploi et chômage », Direction de la statistique, Division des enquêtes sur l'emploi, Premiers résultats.

HCP, 2020b, « La femme marocaine en chiffres. Évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles »

HCP, 2014, « La femme marocaine en chiffres. Évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles »

HCP, 2012, « La femme marocaine en chiffres. Évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles »