

La disparité de genre dans le corps professoral marocain

Sabri Soundoss¹ & Khalid Ben Ajiba²

Abstract - Currently, women are represented at all levels of Moroccan higher education. They count for almost half of the students of Moroccan public universities. However, this percentage masks disparities between men and women regarding access to senior levels of the academic hierarchy. Unquestionably, the data vary according to the universities and disciplines considered. Nevertheless, the issue of gender disparity is common even in university courses where students are more numerous. The under-representation of teachers from the university faculty is generalized exhaustively in all Moroccan universities regardless of the educational field. It is even more accentuated in the upper echelons of the academic hierarchy. The explanation of this phenomenon has its approval in the historical, sociological and political records.

Key words : Lecturers, gender, university, Morocco.

Résumé - Actuellement, les femmes ont investi tous les niveaux de l'enseignement supérieur marocain. Elles représentent presque la moitié des étudiants des universités publiques marocaines. Toutefois, ce pourcentage dissimule des inégalités entre les hommes et les femmes quant à l'accès aux hauts niveaux des hiérarchies académiques. Incontestablement, les données sont variables selon les universités et les disciplines considérées. Néanmoins, le constat de la disparité du genre est commun même dans les cursus universitaires où les étudiantes sont plus nombreuses. La sous-représentation des enseignantes parmi le corps enseignant universitaire est exhaustivement généralisée dans toutes les universités marocaines indépendamment du domaine d'enseignement. Elle s'accroît d'avantage dans les échelons supérieurs de la hiérarchie universitaire. L'explication de ce phénomène trouve ses approbations dans les registres historiques, sociologiques et politiques.

Mots clés : Enseignants, genre, université, Maroc.

¹ Centre d'études doctorales Genre, société et culture, Université Hassan II, Faculté des Lettres et Sciences Humaines- Ain Chock Casablanca

² Centre d'études doctorales Genre, société et culture, Université Hassan II, Faculté des Lettres et Sciences Humaines- Ain Chock Casablanca

L'égalité entre les hommes et les femmes fait partie des principes fondamentaux d'une société juste. Ceux qui ont lutté pour vaincre le colonialisme et les conflits sociaux en viennent logiquement et passionnément à rejeter également le sexisme, animés par le sentiment qu'à l'instar des autres formes d'injustice, il peut paralyser aussi bien les nations que les individus. Certes, les femmes investissent fortement l'école et l'université et encombrant le marché du travail, néanmoins, d'autres disparités se font jour : les femmes demeurent moins valorisées, plus focalisées sur des professions dites féminisées et sous-représentées dans les échelons supérieurs de la hiérarchie professionnelle. La hiérarchie universitaire ne fait pas exception et admet difficilement les femmes dans des carrières couronnées du monde académique. Les professeures universitaires demeurent sous-représentées au sommet de la hiérarchie universitaire et constituent un maigre pourcentage du corps professoral. Certes, les données sont variables selon les universités, les disciplines considérées et les grades. Toutefois, le constat est commun, même dans les cursus universitaires où les étudiantes sont plus nombreuses. Il semble opportun, à ce niveau, de s'interroger sur la place, la contribution et le degré d'engagement des professeures dans l'enseignement supérieur et la recherche au Maroc et sur les raisons de cette sous-représentation. Plus clairement, comment expliquer l'inégalité presque généralisée entre les sexes à l'entrée à l'université et la rareté des femmes dans les postes supérieurs de la hiérarchie universitaire ? Comment les inégalités entre hommes et femmes dans le déroulement des carrières universitaires s'aggravent-elles ? Quels sont les facteurs qui influencent la prise de décision en vue de l'accès aux postes académiques hiérarchiquement supérieurs ?

1. Méthodologie

La présente étude, dite exploratoire et descriptive, se veut une contribution à l'identification et à l'analyse des raisons de la sous-représentation des femmes dans le corps enseignant relevant du ministère de l'Enseignement supérieur marocain. Notre étude tentera particulièrement d'expliquer la sous-représentation des enseignantes à des grades élevés. Pour ce faire, nous nous sommes servis d'un questionnaire testé et validé. L'échantillon de notre étude est constitué de 382 enseignants (dont 191 femmes et 191 hommes) tous grades et

disciplines confondus, exerçant dans les différentes universités marocaines publiques et cumulant une ancienneté dans le travail variant de 3 ans à plus de 35 ans. Nous avons soumis les données recueillies à des analyses statistiques descriptives, à savoir les pourcentages, les moyennes, les coefficients de corrélation et les écarts types. À cet effet, nous avons utilisé un logiciel d'enquête et d'analyse quantitative et qualitative des données. Nous avons mené des entrevues avec des acteurs et des responsables dans les universités marocaines. Nous avons analysé les données qualitatives par la méthode de l'analyse thématique des *verbatim*. Ces instruments de recherche nous ont permis de relever la qualité de la participation et de l'engagement des professeures dans les universités et les institutions de recherche, la perception des professeurs (femmes et hommes) sur les raisons de la sous-représentation des femmes parmi le corps enseignant universitaire et les cas de discrimination basée sur le sexe, vécus ou enregistrés durant le cursus professionnel.

2. Cadre théorique

Lorsqu'il s'agit d'expliquer la sous-représentation des femmes dans les échelons supérieurs de la hiérarchie académique, la tendance est d'associer deux types de recherches. D'un côté, celles qui s'appuient sur les théories centrées sur les dynamiques individuelles et l'auto-sélection des femmes. Ces dernières s'orientent vers l'analyse de la spécificité sexuée de la socialisation familiale et scolaire, le poids des stéréotypes et l'autocensure. Le second type de recherches, s'inspirant directement des thèses de Pierre Bourdieu, s'articule principalement autour des facteurs institutionnels et sur l'évolution des structures, des professions, leur histoire, en analysant notamment les modes de recrutement, de promotion et la gestion sexuée du personnel. En somme, il insiste sur les dynamiques organisationnelles qui amènent à l'exclusion des femmes des plus hautes sphères. Par ailleurs, la théorie du « retard historique » met en avant le fait que « le plafond de verre » est un constat transversal (à une certaine date donnée) alors que la sélection est nécessairement longitudinale. Dès lors, il serait probable que les différences observées aujourd'hui résultent de discriminations passées. Les théories interactionniste et situationniste révèlent que, pour envisager et cerner le rendement d'un sujet, il faut le mettre dans un cadre d'interaction et de relation avec l'environnement, c'est-à-dire dans le milieu dans lequel il évolue. La théorie « des effets cumulatifs » suppose que l'accumulation de désavantages, même s'ils

apparaissent négligeables, peut amener à de grandes différences en fin de trajectoire. Attendu que ces théories se complètent, il convient qu'elles soient utilisées de concert.

3. Revue de littérature : une histoire entravée

Porter un regard sur l'évolution de la société en rapport avec le statut des femmes s'avère d'une importance majeure pour comprendre les raisons de la sous-représentation des femmes parmi les enseignants universitaires. En effet, comme l'explique l'anthropologue marocaine Rahma Bourquia, « *il n'y a pas de femmes isolées de leur contexte. C'est dans leurs quartiers, leurs familles, leurs sociétés locales qu'il faudrait appréhender leurs statuts* ». L'histoire de l'université marocaine démontre une ingratitude envers les femmes. Il suffit de rappeler que Fatima Al Fihriya, dite « Oum Al Banine », est une femme à qui l'histoire universelle des universités n'a pas rendu justice. Cette pionnière a fondé la plus ancienne université au monde, encore en activité : l'université Al Quaraouiyine, à Fès. En excluant les femmes, le monde universitaire marocain a représenté pendant longtemps un espace symbolique de la marginalisation et du déni. Pourtant, avant le XX^e siècle, l'enseignement supérieur était essentiellement dispensé à l'université Al Quaraouiyine, cet édifice « féminin », et ensuite à l'université Ben Youssef à Marrakech. Il a fallu attendre les années 1940 pour que les ulémas de la Quaraouiyine (Belarbi Alaoui et Allal El Fassi) soutiennent le rôle stratégique de l'éducation des femmes. Le chapitre 9 de l'autocritique de A. El Fassi stipule que : « il faut que les hommes se libèrent eux-mêmes de l'état mental de fossilisation archaïque qui les précède de la religion elle-même... la femme peut occuper des postes dans toutes les sphères d'activités sociales, économiques et politique ». Cet « état mental de fossilisation » a causé un flagrant « retard historique » des femmes quant à leur accès et leur évolution au sein de l'université.

4. Des réformes institutionnelles et politiques pour l'édification de l'égalité

Dès le préambule de la nouvelle Constitution, il est proclamé que le Royaume du Maroc s'engage à « bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe... ». L'article 19 de la Constitution dispose, en effet, que « l'homme et la femme jouissent à égalité des droits et libertés... ». S'agissant de l'égalité entre l'homme et la femme, le même article précise que

« l'État œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes ». La Constitution de 1996 stipulait aussi, respectivement dans ses articles 5, 8 et 13, que « Tous les Marocains sont égaux devant la loi. » ; « L'homme et la femme jouissent de droits politiques égaux, sont électeurs tous les citoyens majeurs des deux sexes, jouissant de leurs droits civils et politiques » ; « Tous les citoyens peuvent accéder dans les mêmes conditions aux fonctions et emplois publics... » ; « Tous les citoyens ont également droit à l'éducation et au travail... ».

Ainsi, à partir des fondements juridiques et institutionnels, on pourrait comprendre qu'il n'y a aucune distinction entre la femme et l'homme. « Si des problèmes se posent, ce sont des problèmes d'application. Il ne dépend qu'aux hommes qui constituent les cadres et les états-majors des organisations politiques de reconnaître à la femme les mêmes droits... ». Autrement dit, les lois et règlements qui régissent la société marocaine lui reconnaissent une place équivalente à celle de l'homme. Certes, le Maroc s'est inscrit dans la logique internationale prescrivant le développement par le respect des droits humains, mais comme le précise Malika Benradi (2006), malgré cette nouvelle dynamique favorable à l'inclusion des femmes dans les postes de décisions, de nombreuses discriminations, verticales et horizontales, demeurent et freinent leurs carrières. C'est la raison pour laquelle Newland (1979) pense qu'il ne faut pas trop attendre des réformes juridiques car, même si elles peuvent servir de charpente à l'édification de l'égalité, le passage de la théorie à la pratique reste une épreuve redoutable.

5. Constats

Les statistiques annoncées par le ministère de l'Enseignement supérieur marocain confirment que la sous-représentation des enseignantes dans l'enseignement supérieur est quasiment généralisée dans l'ensemble des universités marocaines.

Effectifs des enseignants permanents dans les universités marocaines (tous spécialités et grades confondus) par sexe, 2011

Effectifs des enseignants permanents par université	Effectif total	Enseignantes	Pourcentage d'enseignantes
Quaraouiyine, Fès	139	26	18.7
Mohammed V, Agdal/Rabat	1 122	358	31.9
Mohammed V, Souissi/Rabat	1 249	376	30.1
Hassan II, Aïn Chock/Casablanca	1 153	361	31.3
Hassan II, Mohammadia	879	280	31.8
Sidi Mohammed Ben Abdellah, Fès	1 323	312	23.6
Cadi Ayyad, Marrakech	1 359	309	22.7
Sultan Moulay Slimane, Béni Mellal	262	52	19.8
Mohammed Premier, Oujda	717	120	16.7
Abdelmalek Essaâdi, Tétouan	792	144	18.2
ChouaïbEddoukali, El Jadida	468	100	21.3
Hassan I, Settat	348	84	24.1
Moulay Ismaïl, Meknès	828	143	17.2
Ibn Tofaïl, Kenitra	461	129	28.0
Ibn Zohr, Agadir	668	147	22.0
Total	11 768	2 941	24.99

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur 2014

Les enseignantes représentent un pourcentage avoisinant le quart de l'effectif global des enseignants des universités marocaines. Même dans les établissements où l'on pourrait considérer qu'elles sont assez nombreuses (universités Mohammed V, Agdal/Rabat ; Mohammed V, Souissi/Rabat ; Hassan II, Aïn Chock/Casablanca ; Hassan II, Mohammadia) elles ne représentent pas le tiers du corps enseignant. À l'Université Mohammed Premier d'Oujda, où elles sont les moins

nombreuses, elles représentent 16.7 pour cent de l'ensemble du corps enseignant.

Il est important, avant d'accabler le système universitaire de sélection sexiste, de comparer ces chiffres avec les effectifs des docteurs récemment diplômés. L'effectif des diplômés (DESA, DESS, Doctorat et Doctorat d'Etat), en 2009, était de 1 484 (toutes spécialités confondues) dont 532 diplômées soit 35.8 pour cent des lauréats. En 2010, sur un ensemble de 1 324 docteurs, elles représentent un pourcentage de 37.5 pour cent avec un effectif de 497 docteurs. Il en ressort que les proportions des diplômées de doctorat évoluent certes, mais ne sont pas corrélatives à celles des enseignantes des universités. En 2009-2010, elles représentaient 47 pour cent des étudiants des universités publiques marocaines. Toutefois, ce pourcentage dissimule des inégalités entre les hommes et les femmes quant à l'accès à des niveaux de hiérarchie académique élevés. La répartition des chercheurs par sexe révèle que, sur les 6 941 chercheurs marocains recensés, 1 423 seulement sont des femmes, soit 20 pour cent de la communauté scientifique, et que seules 70 unités de recherche sur les 910 identifiées sont dirigées par des femmes (13 %). On constate qu'en gravissant les échelles universitaires, la proportion de femmes ne cesse de diminuer pendant que celle des hommes croît. Ces statistiques consolident l'idée que les femmes, pour évoluer dans la hiérarchie aussi bien universitaire qu'académique, sont amenées à affronter « l'effet ciseaux » souvent irrationnel.

Lorsqu'on s'arrête sur les matières enseignées selon le sexe, les représentations communes veulent montrer que les enseignantes sont majoritaires dans le domaine des lettres et des sciences humaines.

Effectifs des enseignants permanents dans les universités marocaines par domaine d'étude et par sexe, 2011

Domaine d'étude	Effectif total	Enseignantes	Pourcentage d'enseignantes
Enseignement originel	139	26	18.7
Sciences juridiques, économiques et sociales	1 498	382	25.5
Lettres et sciences humaines	2 197	524	23.8
Sciences	3 272	772	23.6
Sciences et techniques	1 117	253	22.6
Médecine et pharmacie	1 399	452	32.3
Médecine dentaire	100	61	61.0
Sciences de l'ingénieur	604	132	21.8
Commerce et gestion	200	54	27.0
Technologie	421	116	27.5
Sciences de l'éducation	54	23	42.6
Traduction	16	4	25.0
ENS et ENSET	643	142	22.0
S.-total	11 660	2 941	25.22
Instituts de recherche scientifique	108	23	21.3
Total	11 768	2 964	25.18

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur 2014

Pourtant, les chiffres montrent que les stéréotypes genrés ne sont que le fruit d'un imaginaire qui continue à propager l'idée selon laquelle les femmes seraient plus douées en langues et moins en mathématiques. La preuve en est que la proportion des enseignantes est équitablement répartie entre le domaine des lettres et sciences humaines et celui des sciences. De surcroît, les enseignantes sont majoritaires, soit 61 pour cent dans un domaine où l'on ne s'attendrait pas à les trouver, la médecine dentaire démentant de la sorte le préjugé social qui les en exclut. Il devient clair par conséquent que ce préjugé n'est qu'une forme de socialisation cantonnant arbitrairement les femmes dans les matières littéraires. Leur plus faible présence est dans le domaine de l'enseignement originel, avec

un pourcentage de 18,7. L'idée selon laquelle le domaine religieux est l'apanage des enseignants (mâles) explique en partie ce faible pourcentage. Il faut y ajouter le dogme qui veut que, pour une femme, réciter le Coran devant des hommes équivaut à s'égarer dans un espace interdit.

Effectifs des enseignants dans les universités marocaines par grade et par sexe, 2011

Grade	Effectif total	Enseignantes	Pourcentage d'enseignantes
Professeur de l'enseignement supérieur	5 199	977	18.8
Professeur habilité	1 382	296	21.4
Professeur agrégé	260	92	35.4
Professeur assistant	4 048	1 248	30.8
Maître assistant	17	5	29.4
Assistant	21	4	19.0
Autres grades	841	342	40.6
Total	11 768	2 964	25.1

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur

Les effectifs des enseignantes par grades confirment que la proportion la moins importante est celle des professeures de l'enseignement supérieur avec un pourcentage de 18,7. Ainsi, même si la part des femmes croît depuis quelques années dans le corps des enseignants-chercheurs, elle continue d'être peu représentative dans les échelons supérieurs de la carrière académique. Les enseignantes font face au « plafond de verre » qui entrave leur progression vers les niveaux hiérarchiques les plus élevés, ceux où se manie le pouvoir. Durant l'année universitaire 1979/1980, l'effectif des enseignants était de l'ordre de 2 171 dont 391 femmes, c'est-à-dire 18 % du corps enseignant universitaire. Au cours de l'année universitaire 1989/1990, cet effectif est passé à 6 187 avec 1 349 femmes pour un pourcentage de 22 pour cent de la population enseignante, enregistrant ainsi un pic statistique. En 2002, les femmes représentaient 22 pour cent de l'effectif des enseignants. En 2010, c'est-à-dire huit ans plus tard, on observait une baisse significative de la proportion des enseignantes qui ne représentaient plus que 15 % de l'effectif global. Une baisse inquiétante, d'autant plus que la conjoncture actuelle ne permet pas d'établir un quelconque pronostic. Il convient, par conséquent, de rester vigilant si ce n'est pour faire évoluer la situation des femmes à l'université ou, tout au moins, maintenir le *statu quo*.

6. Discussion des résultats obtenus à partir des questionnaires et des entretiens

Nous avons soumis les résultats obtenus à un traitement quantitatif et qualitatif. Nous avons croisé les pourcentages pour en déduire les indices de corrélation dont nous n'avons gardé que les plus significatifs. Nous avons traité également les réponses présentant des écarts éloquentes entre enseignants et enseignantes. Nous avons classé et juxtaposé ces résultats pour en déduire que les femmes sont sous-représentées dans le corps professoral pour différentes raisons.

6.1. La répartition sexuée des rôles sociaux : un obstacle à l'évolution professionnelle des professeures

La conciliation des professeures entre les responsabilités de la sphère privée et celles de la sphère publique est une exigence décisive pour leur évolution dans la hiérarchie professionnelle. D'ailleurs, 82.9 pour cent 5 % des enseignants et 88.94 pour cent des enseignantes ayant participé à cette enquête sont d'avis que les contraintes familiales imposées aux femmes sont à l'origine de la sous-représentation des femmes au grade de professeur. Beaucoup de femmes et d'hommes sont convaincus de la répartition sexuée des tâches et des rôles sociaux, ce qui explique que, bien souvent, seules les femmes sont jugées « socialement » responsables des affaires relatives à la gestion de la sphère privée. Communément, les professeures interrogées ne contestent pas leur rôle de responsable du foyer. Toutefois, elles déplorent le temps passé à accomplir les tâches familiales et l'effort à fournir pour les concilier avec les tâches relatives à leur travail de professeure.

« Personne ne veut comprendre que le travail d'un professeur commence en quittant l'amphi, je dois corriger, préparer, publier... des tâches qui me sont prohibées à la maison pour pouvoir m'occuper des enfants et de leur père... Il est attendu de moi de regagner mon rôle traditionnel dès que je ferme la porte de la maison » (professeure assistante, membre du conseil universitaire).

Les enseignantes célibataires sont moins contraintes par les charges familiales que leurs homologues mariées. Subséquemment, cette période de célibat, dépourvue d'obligations domestiques, est la période la plus opportune à l'ascension dans la hiérarchie professionnelle.

« Quand j'étais célibataire, j'étais plus libre, je n'avais de compte à rendre à personne... Maintenant, il m'arrive souvent de renoncer à des déplacements pour ne pas abuser de la tolérance de mon mari » (professeure habilitée, chef de département).

Dans ce sens, en étudiant le rapport entre le fonctionnement de l'espace privé et la faible participation des femmes dans l'espace public, Rabéa Naciri rappelle qu'il existe « un va-et-vient » continu et incessant entre les deux sphères (privée et publique) car les relations et les négociations entre les deux époux dans l'espace familial vont déterminer, pour une grande part, la forme et le degré de l'investissement de la femme dans l'espace public. Elles sont nombreuses (68.15 %) à affirmer que leur succès professionnel leur a coûté d'énormes sacrifices personnels. Somme toute, les rôles traditionnels des deux sexes sont l'un des obstacles principaux auxquels se heurtent les professeures sur la voie de l'égalité des chances et la promotion professionnelle.

6.2. Le manque d'engagement des professeures : un reflet d'un stéréotype social

Certes, l'histoire du Maroc est marquée par une longue période de désistement des femmes de l'enseignement supérieur. Au cours de l'année 1980, les 391 professeures recensées dans l'ensemble des universités du Maroc constituaient 18 pour cent du corps enseignant. 58.2 pour cent des enseignantes et 63.3 pour cent des enseignants interrogés affirment que le manque d'engagement des femmes favorise leur sous-représentation au grade de professeur. Nous pouvons expliquer ce désinvestissement par le processus de « socialisation » des femmes. Les femmes qui ne s'investissent pas se contentent de se conformer à un modèle d'abnégation et de sacrifice féminin. L'éducation qu'elles ont reçue ne les a pas préparées à prendre des initiatives, bien au contraire, elle leur a appris à se soumettre. Mais le début des années 2000 marque un tournant. Le nombre de femmes à des postes de décision a augmenté dans tous les secteurs. De plus en plus, les femmes prennent des initiatives pour se créer des opportunités de promotion professionnelle malgré les obstacles à surmonter. En 1988, Aziza Bennani accède au poste de doyenne de la faculté des lettres et des sciences humaines de l'Université Hassan II de Mohammedia. En 2002, Rahma Bourqia postule et réussit à décrocher le poste de présidente de l'Université Hassan II de Mohammedia. D'ailleurs, 78 % des femmes questionnées

ont témoigné de leur enthousiasme dans leur travail. Cette ardeur est également reflétée par la détermination de 68.4 pour cent des femmes questionnées à occuper des postes plus importants au cours des années à venir. Ces professeures (79 %) estiment avoir le potentiel pour obtenir un grand succès dans leurs institutions. Ainsi, le manque d'initiative et d'engagement des femmes pour évoluer dans la hiérarchie universitaire n'est plus d'actualité et ne représente plus qu'un « stéréotype » non fondé mais qui continue à se pérenniser à travers l'histoire.

La sociologie définit le stéréotype comme une « caractérisation symbolique et schématique d'un groupe, qui s'appuie sur des attentes et des jugements de routine ». Il est communément admis que les stéréotypes provoquent des images qui bloquent, empêchent d'avancer et portent atteinte à l'estime de soi. Ils fonctionnent, à longueur de temps, comme des messages subliminaux qui confortent les rôles sociaux traditionnels et les pérennisent. Ainsi, penser des femmes qu'elles manquent d'engagement est une forme de « socialisation ». Claude Steele et Joshua Aronson dénoncent, à ce propos, ce qu'ils appellent « la menace du stéréotype », dont le déclencheur serait la crainte d'un individu de se voir jugé en fonction de la vision négative portée sur son groupe et qui va se conformer inconsciemment à ce stéréotype. Subséquemment, les professeures sont dissuadées de réussir avant même de s'engager dans l'avancée vers les postes hiérarchiquement supérieurs. De surcroît, il est universellement reconnu que les femmes universitaires ne sont pas seulement des femmes savantes, ce sont aussi des battantes. Car, pour exercer dans ce domaine, la plupart d'entre elles ont dû lutter contre les préjugés et déjouer les obstacles. Donc, elles sont des femmes « extraordinaires ». Ainsi, même si ce manque d'engagement des professeures existe bel et bien, il peut être expliqué par les difficultés à surmonter pour accéder à des postes hiérarchiquement supérieurs. Le fait que l'enseignement supérieur soit considéré, de prime abord, comme un domaine masculin augmente le degré de « la difficulté perçue » auprès des professeures pour y réussir. De nombreux modèles psychologiques intègrent le concept de « difficulté perçue » comme variable explicative des émotions, de la motivation ou du comportement. La perception des exigences de la tâche apparaît comme un déterminant majeur de l'investissement des sujets et de leur persistance dans l'effort. Donc, le manque d'engagement ne concerne plus les professeures du XXI^e siècle, mais constitue une représentation sociale péjorative obsolète. La société

donne aux femmes l'image de personnes qui manquent d'initiatives. La production de ces « stéréotypes » devient dès lors une entrave à l'épanouissement des enseignantes et à leur promotion.

6.3. Le traitement discriminatoire dans la sélection

Parmi les 24 enquêtées affirmant avoir subi un traitement défavorable à cause de leur sexe, 11 enseignantes soulignent qu'elles « ne se sont pas laissé faire » et qu'elles ont réagi pour réclamer justice. Dans la majorité des cas, leurs contestations ont été ignorées. Pour ces enseignantes, il est important de contester les discriminations liées au sexe car, même si ces réclamations ne rétablissent pas la justice immédiatement, elles préparent un climat plus sain à l'intérieur de l'université.

Seuls 28.3 % des enseignants interrogés (contre 75.3 % des enseignantes) admettent que la discrimination sexuelle est responsable de la sous-représentation des femmes. Aussi, les professeures attribuent-elles leur sous-représentation à leur sexe, ce dont leurs collègues hommes ne sont pas conscients. Ils ne comprennent pas que leur comportement envers leurs homologues femmes est discriminatoire. La discrimination sous ses deux formes, consciente et inconsciente, est illustrée par le postulat « Homologous Reproduction » avancé par Stangl et Kane (1991). Le rationnel de ce postulat est que nous avons tendance à recruter ou à faire appel à des personnes de notre sexe, qui partagent des intérêts, des perspectives, des objectifs et des préjugés similaires aux nôtres. Puisque, dans la conjoncture actuelle, les hommes sont plus nombreux (dans les conseils universitaires et les instances de prise de décisions) à décréter du recrutement et de l'avancement en grade du personnel universitaire, il y a de fortes probabilités pour que les postes disponibles soient attribués à un plus grand nombre d'hommes, ce qui, par conséquent, renforce leur surreprésentation.

6.4. Le manque de professeures qualifiées : une stigmatisation sexiste

Les enseignantes interrogées (80.94 %) soulignent fermement que, pour obtenir leur poste, elles ont dû faire leurs preuves et nient avoir reçu de l'aide (77,91 %). On note également que 70 % des enseignants interrogés pensent qu'elles sont sous-représentées par manque de compétences, tandis que 75 pour cent d'entre elles réfutent cette perception discriminatoire, qui trouve une explication dans les propos de Creff et Cannu (1984) selon lesquels la femme ne semble pas avoir, aux yeux de l'homme, les mêmes motivations, elle n'existe dans

l'inconscient masculin que comme porteuse d'enfant et génératrice de plaisir. La littérature, essentiellement anglo-saxonne, met l'accent sur l'importance de la méritocratie scientifique requise dans tous les domaines, justifiant ainsi le fait que les carrières universitaires des femmes apparaissent moins prestigieuses que celles des hommes, en raison de leur moindre productivité scientifique, de la qualité inférieure de cette recherche ou de leur orientation vers des sujets moins porteurs. Toutefois, la « neutralité » de ces critères « purement » scientifiques a pu être interrogée. Elle masque en fait une norme implicite dominante. En outre, elle renvoie à une conception genrée de l'excellence scientifique, celle d'un « héros solitaire » assez distinct des réalités quotidiennes.

Il convient de relever de ce qui précède que le poids de la culture patriarcale et le machisme répandus font que les mécanismes de légitimation hiérarchique des sexes restent ancrés dans les structures mentales avant qu'ils ne soient une réalité perceptible.

À partir de l'objet de cette contribution et sa question de départ, cette conclusion tentera de mettre en exergue les résultats les plus marquants. Le point de départ du travail réside dans le constat récurrent de la sous-représentation des femmes au sein du corps enseignant dans toutes les universités marocaines. Pour appréhender cette sous-représentation, nous avons eu recours à trois types de motifs. Des premiers, d'ordre historique, il ressort que la durée de l'exclusion des femmes de la scène universitaire a marqué un « retard historique » quant à leur accès puis à leur évolution dans cet espace. Le deuxième ensemble renvoie aux divers phénomènes souvent regroupés sous le terme de « socialisation ». Cela inclut la manière dont les filles sont généralement éduquées. Les rôles traditionnels des deux sexes sont l'un des principaux obstacles auxquels se heurtent les enseignantes sur la voie de la promotion professionnelle, tandis que le manque d'engagement dont elles sont souvent accusées n'est qu'une stigmatisation obsolète. En revanche, la production de ces « stéréotypes » dissuade l'épanouissement et la promotion des femmes. Enfin, une troisième série d'explications renvoie aux pratiques et au fonctionnement : les modes d'organisation et la répartition du travail dans les universités sont ainsi mis en cause. Il s'en dégage que les professeures continueront à être défavorisées et discriminées tant que les hommes seront plus nombreux à décider des recrutements et des promotions

professionnelles. En définitive, c'est justement cette question de parité qui tisse l'ensemble du travail. Notre espoir est de voir construire une société juste, où chacun, homme ou femme, bénéficie des mêmes droits et accède par l'éducation à une culture de parité, d'équité et de partage.

Bibliographie

BENRADI, M., 2006, *Dynamique sociale et évolution des statuts des femmes au Maroc*, Haut Commissariat au Plan.

BOURQIA, R., 1996, *Femmes et fécondité*, Éd. Afrique Orient.

LATOUR, E., 2008, « Le plafond de verre universitaire. Pour en finir AVEC l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements*, 55-56, p. 53-60.

LAUFER, J., 2009, « *L'égalité professionnelle est-elle soluble dans la diversité ?* » Travail, genre et sociétés, p. 21.

LEEMANN, REGULA J., STUTZ H., 2008, Sexes et encouragement de la recherche (GEFO), Résumé du rapport de synthèse, FNS.

LOUVEL, S., MUSSELIN, Ch., PIGEYRE, F., VALETTE, A., avec la collaboration de LATOUR, E. et MARRY, C., 2006, *Commissions de spécialistes et jurys d'agrégation : trois disciplines au regard du genre*.

MARRY, C., 2010, « Le plafond de verre dans le monde académique, l'exemple de la biologie », in Fassa F. et Kradolfer S. (Eds.) *Le plafond de fer dans l'université. Femmes et carrières*. Zürich, Seismo, « Sciences sociales », p. 171-191.

MUSSELIN, C., PIGEYRE, F., 2008, « Les effets des mécanismes de recrutement collégial sur la discrimination: le cas des recrutements universitaires », *Sociologie du travail*, 50, p. 48-70.

OLLAGNIER, E., SOLAR, C., 2006, *Parcours de femmes à l'Université : perspectives internationales*. Paris, L'Harmattan.

STENGERS, I., 2010, « L'étoffe du chercheur : une construction genrée », in FASSA F., KRADOLFER S. (Eds.) *Le plafond de fer dans l'université. Femmes et carrières*. Zürich, Seismo, Sciences sociales, p. 25-42.

Pour citer cet article

Sabri Soundoss & Khalid Ben Ajiba, « la disparité de genre dans le corps professoral marocain », *Pax Academica*, 3/2014, pp. 79-93

URL : www.paxacademica.codesria.org/revue/pax3-2014-soundoss-ajiba