

5



*Indicateurs de politiques en matière  
d'égalité de genre à l'université Moulay  
Ismail de Meknès (Maroc)*

---

*Indicadores de la política de igualdad de género en la  
Universidad Moulay Ismail de Meknes (Marruecos)*

**Ouafae Bouzekri\*;  
Fatima Larouz\*\***

**DOI:** 10.5944/reec.45.2024.40089

**Recibido: 3 de marzo de 2024**  
**Aceptado: 13 de junio de 2024**

---

\* OUAFAE BOUZEKRI: Faculté des lettres et Sciences Humaines Moulay Ismail Meknes. **Datos de contacto:** o.bouzekri@umi.ac.ma

\*\* FATIMA LAROUZ: es profesora e investigadora de la Universidad Moulay Ismail de Meknès (Marruecos). **Datos de contacto:** larouz@umi.ac.ma

## Résumé

Ce n'est un secret pour personne que les femmes ont été et sont encore confrontées à des obstacles majeurs pour participer pleinement au développement de leur pays. Partout dans le monde, il existe de nombreuses disparités entre les hommes et les femmes : écarts de rémunération, inégalité des possibilités d'avancement et la représentation déséquilibrée dans les postes à responsabilité. L'Université Moulay Ismail ne fait pas exception à la règle. Pourtant, de nombreux efforts ont été et continuent d'être déployés pour réduire l'écart entre les hommes et les femmes et garantir l'égalité des chances pour tous. A partir d'une méthode d'analyse quantitative et qualitative des données chiffrées qui vise à identifier les objectifs du projet INTRAPI sur l'égalité de genre, cet article s'inscrit dans le cadre des activités de TANIT, un groupe multidisciplinaire de chercheurs travaillant sur les questions relatives aux femmes. Son objectif est d'évaluer la représentativité des femmes au sein de l'Université Moulay Ismail de Meknès, si elle répond aux normes des politiques internationales d'égalité femmes-hommes promulguées par les organismes de défense des droits de l'homme et les accords internationaux que le Maroc a signés et ratifiés et, enfin, si elle a un impact sur la l'évolution sociale et économique du pays?

*Mots clé:* autonomisation des femmes; TANIT; disparités entre les sexes; éducation des filles; femmes en poste de décision

## Resumen

No es ningún secreto que las mujeres se han enfrentado y siguen enfrentándose a mayores desafíos para participar plenamente en el desarrollo de sus países. En todo el mundo existen disparidades entre hombres y mujeres en cuanto a diferencias salariales, a las oportunidades desiguales de ascenso y a la representación desequilibrada en los altos cargos. La universidad Moulay Ismail no es una excepción. Sin embargo, se han desplegado y se siguen desplegando muchos esfuerzos para reducir la brecha entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad de oportunidades para todos. Desde una perspectiva cuantitativa y calificativa, este artículo se inscribe dentro del proyecto INTRAPI (en colaboración con TANIT, un grupo multidisciplinar de investigadores que trabajan en temas relacionados con la mujer). Su objetivo es evaluar la representación de las mujeres en la Universidad Moulay Ismail de Meknes, si cumple con las normas de las políticas internacionales de igualdad de género promulgadas por los organismos de derechos humanos y los acuerdos internacionales que Marruecos ha firmado y ratificado y, por último, si ha tenido algún impacto en el cambio social y económico del país.

*Palabras clave:* empoderamiento de la mujer; TANIT; disparidades entre sexos; educación de las chicas; mujeres en puestos de decisión

## 1. Introducción

L'universalisation des revendications en matière de l'égalité de genre et des droits humains ont amenés les institutions et des organismes publics à réfléchir a des actions collectives et des demandes globales (Stromquist, 2023). Dans ses déclarations de Jometien (1990), de Dakar (2000) et celle de Incheon (2015), l'ONU souligne l'importance de l'éducation en établissant un agenda pour fixer et coordonner des objectifs, mettre en place et évaluer ses résultats. Dans cette vision, le Maroc souscrit pleinement aux politiques de l'égalité de genre telles que définies par les organismes internationaux.

En effet, dans cette dynamique, durant les dernières décennies, le Maroc a réalisé d'importants progrès en direction et au profit des femmes aussi bien au sein de la famille que dans les espaces de vie professionnelle et collective. Les femmes s'investissent donc un peu partout dans des domaines auparavant réservés aux hommes, considérés comme leur chasse gardée : l'éducation à tous les niveaux, la santé, les diverses professions libérales, les métiers de l'ingénierie et les différents secteurs du commerce et de l'économie, etc.

Dans cette perspective d'ouverture sur le monde et d'internalisation des droits spécifiques aux femmes (Resa & Rabazas, 2023; Valle, 2012), le Maroc a adopté des réformes surtout au niveau législatif dont la Moudawana (Statut de la famille) en 2004, la loi de la Nationalité (2007), la loi 103.13 concernant la lutte contre la violence faite aux femmes (2018), ainsi que d'autres directives qui ont pour objectif d'assurer aux femmes l'accès à des postes de responsabilité comme l'atteste la liste nationale pour les femmes aux dernières élections législatives du 8 septembre 2021, (passant de 60 sièges sur 395 à 90); aujourd'hui, au dernier vote, le nombre de femmes au parlement est passé de 81 à 95 femmes.

La Constitution de 2011 a adopté le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, politique, économique, social et civil et insiste sur la nécessité de lutter contre toute les formes de discrimination basées sur le genre. Les articles 6, 19, 30 et 31 soulignent bien l'égalité totale entre femmes et hommes, garantie par l'Etat et une juridiction établie. En effet, le Maroc a réussi à franchir un grand pas, en intégrant le concept du genre dans les politiques publiques depuis 2004 et la budgétisation sensible au genre a été généralisée en 2010. Le Plan gouvernemental pour l'égalité « ICRAM » dans ses deux versions « ICRAM 1 » pour la période 2012-2016 et « ICRAM 2 » pour la période 2017-2021, constitue le cadre de référence et de convergence des interventions des départements gouvernementaux en matière d'égalité. Adopté par le Conseil de Gouvernement, le plan ICRAM témoigne de l'engagement du gouvernement marocain pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

La vision stratégique de la réforme 2015-2030 souligne l'importance de la parité au niveau de l'éducation. Le chapitre 1 est bien intitulé « Pour une école de l'équité et de l'égalité des chances » et insiste sur le fait que « la généralisation de l'enseignement fondée sur l'égalité des chances est un enjeu politique et sociétal déterminant pour la réalisation de l'équité, tant au niveau éducatif et social qu'au niveau du *genre*, pour l'éradication des divers types de disparités et pour le développement d'une société inclusive et solidaire. » D'ailleurs, pour l'enseignement supérieur, le taux d'admission est passé entre 2016 et 2022 de 28,8 % à 45,7 % selon le Haut-Commissariat au Plan (HCP).

Il n'y aura pas d'objection à admettre que la situation de la femme au sein de l'Université Moulay Ismail constitue une micro situation du système universitaire marocain. Notre but est de souligner son évolution, de mesurer le degré de sa représentativité et le nombre

d'enseignants et d'enseignantes sans manquer de souligner les obstacles qui entravent leur accès à des niveaux de responsabilité jugés supérieurs et gratifiants. Tout cela nous donnera une idée sur les politiques d'égalité de genre en vigueur dans ladite université.

Notre étude portera plus spécifiquement sur la représentation des femmes universitaires (professeures et étudiantes) au sein de l'Université Moulay Ismail de Meknès (UMI) et visera essentiellement le(s) rôle(s) qu'elles jouent au niveau des postes de décision. Nous répartissons notre article en trois axes importants : le premier abordera le cadre théorique qui consiste à prendre en compte les politiques adoptées et les accords internationaux ratifiés par le Maroc en matière d'égalité de genre, ainsi que l'apport des différentes recherches académiques qui mettent l'accent sur les droits des femmes. Ensuite, le deuxième axe portera sur les indicateurs de politiques en matière d'égalité les plus pertinents à l'Université Moulay Ismail parmi les 5 domaines<sup>1</sup> concernant mesure équilibrée : étudiants, professorat, personnel administratif. Le troisième volet portera sur les mesures prises par l'Université pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes (formation et sensibilisation, prévention des violences du genre et conciliation de la vie personnelle et professionnelle ; par contre, nous avons omis à dessein l'indicateur de publication académique, faute de statistiques. On terminera par en déduire quelques conclusions.

## **2. Méthodologie**

Cette recherche s'inscrit dans le cadre de la Convention qui lie l'Université Moulay Ismail (Meknès /Maroc), représentée par l'équipe TANIT, à l'Université La Laguna (Tenerife, Îles Canaries, Espagne). Il s'agit plus précisément du projet CIMPI, développé entre 2021 ; celui-ci porte sur les indicateurs des politiques d'égalité dont l'objectif est l'élaboration d'un diagnostic en matière d'égalité de genre. L'équipe TANIT, groupe pluridisciplinaire de recherche sur la Femme, un des premiers groupes de recherche le plus ancien au Maroc, créé en 1992 et dont nous faisons partie et qui, à travers ses recherches, a toujours mis en avant la question de la femme dans tous ses aspects (académique, social, économique, artistique, etc.). L'équipe tient également à contribuer à la matérialisation de l'implication de l'université dans son environnement socio-économique. Dans cette perspective, pour identifier les objectifs du projet INTRAPI sur l'égalité de genre, nous nous sommes basées sur une méthode d'analyse quantitative et qualitative en se référant aux statistiques fournies par l'Université Moulay Ismail de Meknès pour la période de 2018 et 2022, comparée à d'autres au niveau national et en nous focalisant sur les indicateurs de politiques de genre les plus pertinents comme la présence équilibrée : étudiants/étudiantes, professeures/eurs, agent(e)s des structures administratives, de responsabilité et de gestion... , formation et sensibilisation, prévention des violences du genre et conciliation de la vie personnelle et professionnelle... Nous allons étudier à quel point ces indicateurs répondent à la vision et aux efforts du Maroc pour adhérer aux standards internationaux relatifs à « la justice du genre »<sup>2</sup>, en se référant aux politiques sur l'égalité de genre au Maroc afin de répondre à notre problématique.

1 Il s'agit des indicateurs de politiques en matière d'égalité pour le diagnostic final. Projet CIMPI R+D+I dont l'université Moulay Ismail fait partie. Ce projet propose 5 domaines d'actions en égalité de genre avec un total de 21 indicateurs. Les cinq domaines sont : structure pour légalité, présence équilibrée, formation et sensibilisation, prévention des violences de genre, conciliation de la vie personnelle et professionnelle.

2 Terme de l'ONU Cité par Resa Ocio A. & Rabazas Romero T. (2023).

### **3. Concept théorique: Egalité de genre au Maroc et les travaux de TANIT**

Nous savons, d'ores et déjà que durant les vingt dernières années, le Maroc a réalisé d'importants progrès en direction et au profit des femmes aussi bien au sein de la famille que dans les espaces de vie professionnelle et collective. Ceci va en parallèle avec l'agenda politique mondial. En effet, depuis les années 1990, la promotion de l'égalité des sexes est devenue une priorité mondiale. D'ailleurs, des objectifs très ambitieux ont été élaborés notamment les Objectifs du Millénaire pour le Développement (2000-2015) et les Objectifs de Développement Durable (2015-2030) des Nations Unies.

Le Ministre des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Etranger, Mr. Bourita, dans un communiqué le 1<sup>er</sup> Octobre 2020 à l'occasion du 25<sup>ième</sup> anniversaire de la Quatrième Conférence mondiale sur les Femmes de Beijing, a exprimé dans ce sens le vœu que les inégalités entre les femmes et les hommes au Maroc « appartiennent à un autre temps » en soulignant que le Royaume, sous la conduite éclairée de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, a érigé la promotion de l'égalité femmes-hommes en une « stratégie volontariste » qui émane d'une conviction profonde et réelle où l'égalité femmes-hommes est un « droit humain fondamental, un impératif juridique et une exigence socio-économique ». Le ministre a aussi souligné que « les Objectifs du Développement Durable (ODD) sont aussi porteurs d'un agenda en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes puisqu'il s'agit non seulement d'un objectif à part entière (ODD5) mais également d'une partie intégrante de chacun des 17 ODD » (Bourita, 2020).

Donc, la politique en faveur des droits des femmes s'est imposée comme une politique de l'égalité entre les sexes. A cet égard plusieurs programmes, lois et actions ont été adoptés pour faire évoluer la vie quotidienne des femmes dont nous citons les plus saillants. La première action concerne l'organisation familiale, devenue nettement nucléarisée et urbanisée, dans laquelle les femmes surtout instruites et actives sont parvenues à gagner en autonomie sur le double plan politique et économique. La deuxième est l'accès de plus en plus balisé vers l'instruction, le salariat féminin et les avantages de la mondialisation, lesquels continuent de renforcer la position de la femme marocaine d'aujourd'hui, comparée à ses aînées. Le Code du travail interdit toute discrimination, directe ou indirecte entre hommes et femmes. La Loi-Cadre sur l'Egalité et la Parité (2016) assure l'égalité des chances en matière d'emploi et rémunération. Pour plus de garantie et de suivi, la mise en place de nouvelles dispositions de l'inspection de travail a été initiée. Ces inspections ont pour mission de veiller au respect du principe d'égalité salariale. Des sanctions sont prévues en cas de non-respect de la législation. Par ailleurs, le gouvernement a instauré toujours dans le même sens, des formations au profit des inspecteurs de travail pour mieux identifier et traiter les cas de discrimination. Des subventions et des avantages fiscaux sont accordés aux entreprises qui valorisent l'égalité des sexes et mettent en place des programmes d'égalité professionnelle. Il y a aussi le label « Egalité Professionnelle » qui récompense les bonnes pratiques en matière d'égalité salariale.

On ne peut pas ne pas mentionner les lois relatives à l'accès égalitaire des femmes aux terres collectives 'Soulaliyates' et le leadership pionnier du Royaume concernant la budgétisation sensible au genre (BSG) qui garantit le passage de l'égalité de genre à l'égalité de facto, ainsi que la révision de la loi organique des finances qui intègre la question du



genre dans chacune des étapes du processus de budgétisation. Le Maroc a aussi instauré en 2013 un centre d'Excellence pour la BSG, le premier au niveau africain et arabe, devenu un modèle de coopération Sud-Sud selon les paroles du Ministre M. Bourita.

Malgré ces efforts, les écarts salariaux entre femmes et hommes restent significatifs dans certains secteurs. Donc, il est nécessaire que le Maroc renforce davantage l'application des lois et des réglementations. D'ailleurs, selon le HCP, le taux de pauvreté monétaire selon le sexe du chef de ménage est de 1 % pour les femmes contre 1,9 pour les hommes. Le taux de chômage reste significatif pour les femmes à savoir 17,2 % en 2022 contre 10,3 % pour les hommes. (L'égalité de genre dans l'agenda 2030 pour le développement durable, HCP). Au niveau mondial, 340 millions de femmes et de filles vivent encore dans l'extrême pauvreté (ONU Femmes, 2023).

Le Maroc n'est pas le seul à attester des écarts salariaux entre genres ; en France, par exemple, en 2022, les femmes gagnent, en équivalent temps plein, en moyenne 14,1 % de moins que les hommes. Dans le secteur professionnel, 20,6 % des cadres dirigeants dans le privé sont des femmes et 33 % dans le public (Parlement, 2023 in agenda 2030. Fr. odd5).

Au niveau politique, il y a un engagement fort pour garantir la parité. Des institutions ont été créées, comme le Conseil National des Droits de l'Homme et l'Observatoire de la Parité et de la Non-Discrimination ainsi que le Plan Gouvernemental pour l'égalité (2012-2016) et le Plan d'Accélération de l'Égalité (2017-2021). En s'appuyant sur les données du HCP concernant la participation des femmes à la prise de décisions, au niveau de la chambre des représentants, les taux sont de 17 % en 2011, de 20,5 % en 2016 et 24,3 % en 2021 alors que leur participation dans la chambre des conseillers n'a pas changé (11,7 %). Selon le HCP, le nombre reste en deçà du quota minimal du tiers fixé par les Nations Unies. La représentativité des femmes a évolué, entre 2015 et 2021, passant de 37,6 % à 38 % au niveau régional, de 4,18 % à 35,6 % au niveau provincial et de 18 % à 26,64 % au niveau communal (HCP : L'égalité de genre dans l'agenda 2030 pour le développement durable). De même en France, dans le domaine du pouvoir politique, les inégalités qui avaient tendance à se réduire semblent stagner. La part des femmes au Sénat a très peu évolué aux élections de 2023 par rapport à 2020, passant de 35,2 % à 36,2 %. À l'Assemblée Nationale, la part des femmes élues en 2022 a même baissé : 37,3 % d'élues contre 38,79 % en 2017. (Parlement, 2023 in agenda 2030. Fr. odd5).

Il est aussi important de mettre en exergue l'adoption de la loi 103.13 sur les violences faites aux femmes, qui criminalise toutes les formes de violence et instaure un véritable mécanisme d'accompagnement des victimes de violences et de prise en charge des femmes victimes de violences. Selon les statistiques de 2019 du HCP, on note 44 % de cas de violence conjugale à la fois psychologique, physique et sexuelle et 8,5 % de violence sexuelle extraconjugale. On peut avancer que la violence contre les femmes est prévalente et constitue une entrave importante pour la croissance économique et qu'elle ne cesse de menacer le progrès du développement dans sa globalité. C'est un problème universel, en France par exemple, 16,8 % des femmes déclarent en avoir été victimes en 2021 (Ministère de l'intérieur/Eurostat, enquête Genèse, 2023).

En ce qui concerne l'accès aux études universitaires, le Maroc s'aligne aux statistiques fournies par le rapport publié par l'Union Européenne en 2019 qui souligne l'infra-représentabilité des femmes dans l'enseignement supérieur qui persiste comme un problème global pour les organisations internationales tel l'UNESCO, la OCDE ou l'Union Européenne (Resa & Rabazas (2023, p. 7),

«Las mujeres representan un 47,9 % de las personas doctoras en la Unión Europea. Sin embargo, las diferencias en función del ámbito se mantienen. Están sobrerrepresentadas en el área de la educación (68 %) mientras que en tecnologías de la información y comunicación son un 21 % y suponen un 29 % en ingeniería. Del mismo modo, al avanzar en la escala académica, las mujeres están menos representadas. Frente al casi 48 % de doctoras, las mujeres suponen un 24 % entre las posiciones académicas de mayor rango. En los ámbitos STEM, la brecha se acrecienta y las mujeres tan solo llegan a ocupar un 15 % de estos puestos. Las mujeres ejerciendo cargos de representación en instituciones de educación superior tan solo alcanza un 22 % frente al 20 % que mostraba el anterior estudio realizado en el año 2014». (Comisión Europea, 2019)

D'après les statistiques du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les femmes étudiantes représentent 49 % (2018-2019) et 51,69 % en (2020-2021) de total des étudiants dans l'enseignement supérieur dans les universités publiques, et passe de 57,4 % en (2018-2019) à 58,03 en (2020-2021) dans les écoles et les instituts privés. Au niveau du Master et du doctorat, l'écart est palpable, puisque les étudiantes obtenant un master représentent 45,21 % et celle avec un doctorat représentent 35,21 % seulement. Ainsi le Maroc ne sort pas de la règle universelle, les filles sont présentes massivement dans toutes les filières : Lettres et Sciences Humaines, Médecine, Pharmacie, Médecine Dentaire, Formations des Professeurs, l'Institut Supérieur des Sciences de la Santé, parfois elles dépassent les garçons, par contre, elles sont à part égale dans les filières de Sciences Techniques et Technologie.

Certes l'accès des filles à l'enseignement supérieure est un gage d'ascension sociale et économique, et au Maroc d'aujourd'hui est un fait. C'est pour cela que l'Université ne peut plus ignorer le principe de l'égalité des genres et elle est obligée de prendre les mesures nécessaires pour assurer la parité des sexes en s'appuyant sur les textes en vigueur telle la Constitution marocaine de 2011 qui stipule dans l'article 19 que:

«L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'Etat 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 les formes de discrimination».

D'autre part, la participation active des mouvements féministes est indéniable pour leur rôle dans la promotion des droits de femmes, ils ont contribué à l'internalisation des revendications indépendamment de leurs différences idéologiques et les cadres sous-jacentes aux différents mouvements féministes comme le soulignent Resa & Rabazas (2023, p.6), en expliquant:

«Entendemos que los movimientos feministas han aportado ciertas claves universalizables sobre la desigualdad de género en la educación a través de la apertura de debates internacionales. Con esto, se puede discutir la

pertinencia de establecer un marco común que permita la introducción de una perspectiva de género en la universidad de manera transversal en sus espacios y sostenida en el tiempo. Esto supondrá una modificación sistemática de la actividad existente y permitirá transformar los esquemas e imponer nuevos marcos interpretativo» (p.6)

Effectivement, les mouvements féministes marocains ont adhéré aux valeurs universelles des droits des femmes et d'équité en tenant compte des spécificités de la société marocaine. Ils ont commencé à prendre forme dans les années 1940 et 1950, mais c'est après l'indépendance en 1956 qu'ils ont vraiment gagné en Momentum. Les militantes se sont d'abord concentrées sur des questions telles que les droits civils, l'accès à l'éducation et la réforme du Code de la famille. Plusieurs organisations féministes jouent un rôle vital, notamment l'Union de l'Action Féminine (UAF), l'Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM) et la Ligue Démocratique pour les Droits des Femmes (LDDF). Ces groupes ont été à l'avant-garde des campagnes pour l'égalité des sexes.

Dans le domaine de la recherche, on assiste à un débat et un intérêt croissant autour des questions des inégalités et discriminations liées au genre en soulignant que l'égalité entre les sexes est un impératif fondamental du développement durable. C'est dans ce cadre qu'est née en 1992 l'Equipe Pluridisciplinaire de Recherche sur la Femme (TANIT). Soutenue par l'Université Moulay Ismaïl et la Faculté des Lettres et des Sciences humaines de Meknès, TANIT a pu réaliser un nombre important d'activités scientifiques et culturelles en parfait accord avec les objectifs qu'elle s'est fixée, énoncés dans les points suivants:

1. Promouvoir la recherche pluridisciplinaire sur la question féminine au Maroc.
2. Contribuer à l'accumulation de l'information scientifique sur la femme.
3. Développer des échanges interculturels pour une meilleure connaissance de la question féminine dans le monde.
4. Œuvrer pour l'égalité des chances entre l'Homme et la Femme et contribuer à la diffusion de la connaissance en faveur de l'intégration de la femme au développement.
5. Encourager le développement de la recherche et la diffusion des connaissances relatives à la participation active et paritaire de la femme dans tous les domaines.

Cette équipe s'est engagée à mettre en exergue aux niveaux national et international toutes les causes qui touchent la femme de loin ou de près et à être toujours à l'avant-garde pour élargir le débat sur des questions essentielles. A cet égard, les activités de TANIT se présentent sous deux aspects : interne et public. TANIT a aussi établi des contacts et des échanges avec les autres groupes de recherche sur la femme (le GUELF de Rabat, l'EUNOE (Kénitra), le GAREF (AGADIR), le GIECSE (Groupe de Recherche sur l'Education Comparée, Séville, Espagne), Département d'Histoire et Philosophie des Sciences, de l'Éducation et du Langage, l'université Laguna et les associations et les organisations nationales et internationales susceptibles de contribuer à la réalisation des objectifs et de l'action de l'équipe (IDNS, USAID, CREDIF, RUMI( 2016) ...). Ses membres ont suivi des stages de formation (documentation sur la femme, gestion de l'information par ordinateur, statut juridique des associations au Maroc, droits de la femme ...) au Maroc et à



l'étranger. Pour ce qui est des activités publiques, TANIT a organisé un nombre inestimable de manifestations dont les thèmes choisis ont été en conformité avec les questions féminines d'actualité aussi bien sur le plan social et juridique que littéraire et artistique. On se contentera d'en citer quelques-unes ; par exemple, le colloque international virtuel sur le thème : « Gender and Education amid Covid-19 » qui s'est déroulé à l'université Moulay Ismail les 23 et 24 mars 2021 ; le Colloque international sur le thème « La violence fondée sur le genre au Maroc et en Espagne : milieu scolaire et universitaire », en partenariat avec l'Université de Séville, Espagne, à la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines pendant la période du 7 et 8 décembre 2017. Durant la même année un autre colloque international sous le thème « Manuels scolaires et culture de l'égalité des genres » en partenariat avec le groupe GIECSE de l'Université de Séville (Espagne), organisé à la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines (Meknès-Maroc). Une autre conférence sous le thème « Un monde au féminin serait-il meilleur ? », présentée par Mme Muriel de Saint Sauveur, à la Faculté des Lettres (Meknès) en partenariat avec l'Institut Français de Meknès le 24 février 2014.

On peut ajouter les deux journées d'études à la faculté des lettres autour du thème « La place de la femme rurale dans la recherche scientifique » les 14 et 15 avril 2000, TANIT et la table ronde organisée par TANIT et d'autres associations à la Faculté des Lettres de Meknès autour du thème « Les Droits de la Femme Marocaine et les Conventions Internationales ».

Certaines de ces activités ont été couronnées par des publications :

- 2019, *Les Manuels scolaires et la culture de l'égalité du genre*, Publication de l'Université Moulay Ismaïl.
- 2013, *Femmes artistes de Meknès-Tafilelet*, Ed. Maison de la Presse, Meknès.
- 2011, *Femme, Education et Développement*, Série « Etudes et Recherches n°30/2011 », co-publication Faculté des Lettres de Meknès et Faculté de l'Éducation de Séville (Espagne),

A cela, s'ajoutent d'autres activités et projets tels que :

- 2017-2024, projet d'étude en cours de réalisation sur « Les violences à l'encontre des femmes dans l'espace public, le cas de la ville de Meknès », financé par l'Université Moulay Ismaïl.
- 2017, un projet de recherche déjà réalisé financé par l'université de Séville, en partenariat avec l'équipe de recherche en éducation comparée (GIECSE) qui porte sur « Les formes de violence à l'égard des femmes dans l'espace public, le cas des étudiantes de l'Université Moulay Ismaïl »
- 2012, étude menée en collaboration avec l'université de Séville sur l'image de la femme dans les manuels scolaires au Maroc et en Espagne, travaux publiés dans un CD-Rom.
- Un projet de livre sur le thème Mémoires de femmes (en cours de réalisation). Et actuellement le projet INTRAPI.

TANIT demeure ainsi la seule équipe de recherche au sein de la faculté des lettres et des Sciences Humaines de Meknès qui mène des recherches académiques sur la question du genre et essaie de sensibiliser le public à travers des colloques, débats, campagnes à tout ce qui concerne les femmes à tous les niveaux, académique, juridique, politique, socio-économique, artistique, etc.

## **4. Présence équilibrée**

### **4.1. Les filles s'investissent dans les études supérieures : une avancée significative**

Aujourd'hui, dans les universités marocaines, on constate une forte augmentation du nombre de jeunes filles, et l'Université de Meknès partage ce constat. Cette présence est très significative et témoigne d'un changement important dans la société marocaine. Par conséquent, il est important de rappeler que l'accroissement des chances d'accès des filles aux études, surtout aux études supérieures est la clé pour accéder aux postes de décision. A ce propos, sur le site de l'Université, les statistiques sont établies aujourd'hui par sexe sur les données relatives aux étudiant(e)s: candidature, admission, formation, suivi des études, etc.

Si on se réfère aux statistiques de notre Université, le nombre des filles est légèrement supérieur à celui des garçons. Les filles s'intéressent davantage aux études et leur présence massive dans les classes en témoigne : elles sont plus assidues, plus motivées et occupent toujours les premiers rangs. Par exemple pour les nouvelles inscriptions, les filles représentent 51 % des effectifs en licence, mais elles ne sont plus que 41 % au cycle master, et ce chiffre diminue encore au niveau du doctorat, leur pourcentage se révèle faible : 31 %. Si on regarde l'effectif global, le pourcentage des filles est de respectivement 50,45 %, 38,63 % au master et 34,17 % au doctorat, soit des proportions assez similaires.

Table 1.  
Effectif des nouveaux inscrits Par cycle et par sexe 2018-2019

Établissement	Effectif des inscrits par diplôme								Effectif global		Taux de femmes			
	Cycle normal		Master		Doctorat		Diplôme d'ingénieur		Total	Femmes	Cycle normal	Master	Doctorat	Diplôme d'ingénieur
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes						
FS	1608	708	156	56	136	48	0	0	1900	812	44,03%	35,90%	35,29%	0
FLSH	2953	1632	320	152	54	12	0	0	3327	1796	55,27%	47,50%	22,22%	0
FSJES	7152	3568	496	184	56	21	0	0	7704	3773	49,89%	37,10%	37,50%	0
FST	1002	531	88	41	37	9	0	0	1127	581	52,99%	46,59%	24,32%	0
FP	4651	2454	122	53	20	3	0	0	4793	2510	52,76%	43,44%	15,00%	0
ENSAM	0	0	0	0	64	23	467	194	531	217	0	0	35,94%	41,54%
ENS	246	162	77	33	0	0	0	0	323	195	65,85%	42,86%	0	0
EST	889	429	0	0	0	0	0	0	889	429	48,26%	0	0	0
<b>Total</b>	<b>18501</b>	<b>8953</b>	<b>1259</b>	<b>519</b>	<b>367</b>	<b>116</b>	<b>467</b>	<b>194</b>	<b>20594</b>	<b>9782</b>	<b>51,26%</b>	<b>41,22%</b>	<b>31,61%</b>	<b>41,54%</b>

**Abréviations**

- FS: Faculté des Sciences
- FLSH : Faculté des Lettres et des Sciences Humaines
- FSJES : Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales
- FST : Faculté des Sciences et Techniques
- FP : Faculté Poly disciplinaire
- ENSAM : École Nationale Supérieure des Arts et Métiers
- ENS : École Normale Supérieure
- EST : École Supérieure de Technologie
- ENCG : École Nationale de Commerce et Gestion

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)

Table 2.

*Effectif Global des Inscrits Par cycle et par sexe*

Établissement	Effectif des inscrits par diplôme								Effectif global		Taux de femmes			
	Cycle normal		Master		Doctorat		Diplôme d'ingénieur		Total	Femmes	Cycle normal	Master	Doctorat	Diplôme d'ingénieur
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes						
<b>FS</b>	5582	2392	362	106	490	189	0	0	6434	2687	42,85%	29,28%	38,57%	0
<b>FLSH</b>	11100	6041	583	273	150	32	0	0	11833	6346	54,42%	46,83%	21,33%	0
<b>FSJES</b>	23418	11407	882	305	262	86	0	0	24562	11798	48,71%	34,58%	32,82%	0
<b>FST</b>	4075	2012	169	83	142	48	20	11	4406	2154	49,37%	49,11%	33,80%	55,00%
<b>FP</b>	17714	9319	263	100	62	12	0	0	18039	9431	52,61%	38,02%	19,35%	0
<b>ENSAM</b>	0	0	18	1	164	67	1556	619	1738	687	0	5,56%	40,85%	39,78%
<b>ENS</b>	453	329	123	59	0	0	0	0	576	388	72,63%	47,97%	0	0
<b>EST</b>	1893	905	0	0	0	0	0	0	1893	905	47,81%	0	0	0
<b>Total</b>	64235	32405	2400	927	1270	434	1576	630	69481	34396	50,45%	38,63%	34,17%	39,97%

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)

Les raisons du déclin au niveau du Master et Doctorat sont multiples, mais on peut en citer quelques-unes :

- Les études longues découragent les jeunes filles. Elles sont souvent contraintes par leur famille d'arrêter leurs études, les moyens financiers ne suivant pas.
- La crainte de se retrouver au chômage même avec un doctorat ;
- La pesanteur culturelle et même religieuse incite les jeunes filles à fonder une famille et avoir des enfants tant qu'elles sont encore jeunes et 'fertiles' ;
- Le non soutien des parents ou du mari pousse les jeunes étudiantes à renoncer aux études supérieures longues...

Ces raisons et bien d'autres freinent leurs ambitions professionnelles. Pourtant, elles sont nombreuses à passer les concours d'entrée au CRMEF<sup>3</sup> pour devenir institutrices ou professeurs de collège. Très souvent, le choix d'une profession dite "féminine" ou « profession pour les femmes », se fait en fonction de l'orientation et même sous la conduite d'une femme, ou encore sous la pression de la famille ou de leur environnement. En effet, il convient de noter que les représentations traditionnelles et les stéréotypes persistent encore dans la mentalité des jeunes femmes, ce qui détermine leurs choix scolaires et professionnels, c'est-à-dire ce que la société ou la famille attend d'elles. C'est en ce sens qu'elles s'orientent vers des études ou des professions "féminisées": enseignement et éducation, santé, langues et sciences sociales. (Chekrouni & Larouz, 2016, p.15)

Par conséquent, dans les facultés techniques et scientifiques, la présence des filles est moins importante. Néanmoins, un nouveau phénomène apparaît aujourd'hui: l'orientation des filles vers des études jusqu'ici dominées par les garçons : informatique,

3 CRMEF : Centre Régional des Métiers de l'Education et de la Formation

électricité, ingénierie... et/ou les disciplines scientifiques : mathématiques, physique... Au niveau national, on constate une légère augmentation du nombre d’enseignantes en formation scientifique et technique, en formation juridique et administrative, en formation économique administrative et en formation pédagogique ; leur nombre est passé de 14 % en 2007/2008 à 17 % en 2014/2015. Cette croissance s’est encore amplifiée, elles représentent aujourd’hui 43 % à la faculté des Sciences et 49 % à l’EST.

Table 3.  
Effectif des nouveaux inscrits de première génération Par établissement et par sexe

Établissement.	Effectif global				Effectif de 1ère génération				Taux global				Taux de 1ère génération			
	Total		Femmes		Total		Femmes		Total		Femmes		Total		Femmes	
	CN	Mt +Doc	CN	Mt +Doc	CN	Mt +Doc	CN	Mt +Doc	CN	Mt +Doc	CN	Mt +Doc	CN	Mt +Doc	CN	Mt +Doc
FS	1608	292	708	104	1168	152	524	56	75,00%	58,96%	74,02%	55,00%	72,61%	52,00%	74,02%	54,00%
FLSH	2953	374	1632	164	2144	221	1205	95	73,21%	63,00%	73,00%	59,00%	72,61%	58,96%	73,83%	58,00%
FSJES	7152	552	3568	205	5193	337	2634	125	72,00%	58,00%	76,00%	52,00%	72,61%	61,00%	73,83%	61,00%
FST	1002	125	531	50	756	78	398	32	74,14%	56,00%	72,49%	67,00%	75,50%	62,00%	75,00%	63,00%
FP	4651	142	2454	56	3564	80	1865	31	77,00%	60,00%	75,00%	68,00%	76,62%	56,00%	76,00%	56,00%
ENSAM	467	64	174	23	243	34	90	12	60,00%	53,00%	58,96%	52,44%	52,00%	52,44%	52,00%	52,00%
ENS	246	77	162	33	133	44	85	18	52,00%	55,00%	52,44%	56,00%	54,00%	57,00%	52,43%	56,00%
EST	213	0	103	0	126	0	79	0	54,00%	0,00%	52,44%	0,00%	58,96%	0,00%	76,93%	0,00%
<b>Total</b>	<b>18292</b>	<b>1626</b>	<b>9332</b>	<b>635</b>	<b>13327</b>	<b>946</b>	<b>6880</b>	<b>369</b>	<b>73,50%</b>	<b>58,93%</b>	<b>74,14%</b>	<b>57,13%</b>	<b>72,86%</b>	<b>58,18%</b>	<b>73,72%</b>	<b>58,11%</b>

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l’égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)



Les statistiques concernant seulement la faculté des lettres montrent que:

Données statistiques																									
A,U: 2018/2019 - 2019/2020 - 2020/2021 - 2021/2022																									
Cycle	Filière	2021/2022						2020/2021						2019/2020						2018/2019					
		N,I		Réinscrits		Lauréats		N,I		Réinscrits		Lauréats		N,I		Réinscrits		Lauréats		N,I		Réinscrits		Lauréats	
		M + F	F	M + F	F	M + F	F	M + F	F	M + F	F	M + F	F	M + F	F	M + F	F	M + F	F	M + F	F	M + F	F	M + F	F
L,F	Etudes Anglaises	1320	624	4760	2292	482	265	1047	505	4148	2030	341	166	1182	565	3607	1785	349	177	1162	574	3641	1839	460	236
	Etudes Arabes	194	150	741	550	97	70	190	142	680	497	86	69	163	122	596	436	100	73	199	139	705	517	148	101
	Etudes Françaises	331	218	1200	798	94	69	293	196	1072	711	89	58	288	203	935	627	88	60	276	203	1021	684	105	76
	Etudes Islamiques	375	269	1488	1052	202	142	265	188	1400	974	215	147	288	205	1363	932	272	146	304	201	1571	1046	264	174
	Géographie	279	128	1335	577	114	58	211	67	1236	527	1117	60	228	90	1207	544	162	80	289	122	1409	633	206	89
	Histoire et Civilisation	275	91	1127	472	151	68	236	64	1115	498	168	79	225	101	1058	499	185	85	353	165	1245	557	240	91
	Sociologie	421	262	1247	774	95	58	307	188	987	621	86	42	271	183	748	469	50	26	247	155	749	437	107	50
	Philosophie	100	56	393	183	57	25	91	38	412	189	81	41	88	44	408	190	93	41	90	44	520	230	100	42
	Etudes Hispaniques	37	17	143	78	12	11	27	13	130	81	17	11	22	14	111	74	8	4	40	23	139	89	17	9
Total		3332	1815	12434	6776	1304	766	2667	1401	11180	6128	2200	673	2755	1527	10033	5556	1307	692	2960	1626	11000	6032	1647	868
L,P	الإرشاد الأسري والوساطة			20	11	17	9	0	0	26	16	0	0	0	0	11	5	10	3	0	0	9	3	9	3
	Inter-disciplinary translation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	8	18	8
Total		11	4	20	11	17	9	0	0	26	26	0	0	0	0	11	5	10	3	0	0	28	11	27	11
L,EDU	الإجازة في التربية - اللغة الإنجليزية			45	22	25	14	0	0	41	22	0	0	0	0	20	11	0	0	0	0	20	11	0	0
	Total	0	0	45	22	25	14	0	0	41	22	0	0	11	4	20	11	0	0	11	4	20	11	0	0

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès : 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. Tanit\Données statistiques\_2018\_2019\_2020\_2021\_2022 inscrit laureats.xlsx

- 1. Les inscriptions globales pendant les deux premières années de la pandémie 2019/2020 et 2020/2021 ont baissé d'une manière significative, alors que les inscriptions en 2021/2022 ont connu une croissance notable de 20 %.
- 2. Au cours de l'année scolaire 2021-2022, le Département des Etudes Anglaises a enregistré les inscriptions les plus élevées: 624 étudiantes inscrites sur un total de 1320, suivi du Département de Sociologie 226 filles sur un total de 421.
- 3. Globalement, les filles sont de plus en plus nombreuses chaque année et dans chaque catégorie : nouveaux étudiant(e)s, étudiant(e)s réinscrit(e)s et diplômé(es) dans presque tous les départements. Font exception à cette tendance les départements d'histoire, où les étudiants sont plus nombreux que leurs pairs de l'autre genre chaque année, ainsi que la philosophie et la géographie, qui comptent parfois plus d'étudiants que d'étudiantes. Cette tendance (Prédominance du genre féminin) est observée chaque année dans toutes les catégories, allant d'un minimum de 53 % de filles sur le total des nouveaux étudiants pendant l'année scolaire 2020-2021 et des diplômés de l'année scolaire 2019-2020 à un maximum de 59 % d'étudiantes diplômées durant l'année scolaire 2021-2022.

Table 4.  
Taux de validation des semestres Par sexe et par établissement a accès ouvert

		Total	Femmes
Établissements à accès ouvert	FS	29,10 %	28,70 %
	FLSH	43,20 %	44,60 %
	FSJES	38,70 %	40,22 %
	FP	42,90 %	43,21 %
<b>Taux moyen</b>		<b>39,80 %</b>	<b>41,32 %</b>
Établissements à accès régulé	EST	95,22 %	97,01 %
	FST	65,76 %	64,70 %
	ENSAM	86,21 %	87,88 %
<b>Taux moyen</b>		<b>83,10 %</b>	<b>84,53 %</b>

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)

Le taux de réussite des étudiantes est positif (tableau 4), il dépasse 84,53 % en ce qui concerne les établissements à accès régulé, et 41,32 % dans les établissements à accès ouvert, taux supérieur à celui des étudiants. Le même constat par rapport au taux de diplomation au cycle normal (tableau 5), sur un total de 18968 inscrits, les étudiantes comptent pour 9147, avec un taux de réussite de 36,11 % légèrement supérieur à la moyenne de 35 %.

Table 5.

*Taux de diplomation au cycle normal par sexe et par établissement*

Établissement	Effectifs des inscrits		Taux de réussite	
	Total	Femmes	Total	Femmes
FS	1608	708	37,73 %	38,44 %
FLSH	2953	1632	39,89 %	42,02 %
FSJES	7152	3568	36,32 %	37,15 %
FP	4651	2454	28,99 %	30,01 %
<b>Total</b>	<b>18968</b>	<b>9147</b>	<b>35,02 %</b>	<b>36,11 %</b>

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)

Table 6.

*Taux de femmes résidentes à la résidence universitaire*

Établissement	Effectif globales résidents	Effectif des résidentes	Taux de résidence de Femme
EST	34	21	61,76 %
FS	758	308	40,63 %
FLSH	1287	759	58,97 %
FSJES	454	270	59,47 %
ENSAM	24	6	25,00 %
ENS	8	7	87,50 %
<b>Total</b>	<b>2565</b>	<b>1371</b>	<b>53,45 %</b>

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)

Plus de la moitié des résidents universitaires sont des filles, parce que la cité est moins chère et plus sécurisée, 1371 d'un total de 2565 donc 53,45 %.

#### **4.2. La représentativité des femmes dans les postes de décision et de responsabilité**

Si la représentation des femmes à l'Université Moulay Ismail est évidente chez les étudiantes, elle ne l'est pas chez les professeures d'université. Les statistiques révèlent à ce niveau des écarts de genre remarquables :

Table 7.  
*Taux des enseignantes chercheuses*

Établissement	Total enseignants chercheurs	Enseignantes chercheurs	Taux d'enseignantes chercheurs
<b>FS</b>	302	57	18,87 %
<b>FLSH</b>	158	31	19,62 %
<b>FSJES</b>	109	35	32,11 %
<b>FST</b>	128	15	11,72 %
<b>FP</b>	78	11	14,10 %
<b>ENSAM</b>	93	12	12,90 %
<b>ENS</b>	37	9	24,32 %
<b>EST</b>	66	15	22,73 %
<b>Total</b>	<b>971</b>	<b>185</b>	<b>19,05 %</b>

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)

Sur 971 professeurs en tout, il n'y a que 185 femmes, soit 19 %. De plus, il y a une absence quasi-totale des femmes dans les postes de responsabilité : présidents d'université, doyen, vice-doyen... poste administratifs et pédagogiques dans les facultés, dans les structures de gestion comme les conseils de faculté, comités scientifiques, groupes de recherche, etc.

En ce qui concerne les enseignantes chercheuses, les dernières statistiques disponibles montrent que leur nombre ne dépasse pas 26,39 % du nombre global de leurs collègues hommes (3255 femmes, 12332 hommes), ce pourcentage baisse sensiblement dans la catégorie PES (Professeur de l'enseignement supérieur, le plus haut grade de la promotion scientifique). Le taux est de 13,48 % (50 femmes, 371 hommes) (tableau 8), même observation pour le grade PH (Professeur habilité), seules 32 femmes sur 209 hommes sont habilitées. En fait, les femmes peinent à monter dans les échelons.

Table 8.  
Taux des enseignantes chercheuses

Grade	Total enseignants chercheurs	Enseignantes chercheuses	Taux des enseignanteschercheuses
<b>PES</b>	371	50	13,48 %
<b>PH</b>	209	32	15,31 %
<b>PESA</b>	335	82	24,48 %
<b>Autres</b>	56	21	37,50 %
<b>Total</b>	<b>971</b>	<b>185</b>	<b>19,05 %</b>

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)

Au niveau de la représentation des femmes dans les postes de décision et de responsabilité (tableau 9), les chiffres sont encore plus éloquentes, puisque dans les postes de décision, la représentativité est quasi nulle : une femme, dans la faculté des Sciences, pour toute l'université Moulay Ismail. Toutefois, dans les postes de responsabilité administrative, on trouve 27 femmes sur un total de 52.

Le taux des femmes dans les conseils d'établissements est inquiétant eu égard à la représentativité des femmes : sur un total de 250 membres, seulement 18 sont des femmes, soit un pourcentage de 7,20 %.

Aussi, sommes-nous en droit de nous demander pourquoi les femmes se contentent uniquement d'enseigner leur classe et ne cherchent pas à briguer des postes de responsabilités administratifs ou à participer à des équipes de recherche.

Pourquoi les femmes sont-elles moins nombreuses que les hommes à intégrer des équipes de recherche ? Par exemple, à la Faculté des Lettres de l'UMI, sur 28 équipes de recherche, une seule équipe est dirigée par une femme, en l'occurrence, Tanit, et tous les membres de l'équipe sont des femmes. Le nombre permanent de femmes dans ces 28 équipes n'excède pas 24 sur un total de 135 membres. Quant au conseil d'administration, même constat: sur 28 membres, seuls deux sont des femmes. Cela s'explique par le fait, qu'en plus de leur profession d'enseignante, elles ont souvent plusieurs responsabilités : elles sont responsables de la gestion de leur foyer, de l'éducation des enfants, de leur soutien scolaire... de leur scolarité en général... Ces responsabilités sont presque toujours assumées seules, ce qui constitue un obstacle à leurs ambitions professionnelles. La maternité est également une contrainte majeure qui les pousse la plupart du temps à renoncer à ces responsabilités car elles représenteraient sans doute une charge supplémentaire pour elles.



Table 9.  
Taux de femmes dans les postes de décision et de responsabilité administrative par grade

Établissement	Postes de décision		Postes de responsabilité administrative		Total femmes	Taux de femmes
	Hommes	Femmes	Total	Femmes		
<b>Présidence</b>	5	0	12	10	10	58,82 %
<b>FS</b>	4	1	4	2	3	37,50 %
<b>FLSH</b>	4	0	7	0	0	0,00 %
<b>FSJES</b>	4	0	7	3	3	27,27 %
<b>FST</b>	4	0	5	2	2	22,22 %
<b>FP</b>	4	0	5	2	2	22,22 %
<b>ENSAM</b>	3	0	5	3	3	37,50 %
<b>ENS</b>	3	0	2	1	1	20,00 %
<b>EST</b>	3	0	5	4	4	50,00 %
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>52</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>32,56 %</b>

Source : Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donnaes-statistiques-sur-l\\_Aegalite-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donnaes-statistiques-sur-l_Aegalite-de-genre.pdf)

Le tableau montre bien qu'il n'y qu'une seule femme dans les postes de décision à la faculté des Sciences, bien qu'aujourd'hui à la faculté des Lettres et Sciences Humaines, par exemple, on compte une cheffe de département des Etudes Anglaises et trois coordinatrices des départements Etudes Françaises, des Etudes Anglaises et Etudes Hispaniques. Dans le Conseil de la faculté, il y a une seule femme. Même si ces chiffres ne sont pas, à l'heure, significatifs, ils indiquent une volonté de notre université de s'aligner sur les politiques d'égalité et de parité. Ceci s'explique par plusieurs facteurs, le nombre très important des enseignants hommes, les enseignantes ne se présentent pas pour ce genre de responsabilités car c'est très contraignant vue leur charges familiales.

Table 10.  
Taux de femmes dans les conseils d'établissements

Établissement	Total membres	Membres femmes	Taux de femmes
FS	49	4	8,16 %
FLSH	28	2	7,14 %
FSJES	27	0	0,00 %
FST	25	3	12,00 %
FP	25	1	4,00 %
ENSAM	27	1	3,70 %
ENS	24	1	4,17 %
EST	20	3	15,00 %
ENCG	25	3	12,00 %
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>18</b>	<b>7,20 %</b>

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)

A ce propos, Bouzekri O. & Aoudry S. expliquent cette faible représentation des femmes dans les instances de décisions à l'ENA (Ecole nationale de l'Agriculture), qu'on peut généraliser à l'échelle de Moulay Ismail : à partir d'un questionnaire, non représentatif en prélude à un autre plus exhaustif, on peut identifier certaines des raisons qui poussent les femmes à être absentes dans ces instances, les contraintes les plus récurrentes que rencontrent les enseignantes d'une manière générale et qui peuvent représenter un frein à leur épanouissement:

- Tout d'abord les femmes sont absentes de l'exécutif et des interfaces non par manque de compétences ou d'exclusion mais par un choix délibéré,
- Les voyages qui obligent les femmes d'être loin de leur famille,
- Les réunions tardives,
- Les contraintes familiales surtout les enfants à bas âges,
- Les réunions informelles en dehors de l'Institution,
- Le conjoint exigeant ou jaloux, de plus, selon le témoignage de certaines professeuses de l'ENA, les femmes mariées essaient de mener leurs carrières sans sacrifier les intérêts des enfants, d'autant plus qu'elles sont soit seules à élever leurs enfants, soit avec un mari qui fait tout pour entraver leur évolution. En réunion, les femmes sont peu nombreuses, donc, elles prennent très peu la parole et subissent une discrimination. La domination masculine numérique et la responsabilité familiale, décrite par la plupart des professeuses comme tâche lourde, font que les femmes n'ont pas d'aspiration pour les postes de décision alors que le statut de la femme, en tant qu'enseignante est bien établi, au même titre que les hommes professeurs (Aoudry & Bouzekri, p. 20)

On voit une nette évolution entre 2015 et 2021: le pourcentage de femmes dans les groupes de recherche a doublé (de 5,5 % à 10,9 %) et on relève 6,6 % de femmes responsables de laboratoires de recherche.

Table 11.  
*Taux de femmes dans les équipes de recherche*

Établissement	Nombre d'équipes	Total membres	Membres femmes	Taux de femmes
FS	56	369	51	13,82 %
FLSH	28	135	24	17,78 %
FSJES	17	102	28	27,45 %
FST	28	140	16	11,43 %
FP	9	41	4	9,76 %
ENSAM	17	86	9	10,47 %
ENS	4	17	6	35,29 %
EST	12	61	15	24,59 %
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>951</b>	<b>153</b>	<b>16,09 %</b>

Source: Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donna%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)

Il est vrai que les postes administratifs exigent une disponibilité quasi totale des femmes, et de fait, ils sont difficilement conciliables avec leurs responsabilités d'épouse et de mère : réunions tardives (quand on sait que les femmes, en réunion, ont cette particularité d'aller droit au but parce qu'elles sont pressées par leurs responsabilités, alors que les hommes peuvent discuter de tout et souvent tendent à rendre les réunions parfois interminables).

De plus, il ne faut pas oublier que la société est encore très exigeante envers les femmes qui sont obligées de multiplier les efforts pour être reconnues et appréciées à leur juste valeur !!!! Tout cela nous montre qu'il y a encore beaucoup à faire pour changer les mentalités, pour amener la société à avoir une vision plus juste, plus respectueuse et plus valorisante sur les femmes et pour impliquer les hommes dans toutes les tâches de la maison et de l'éducation des enfants.

## 5. Les mesures prises par l'Université pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes

Au niveau de l'université Moulay Ismail, on peut consulter les 7 mesures édictées dans sa page officielle pour promouvoir l'égalité hommes-femmes qu'on peut énumérer :

- 1) Développement de la recherche autour des questions d'inégalités et de discriminations liées au genre
- 2) Établissement de Statistiques sur la situation des femmes à l'université

- 3) Soutien des femmes
- 4) Renforcement de la représentativité des femmes
- 5) Mesures pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes
- 6) Mesures pour lutter contre la discrimination envers les personnes transgenres
- 7) Mesures de maternité et paternité

Ainsi, l'université doit soutenir les étudiantes en exhortant, à travers des portes ouvertes et des forums, les futures bachelières à poursuivre les études supérieures, en les aidant à se familiariser et s'adapter à la vie universitaire et ses exigences à travers des journées d'orientation, et en mettant en œuvre des programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin comme par exemple le programme « Min Ajliki »<sup>4</sup>. Une formation et une sensibilisation des étudiants et étudiantes à la notion de parité entre les hommes et les femmes doivent être instaurées par l'Université en organisant des forums, des rencontres et des activités pour sensibiliser l'étudiant, l'étudiante et tous ceux et celles qui travaillent au sein de l'Université aux principes de l'égalité et la parité.

Au niveau des enseignantes et l'accès aux postes de décision, nous posons les mêmes questions soulevées par Aoudry & Bouzekri (1916), « Que faut-il donc faire pour inciter les femmes à occuper des postes de décision ? », elles expliquent :

« Nous devons réfléchir à des mesures incitatives qui encourageraient les femmes à participer davantage pour postuler à ces postes au même titre que leurs collègues hommes; revoir la condition de la femme au Maroc et être conscient que la domination masculine est un fait de la société et n'est pas inscrite dans la nature; instaurer une éducation qui sensibilise les femmes et les encourage à se présenter aux élections des conseils d'établissement ou autres; éduquer et changer la mentalité de l'homme marocain; changer la mentalité en général pour accepter que les femmes rentrent tard chez elle après des réunions sans être mal jugées par les voisins ou la famille; inciter des femmes à mener des campagnes électorales lors des élections (comme font leurs homologues hommes) pour se faire connaître auprès des électeurs/trices; faire en sorte que la mixité dans l'espace public ne soit plus une entrave pour la femme marocaine à n'importe quelle heure de la journée; accepter le fait que la femme est capable de gérer, diriger et prendre des décisions ». (p. 20)

On peut aussi suivre l'exemple des pays européens, comme l'Espagne en Catalogne depuis janvier 2020, pour tous les diplômes de premier niveau ont inclus la dimension de genre pour qu'ils soient validés (Verge, 2021), Nelly Stromquist, (2023, p.13).

Nelly Stromquist énumère les efforts de ces pays et explique :

« Otros esfuerzos se han dado en España, Portugal, Italia y Hungría con el apoyo europeo de Horizon 2020. Bajo el nombre de SUPERA se trabajó en la elaboración y ejecución de planes de igualdad de género (GEP por sus siglas en inglés) en cuatro universidades del 2018 al 2022. Las actividades cubiertas por sus programas son similares a las de ADVANCE y Athena SWAN: preparando a las académicas a responder a llamados de investigación; capacitando para prepararse para el ascenso académico; formando a profesores y evaluadores en temas como «sesgo inconsciente

4 En arabe, ça signifie « pour toi »

de género,» el uso de lenguaje no sexista, la presencia y castigo del acoso sexual, el acoso de género y estudios de impacto de género; adoptando medidas para reducir la baja representación de las académicas en puesto de liderazgo, y apoyando investigaciones en temas como el equilibrio trabajo-vida y la igualdad de género en los llamados de investigación.» (p. 13)

Or, au Maroc, la mise en œuvre de tous ces principes et l'application des textes soulèvent nombre de questions relatives au fossé toujours béant entre ce qui est écrit et énoncé et ce qui est réellement entrepris ou réalisé. Les forces de l'inertie, les anciennes habitudes, la permissivité de certains comportements dominant encore les esprits si bien que « Les hommes pensent que le pouvoir est nécessairement masculin. » (Mernissi, 1987, p.9)

Le politique et le religieux s'imbriquent d'une façon d'autant plus "intime" qu'inquiétante. Comme le souligne Marguerite Rollinde: "...il existe un point commun à tous les pays du Maghreb, c'est que tout projet politique, juridique ou sociétal qui ne prend pas en compte l'Islam est considéré comme une atteinte à l'idéologie nationale et au consensus établi par les institutions de ces pays, y compris dans une Tunisie qui revendique sa laïcité." (Lhioui, 2016).

La lenteur accusée dans l'accès des femmes au champ politique est également une conséquence des programmes scolaires que les associations féminines ne cessent de décrier. Enfin le financement dédié aux politiques d'égalité reste très limité.

Par ailleurs, d'autres indicateurs positifs méritent mention : l'implication des femmes dans les sphères de décision. Le pourcentage des filles qui obtiennent des diplômes supérieurs, celui-ci est appelé à augmenter encore plus à l'avenir, les dernières réformes de la Moudawana, aujourd'hui soumise, sous l'instigation de sa majesté à une révision pour garantir une protection plus grande aussi bien à la femme qu'à la famille marocaine.

La Constitution est censée ouvrir la voie à de grandes réformes. A ce propos, comme l'a bien précisé le Professeur Guessous (2011)<sup>5</sup> dans une lettre ouverte à la Commission consultative de révision de la Constitution :

« La révision de la Constitution pose clairement la question de l'inscription de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines et sans réserve qui permettra de nous positionner clairement parmi les pays démocratiques respectueux des droits humains universels. » [...]. Il y a aussi les recommandations de l'IER et les conclusions du Rapport du cinquantenaire qui mettent en exergue la nécessité de promouvoir l'égalité hommes/femmes dans tous les domaines. Mais aucun de ces précédents ne peut avoir le même poids que l'inscription de l'égalité dans la Constitution, loi suprême du pays garantissant l'obligation future de l'institutionnalisation systématisée de la mise en œuvre de ce principe dans tous les domaines économique, juridique, politique et culturel.»

## 6. Conclusions

L'enseignement au Maroc est en constante évolution, mais on est encore loin d'atteindre les objectifs des réformes et des prévisions souhaitées par le gouvernement. Cependant, à la lumière des changements au sein de la société marocaine, une redistribution des

5 Nouzha Guessous est chercheuse et consultante en bioéthique et droits humains.



rôles s'opère progressivement au sein de la société marocaine, notamment au sein des jeunes couples qui exercent des métiers très exigeants (cadres, entrepreneurs, chefs de services ...).

En effet, nous avons beaucoup à gagner de l'éducation des femmes, la société sera dans un dynamisme social et s'ouvrira à la citoyenneté et à la modernité et contribuera ainsi au développement socio-économique du pays. Parce que les gains économiques en matière d'éducation qui sont perdus à cause de mauvaises politiques éducatives laissent de nombreux pays dans un état de récession permanente qui peut avoir des conséquences profondes.

Enfin, pour lutter contre les inégalités et les disparités entre les régions et les sexes, certaines mesures peuvent s'avérer avantageuses : inclure les femmes dans les prises de décision, surmonter certains atavismes culturels permanents, et proposer des études de genre et des filières d'enseignement dans les universités marocaines pour inculquer les idées d'égalité et d'autonomisation des femmes. En plus, pour promouvoir l'égalité et l'autonomie des femmes, il faudra offrir des bourses aux filles issues de familles défavorisées, créer pour elles des internats et des centres d'accueil.

En outre, instituer l'égalité du genre dans la Constitution et son application dans tous les domaines ne peut qu'œuvrer dans le sens de la parité au profit de la femme et assurer ses droits et dynamiser sa prise de conscience que sa parité n'est plus négociable mais, de jure et de facto, s'ajoute à ceci une volonté réelle et profonde pour revoir les manuels scolaires où la femme serait représentée réellement égale de l'homme, garantir aussi une égalité des chances dans l'accès au travail et à l'instruction, ce sont là quelques mesures à prendre pour promouvoir le rôle des femmes dans la société en général et dans la prise de décision en particulier. Mais les textes législatifs ne doivent servir que de bases de référence à un travail de fond qui non seulement rappelle les principes mais s'attaque à tout ce qui relègue ou vise à reléguer la femme à un rang inférieur.

Pour ce qui nous concerne, un réexamen minutieux et sans complaisance des manuels scolaires est indispensable. La femme doit à chaque fois, et en toutes circonstances, être présentée comme l'égale de l'homme et bénéficier des mêmes chances à l'éducation, aux études et à l'emploi. Aligner l'éducation à ces changements culturels est fondamental pour ancrer les valeurs d'égalité et de parité dès le plus jeune âge. Initier des campagnes de sensibilisation massives à la télévision, à la radio, dans les réseaux sociaux et, bien entendu, dans les écoles, les grandes institutions académiques, les universités est important pour amorcer un changement culturel qui vise à changer la mentalité patriarcale encore prédominante. Ceci nous mènera à un changement durable pour une transformation collective des normes et valeurs sociales.

## 7. References bibliographiques

- Aoudry S. & Bouzekri O. (2016). «Femmes leaders au sein des institutions universitaires: ombre ou lumière ?». *Mujer y educación en los ámbitos universitarios de España y Marruecos* Congreso internacional. Directores y Editores: Vicente Llorent Bedmar y Verónica Cobano-Delgado Palma. Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social. Universidad de Sevilla. España.
- Benradi, M. (2006). *Prospective « Maroc 2030 » dynamique sociale et évolution des femmes au Maroc*, Rapport Haut-commissariat au Plan Décembre.

- Chekrouni, A. & Larouz F. (2016). «La mujer universitaria: luces y sombras». Mujer y educación en los ámbitos universitarios de España y Marruecos. Congreso internacional. Directores y Editores: Vicente Llorent Bedmar y Verónica Cobano -Delgado Palma, Universidad de Sevilla. España.
- Comisión Europea. (n.d). Horizonte 2020. Promoting Gender Equality in Research and Innovation. <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/promoting-gender-equality-research-and-innovation>
- Conseil économique, social et environnemental (2016). Les Dimensions Sociales de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes : Constats et recommandations. Auto-Sasine n°24. Pama SARL. ISBN 978-9954-6-35-32-2.
- Guessous N. (2017). Ce n'est pas juste! Edition Marsam.
- Guessous, N. (Mars 2011) Chronique de L'Economiste, édition N° 3481. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donn%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donn%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)
- IESALC-UNESCO (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/-pfo000377183>
- La Constitution marocaine de (2011), <https://mjp.univ-perp.fr/mjp.htm>
- Le Haut-commissariat du Plan (n.d). « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». L'agenda 2030 au Maroc : les objectifs du développement durable. <https://odd.hcp.ma/>
- Lhioui, Z. (2016) Étudiant(e)s et approche genre : les femmes à l'université marocaine, un chemin vers l'égalité mais... Edit: Mohammed Youbi Idrissi, Université Abdelmalek Essaâdi ; Co-editeurs: Kris Dejonckheere, Marta Rachlewicz, UNICA Copyright. [https://erasmusplus.ma/wp-content/uploads/2022/06/CM-inclusion\\_-projet-RUMI\\_TEMPUS-.pdf](https://erasmusplus.ma/wp-content/uploads/2022/06/CM-inclusion_-projet-RUMI_TEMPUS-.pdf)
- Lieber, M. 2002. Le Sentiment d'Insécurité des Femmes dans l'Espace Public : Une Entrave à la Citoyenneté ? Vol.21, pp. 41 à 56. Editions Antipodes.
- Mernissi, M. (1987). *Le Harem Politique. Le Prophète et les Femmes*. Albin Michel.
- Ministère des Affaires Etrangères de la Coopération Africaine et des Marocains Résidants à l'Etranger (2020). ONU : le Maroc Appelle à faire des inégalités entre les Femmes et les Hommes une chose du Passé. <http://diplomacie.ma.onu-le-maroc-appelle-a-faire-des-inegalites-femmes-et-hommes-une-chose-du-passe>.
- Naciri, R. (2014). *Etat de l'Egalité et de la Parité au Maroc. Préserver et Rendre Effectif les Finalités et Objectifs Constitutionnels* ; (Rapport Thématique). Conseil National des Droits de l'Homme. Université Moulay Ismail (n.d). Mesures édictées par l'Université Moulay Ismail pour promouvoir l'égalité hommes-femmes. <https://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A6-Mesures-A%C2%A9dict%C2%A9es-par-la%C2%80%C2%99UMI-Pour-promouvoir-la%C2%80%C2%99A%C2%A9galit%C2%A9-hommes-femmes.pdf>

- ONU: (2023). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Plan Gouvernemental pour l'Egalité (2020). « ICRAM 2 » « ICRAM »: Initiatives Concertées pour le Renforcement des Acquis des marocaines . <https://social.gov.ma/plan-gouvernemental-pour-legalite-icram-2/>
- Resa, A. & Rabazas, T. (2023). Organizaciones y políticas supranacionales: una mirada desde la educación superior y la igualdad de género, *Revista Española de Educación Comparada*, (37), 281–298 <https://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/view-/27793>
- Royaume du Maroc Commission Spéciale Education Formation (1999). Charte nationale d'éducation et de formation (octobre 1991). Charte nationale d'éducation et de formation. <https://www.mcinet.gov.ma/sites/default/files/documentation%20iscae%20orabat%202018.pdf>
- Statistiques Université Moulay Ismail Meknès: 2018-2019, 2019-2020, 2021-2022 sur l'égalité de genre. [http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donn%C2%A9es-statistiques-sur-l\\_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf](http://iro.umi.ac.ma/wp-content/uploads/2021/10/ODD5-A1-Des-donn%C2%A9es-statistiques-sur-l_A%C2%A9galit%C2%A9-de-genre.pdf)
- Stromquist, N. (2023). Género y Política en la Universidad Globalizada: Hacia una Reacción Colectiva. *Revista Española de Educación Comparada*, (43), 196–220. <https://doi.org/10.5944/reec.43.2023.36664>
- Valle, J. M. (2012). La política educativa supranacional: un nuevo campo de conocimiento para abordar las políticas educativas en un mundo globalizado. *Revista Española de Educación Comparada*, 20, 19-144. <https://doi.org/10.5944/reec.20.2012.7595>
- Vision stratégique de la réforme 2015-2030 (non daté). [https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2017/09/Vision\\_VF\\_Fr.pdf](https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2017/09/Vision_VF_Fr.pdf)