

GRAZIA SCARFO GHELLAB[*]

Femmes ingénieurs au Maroc et accès au marché du travail

INTRODUCTION

Le travail de recherche sur les femmes ingénieurs s'inscrit dans le cadre d'une étude plus générale sur *Les ingénieurs marocains*. Cette étude vise, en particulier, la reconstruction des trajectoires scolaires et professionnelles d'un échantillon d'ingénieurs, formés aussi bien dans les écoles marocaines qu'à l'étranger[1], dans le but de comprendre s'ils font partie aujourd'hui des élites du pays. Cette interrogation est à la base de toutes les questions et hypothèses qui animent cette étude.

Le travail de terrain réalisé jusqu'à présent se base sur une enquête par entretiens semi-directifs auprès de 25 ingénieurs en poste au Maroc dont 13 femmes. Tous les interviewés, dont l'âge varie entre 25 et 50 ans, possèdent un diplôme d'ingénieur obtenu dans les écoles nationales ou françaises.

En outre, un questionnaire a été soumis à la promotion 2002 de l'une des écoles d'ingénieurs les plus prestigieuses au Maroc, l'Ecole Hassania des Travaux Publics de Casablanca, composée de 86 lauréats, dont 11 filles. Par ailleurs, une enquête par questionnaire sur un échantillon représentatif national d'ingénieurs marocains sera lancée très prochainement.

La réalisation du questionnaire auprès de la seule promotion 2002 de l'Ecole Hassania des Travaux Publics et le nombre limité d'entretiens ne permettent pas la présentation de résultats définitifs. Cependant, l'analyse des données recueillies fournit des pistes de recherche extrêmement riches et intéressantes.

Parmi les axes forts, autour desquels la recherche se structure, il en existe certains qui permettent d'apporter une contribution au thème «Femmes diplômées du Maghreb et accès au marché du travail», qui a été au centre de la journée d'animation scientifique organisée par l'AUF et qui a eu lieu à Nabeul (Tunisie) le 30 novembre 2004.

Ces axes sont les suivants :

- Les carrières des femmes ingénieurs confrontées à celles de leurs collègues hommes : «un plafond de verre» au Maroc ?
- Le parcours professionnel des femmes ingénieurs : signe de «domination masculine» ou choix stratégique ?

13 femmes ingénieurs ont été interviewées et 9 lauréates sur 11, de la promotion 2002 de l'EHTP, ont répondu au questionnaire. Mais, notre contribution ne se réfère qu'aux entretiens semi-directifs.

Les femmes ingénieurs interrogées sont issues des grandes écoles d'ingénieurs françaises et marocaines :

Trois sont diplômées de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées de Paris et l'une d'entre elles est polytechnicienne. Trois autres sont issues respectivement de l'École Nationale Supérieure de Techniques Avancées de Paris (ENSTA), de Centrale Lyon et de Supelec Paris.

De celles qui ont fréquenté les écoles d'ingénieurs locales, trois sont diplômées de l'Ecole Mohammedia des Ingénieurs de Rabat (EMI) et quatre de l'Ecole Hassania des Travaux Publics de Casablanca (EHTP). Ces deux dernières écoles se partagent le rang d'école la plus prestigieuse du Maroc.

Les promotions représentées sont les suivantes :

- Ecole Nationale des Ponts et Chaussées : promotions 1980; 1985, 1995 ;
- ENSTA Paris : 1990 ;
- Ecole Centrale de Lyon : 1984 ;
- SUPELEC Paris : 1999 ;
- EHTP Casablanca : promotions 1979, 1985, 1995 ;
- EMI Rabat : promotions 1977, 1982, 2002.

Sur le plan professionnel, quatre de ces ingénieurs travaillent dans de grandes entreprises privées marocaines, cinq dans le secteur public et quatre dans le secteur semi-public.

1- LES CARRIÈRES DES FEMMES INGÉNIEURS CONFRONTÉES À CELLES DE LEURS COLLÈGUES HOMMES : EXISTE-T-IL «UN PLAFOND DE VERRE» AU MAROC ?

Si nous analysons le parcours scolaire et professionnel des femmes ingénieurs interviewées, il apparaît clairement que les carrières des femmes ingénieurs diplômées des grandes écoles françaises sont plus rapides et plus brillantes que celles des leurs homologues issues des écoles marocaines. Ce constat se vérifie aussi pour les femmes qui appartiennent aux classes supérieures. D'ailleurs, nous nous retrouvons très souvent face à des individus qui cumulent un fort «capital scolaire», «social» et «économique». Ce qui se vérifie également pour les ingénieurs hommes interrogés dans le cadre de notre enquête.

Toutefois, des ingénieurs issus d'un milieu modeste, mais ayant obtenu leur diplôme dans les grandes écoles d'ingénieurs françaises, se retrouvent aujourd'hui à faire partie de la classe dirigeante marocaine. Ainsi, à travers notre échantillon, les grandes écoles françaises semblent s'affirmer comme un lieu aussi bien de reproduction des élites marocaines que de production et donc de promotion sociale pour les jeunes issus des familles peu ou moyennement dotées. Dans ces cas, «l'école d'appartenance» semble se positionner comme une variable

pertinente qui permet de rendre compte, ainsi que celle de «l'origine sociale», des trajets socioprofessionnels de nos interviewés.

Voyons maintenant, plus en détails, le parcours professionnel des femmes ingénieurs interrogées.

Concernant les femmes qui ont intégré le secteur public ou le semi-public, à part les plus jeunes qui sont en début de carrière, à l'exception d'un chef de service, toutes ont atteint au moins le statut de «chef de division». Trois d'entre elles, issues de deux grandes écoles françaises, ont pu dépasser ce niveau et sont aujourd'hui respectivement chef de trois divisions d'un Office [2], directeur et sous-directeur dans le semi-public. Il a fallu 18 années à l'une pour atteindre son poste actuel et respectivement 12 et 15 ans pour les deux autres. A diplôme et origine sociale égales, les carrières des ingénieurs hommes interviewés sont beaucoup plus rapides et bien plus prestigieuses (parmi ces derniers, nous avons rencontré des ex-ministres, des ministres, des directeurs de grands organismes publics, etc.). Mais, seule une grande enquête statistique sur les ingénieurs marocains nous permettrait de valider les hypothèses concernant le rôle et le poids de l'origine sociale, du cursus scolaire et du sexe dans la construction de ces trajectoires.

En attendant, nous nous basons sur une enquête de Leïla Dinia Mouddani (2004) concernant les femmes fonctionnaires marocaines. «Aujourd'hui on peut remarquer que l'augmentation de nombre de femmes cadres supérieurs ne les a pas prédisposées à certaines fonctions de responsabilité et de pouvoir dans l'administration. En effet, le pourcentage de femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité est de l'ordre de 8,53%, en considérant les postes de responsabilité dans les différentes catégories [...]. La sous représentation des femmes aux sommets de la hiérarchie de l'administration est une réalité et non un discours récurrent, ces sphères administratives étant fortement de domination masculine.», (L. Dinia Mouddani 2004, pp. 234-235).

Ces inégalités, ces discriminations auxquelles les femmes marocaines fonctionnaires cadres supérieurs semblent être confrontées, nous autorisent à parler d'un phénomène connu sous l'expression anglaise de «glass ceiling» ou «plafond de verre» :

«Le plafond de verre est à l'origine une expression d'origine anglo-saxonne qui désigne l'ensemble des obstacles visibles et invisibles que rencontrent les femmes quand il s'agit d'accéder à la sphère du pouvoir aux niveaux supérieurs des hiérarchies organisationnelles». (J. Laufer, 2003, p. 4).

En France, la mise en question de ce constat par «L'argument du vivier, selon lequel les femmes sont très peu nombreuses dans les échelons inférieurs, n'est pas non plus pleinement convaincant: l'accès limité des femmes aux positions dirigeantes est observé dans toutes les professions, y compris dans celles qui sont féminisées de longue date, comme l'enseignement». (C. Marry, 2004, p. 251). Cela est vrai

également au Maroc. Selon des données du Ministère de la Modernisation des secteurs publics, présentées par Mme Dinia Mouddani (L. Dinia Mouddani, 2004, pp. 234-235) sur 13 Recteurs d'université il n'y a aucune femme et sur 51 Doyens de faculté, les femmes ne sont que quatre.

Comment les choses se déroulent-elles dans le secteur privé ?

Quatre femmes parmi celles interrogées en font partie.

Deux d'entre elles connaissent des carrières brillantes et plutôt rapides. Elles sont d'origine sociale aisée et ont poursuivi la voie idéale dans leur parcours scolaire: mission française, école préparatoire en France et grande école d'ingénieurs française. L'une est directeur marketing et l'autre est directeur du développement, toutes les deux dans deux grands groupes privés marocains.

Les autres, issues des classes moyennes marocaines (traditionnelles et nouvelles^[31]), ont fréquenté l'EMI et l'EHTP. L'une se plaint fortement de la lenteur d'évolution de sa carrière. Après 25 ans, elle est seulement «chef de projet», mais estime mériter le poste de «directeur de projet» occupé par son supérieur. L'autre se plaît dans son poste d'«ingénieur d'étude», qu'elle occupe depuis huit ans déjà.

Pour comprendre le parcours professionnel de ces deux dernières, trois variables semblent être pertinentes : «l'école d'appartenance», «l'origine sociale» et la variable «genre». Et comme dit Catherine Marry «Il s'agit moins aujourd'hui de mesurer l'importance relative des déterminants de classe et de sexe que de comprendre leur jeu subtil et indissociable». (Laufer, Marry, Maruani, 2001, p. 38).

Mais, revenons aux deux premières. Il faut se demander si les positions qu'elles occupent dans le secteur privé peuvent être considérées comme des positions de pouvoir : en d'autres termes, ont-elles réussi à percer le «plafond de verre» ?

Certes, les postes de directeur marketing et de directeur du développement sont des postes de responsabilité. Toutefois, il est légitime de se demander si ces postes représentent actuellement dans le cadre organisationnel des entreprises marocaines des postes de pouvoir véritable, c'est-à-dire des postes de pouvoir formel de décision.

Des études conduites en France sur le pouvoir organisationnel dans les entreprises montrent qu'il est nécessaire de définir face à quelle entreprise nous nous trouvons, pour pouvoir aller au delà du simple intitulé du poste et comprendre s'il s'agit d'un vrai poste de pouvoir. Cela veut dire qu'être cadre supérieur ne signifie pas automatiquement avoir atteint l'état major de l'entreprise. Sous l'angle de cette problématique, les deux postes de directeur du développement et de directeur marketing apparaissent sous une lumière différente.

Le directeur du développement exerce dans un grand groupe marocain qui appartient au secteur minier : un secteur des plus traditionnellement masculins. Dans ce type d'entreprise, véritable «monde d'hommes en

majuscule» (Laufer, 2003, p. 53), les femmes cadres réalisent d'habitude des parcours professionnels que nous pouvons considérer comme complémentaires à ceux des leurs collègues hommes. Complémentaires et non pas semblables. Et puis, il existe un nombre très restreint de femmes qui, très souvent aux dépens de leur vie familiale, arrivent à accomplir des trajectoires semblables à celles des hommes. Non plus complémentaires, mais semblables. Cette personne est probablement l'une de ces rares femmes qui a accompli jusqu'à présent une carrière semblable à celle des autres hommes de son entreprise et qui occupe un poste de pouvoir véritable.

Le poste de directeur marketing, dans un groupe qui ne peut pas être qualifié «d'entreprise moderne», est en revanche à considérer comme complémentaire. Le pouvoir formel de décision est ailleurs. Il serait différent si cette femme occupait ce poste dans une entreprise dans laquelle le marketing présente un intérêt stratégique. En effet, dans ce dernier type d'entreprise, les femmes cadres se positionnent «entre égalité et concurrence avec leurs congénères masculins». (Laufer, 2003, p. 54).

Cependant, cette dernière a occupé, il y a quelques années, ce même poste dans une multinationale qui peut en revanche être qualifiée à plus d'un titre comme une «entreprise moderne» et dans laquelle la fonction marketing est absolument capitale. A l'époque, elle occupait véritablement un poste de pouvoir.

Evidemment, seule une recherche ad hoc peut nous renseigner sur cet aspect central qui est celui du pouvoir au masculin et au féminin dans l'univers du travail marocain et en particulier du secteur privé. Ces deux cas, à eux seuls, ne peuvent certainement pas pour l'instant justifier l'hypothèse que ce secteur est plus perméable que le secteur public à une percée des femmes dans le «glass ceiling». D'autant plus que dans d'autres pays -en Europe et ailleurs- les chiffres ne sont pas encourageants.

«Si aux USA, comme en France, la part des femmes parmi les «managers» a sensiblement évolué (aux USA, entre les années 80 et les années 90, les femmes en position de management sont passées de 16% à 44% environ et en France, la part des femmes parmi les cadres est passée de 20% en 1982 à 33% en 2000), dans ces deux pays, la part des femmes dans les équipes dirigeantes dans les cinq cent plus grandes entreprises américaines ne dépassait pas 10,6 en 1996. En France, les femmes sont en moyenne 7% dans les états majors des entreprises». (Laufer, 2003, p. 48).

En France, plus particulièrement, entre 1987 et 2000 le taux de féminisation pour les postes de directeur, DG et PDG est passé de «7% à 12% parmi les 40-49 ans et de 4% à 19% parmi les 50-59 ans[...]». Catherine Marry explique que cette toute petite percée en haut de la hiérarchie est due, en partie, à l'arrivée sur la scène de femmes normaliennes et polytechniciennes issues des grands corps de l'Etat. «Mais, même pour cette élite, les promotions à des postes de direction de grandes unités sont plus rares». (C. Marry, 2004, p. 226).

Nous ne possédons pas encore des données suffisantes pour savoir avec exactitude dans quelle mesure ce «plafond de verre» concerne les femmes ingénieurs marocaines ; mais les données concernant les polytechniciennes françaises ne laissent présager rien de positif.

2 - LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES FEMMES INGÉNIEURS : SIGNE DE «DOMINATION MASCULINE» OU CHOIX STRATÉGIQUE ?

Nous avons précisé que quatre des femmes avec lesquelles nous nous sommes entretenus travaillent dans le secteur privé et les autres dans le secteur public et semi-public. Comment ont-elles présenté ce «choix» ?

En ce qui concerne celles qui travaillent dans le secteur public et semi public -et cela concerne tous les entretiens et tous les milieux sociaux d'origine des interviewées- tous les attraits que le public semble posséder aux yeux des ingénieurs hommes n'apparaissent jamais dans les réponses des ingénieurs femmes. Elles disent avoir intégré ce secteur principalement pour des raisons de stabilité, alors que le prestige que le public apporterait pour leurs camarades hommes n'est absolument pas mentionné (G. Scarfo Ghellab, 2001).

Une autre raison souvent citée est le fait que certaines écoles, en contrepartie de l'octroi de bourses d'études aux étudiants, exigeaient un engagement de leur part au moment de la sortie de l'école auprès du ministère de tutelle. A titre d'exemple, l'EHTP, qui depuis sa création fait partie du Ministère de l'Équipement, exigeait des étudiants de signer un contrat et d'intégrer, une fois diplômés, un Office dépendant du Ministère ou le Ministère lui-même. Une fois le choix fait, d'autres priorités (maternité, contraintes liées à la vie familiale, etc.) ont de fait empêché de changer de direction et d'aller vers le privé. Certaines d'entre elles affirment, en revanche, ne jamais avoir songé à changer de voie. C'est le cas de celles qui ont intégré un Office. Un poste dans un Office est présenté comme plus intéressant par rapport à un poste au sein d'un ministère en raison des salaires plus attrayants.

Celles qui travaillent dans le secteur privé citent les salaires comme une raison de leur permanence dans ce secteur ainsi que l'intérêt du travail : «Ce n'est pas vraiment un choix : j'avais postulé un peu partout, dans le public et dans le privé. Mais, je me verrais très mal dans un environnement où il n'y a pas de travail. Même si les horaires sont plus souples, je préfère rester dans le privé plutôt que faire du public dans une administration où il n'y a rien à faire».

Notre directeur du développement, à sa rentrée au Maroc, rencontre plusieurs personnes dans le public qui la décourage fortement à entreprendre cette carrière : «Ils m'ont dit que ce n'est pas pour moi, que j'aurais eu du mal à m'imposer dans un milieu fortement masculin et puis que les salaires n'étaient pas à la hauteur du diplôme que je possède».

Le directeur marketing nous confie : «Je pense aujourd'hui au public, mais pour les postes qui m'intéressent, je n'ai pas la même légitimité

qu'un homme. Les gens me regarderaient comme une 'gamine' et, en plus, femme».

Recherche de la stabilité ou de salaires plus intéressants, aucun intérêt pour le côté prestigieux du travail, priorité à la famille, peut être aussi acceptation de l'exclusion et auto exclusion : comment lire ces réponses ?

Est-ce du pragmatisme, seraient-ce de «bonnes raisons» qui sont à la base de ces différents parcours professionnels ? S'agit-il en revanche de l'intériorisation de modèles sexistes qui amène certaines d'entre elles à choisir des voies qui sont (aussi bien le public que le privé selon la perception des unes et des autres) plus adéquates pour des femmes ? En d'autres termes, s'agit-il de choix stratégiques ou plutôt d'actions qui sont le fruit de «domination masculine» (P. Bourdieu, 1998) ? Ou encore, ces trajectoires ne dépendraient-elles finalement que de la différence de comportement et des qualités des femmes par rapport aux hommes ?

Relativement à cette dernière lecture, Catherine Marry refuse une série de recherches qui mettent justement l'accent sur les différences existant entre hommes et femmes dans l'univers du travail quant au choix du parcours professionnel ou bien scolaire (sciences dures, techniques industrielles, etc.) en les justifiant par des qualités et de compétences spécifiques à l'un ou à l'autre sexe. La sociologue, s'inspirant des thèses de P. Bourdieu sur la domination masculine, pense qu'il faut lire ces parcours comme le résultat des rapports antagoniques entre les sexes «assignant les femmes à une position dominée et les hommes à une position dominante, «ceci n'excluant pas des stratégies de subversion des femmes» (C. Marry, 2001, cité par Laufer, 2003, p. 51)» (Laufer, 2003, p. 51).

Les thèses de P. Bourdieu permettent, en effet, d'inscrire les positions des femmes dans un processus historique qui montre qu'aussi bien les entreprises privées que l'administration publique, tout en étant des lieux de pouvoir masculin, sont en même temps des lieux d'exclusion des femmes.

Cela permet de mettre l'accent sur le fait que, d'une part, les femmes sont effectivement soumises à des modèles de socialisation qui proposent des rôles familiaux bien spécifiques (femmes mères et épouses, par exemple), d'autre part, elles sont confrontées dans la sphère professionnelle à des processus qui leurs assignent eux aussi des rôles spécifiques caractérisés par la soumission et la dépendance vis-à-vis de l'univers masculin.

«Isabelle Alonso, chroniqueuse sur Europe 1 et auteur des livres "Et encore je me retiens "et" Les hommes et les femmes sont égaux, surtout les hommes" (éd. Robert Laffont), était commerciale dans un cabinet de conseil financier en 1983. Elle est l'exemple le plus célèbre de ces femmes cadres qui veulent être reconnues à leur juste valeur. Avec humour, elle raconte : «Trois hommes ont eu une promotion et moi rien, alors que je réalisais le meilleur chiffre d'affaires. Le directeur m'a

dit clairement: une femme peut être commerciale de base, mais encadrer des hommes, pas question !» (S. Soria, 2005).

Le travail des femmes dans l'entreprise, dans l'administration et plus généralement dans les organisations professionnelles, est à analyser conjointement à la place que les femmes occupent dans la sphère familiale. Si, en revanche, les études se concentrent sur la sphère professionnelle ou bien sur la sphère familiale, on se prive des meilleurs angles de vue qui permettent de rendre compte du rapport que les femmes développent vis-à-vis de la profession.

Cependant, la thèse de la domination masculine et des lieux qui existent pour la perpétuer, n'exclue pas -comme Catherine Marry le souligne- «des stratégies de subversion des femmes». Cela permet, d'ailleurs, de comprendre comment il est possible d'assister à l'accomplissement de carrières «improbables»^[4] ou comme les définit Leila Dinia Mouddani en citant Lemire (L. Lemire, 1998) des «prouesses individuelles exceptionnelles» (L. Dinia Mouddani, 2004, p. 237).

A ce propos, il peut être utile de citer les analyses de M. Duru-Bellat sur les choix plus conventionnels -comme le choix du public pour des raisons de stabilité- faits par ces femmes ingénieurs. Cet auteur refuse d'interpréter ces choix comme le fruit d'une intériorisation des modèles éducatifs sexistes inculqués par un environnement familial rétrograde. Si ces femmes choisissent le secteur public parce qu'il garantit une stabilité d'emploi et de salaire, ces choix sont à interpréter comme le résultat d'un calcul stratégique et d'un intérêt spécifique. Donc, à la base de l'orientation vers le public ou de l'orientation vers le privé ou encore du choix d'un parcours fortement masculin de sciences dures, il y a les mêmes femmes, qui font ces choix pour des «bonnes raisons» (Duru-Bellat, 1990). Parmi ces raisons, il peut y avoir la stabilité, l'intérêt pour le contenu du poste, le salaire, les contraintes familiales, etc.

Lors des entretiens qui suivront, il sera alors nécessaire d'approfondir la thèse qui considère les femmes comme des acteurs stratégiques. Cela est nécessaire pour comprendre de quelle façon cette thèse se combine avec celle de la domination masculine permettant ainsi d'expliquer des trajectoires personnelles, scolaires et professionnelles caractérisées par la complexité et la spécificité.

CONCLUSION

Plafond de verre, domination masculine et lieux qui la perpétuent (aussi bien la sphère familiale que la sphère professionnelle à analyser conjointement), jeux stratégiques d'acteurs et carrières improbables: voilà quelques pistes de réflexion concernant les femmes et leur accès à l'univers du travail. Il est indispensable que les enquêtes aillent dans ce sens. Notre travail de recherche sur les ingénieurs continuera aussi bien par la poursuite des entretiens semi-directifs que par la distribution d'un questionnaire à un échantillon représentatif des ingénieurs marocains au niveau national.

En ce qui concerne les femmes ingénieurs, il sera intéressant de vérifier si au Maroc, comme en France par exemple (S. Soria, 2005), les femmes cadres, confrontées au «plafond de verre», essayent de le briser en créant leur entreprise ou en changeant systématiquement de poste. Pour vérifier la pertinence de cette analyse (lire la création d'entreprise ou le changement de poste comme une tentative de briser le plafond de verre), les entretiens se révèlent particulièrement utiles car ils permettent, grâce à la reconstruction d'une vie, de comprendre comment des «prouesses individuelles exceptionnelles» peuvent s'accomplir.

Références bibliographiques

BENHADDOU A., *MAROC : les élites du royaume. Essai sur l'organisation du pouvoir au Maroc*, L'Harmattan, Paris, 1997.

BERRADY ET AUTRES, *La formation des élites politiques maghrébines*, Centre de recherche et d'études sur la société méditerranéenne, Paris, 1978.

BOURDIEU P., *La noblesse d'Etat*, Paris, Minuit, 1989.

BOURDIEU P., *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

DEBBASCH & AUTRES, *Pouvoir et administration au Maghreb. Etudes sur les élites maghrébines*, Ed. du Centre National de la recherche scientifique, Paris, 1970.

DESROSIÈRES A., THÉVENOT L., *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte, «Repères», Paris, 1988.

DINIA MOUDDANI L., 2004, *Les femmes fonctionnaire au Maroc et la réforme administrative*. in Achy L., Laufer J., MARRY C. & Autres (éd.), *Marché du travail et genre Maghreb – Europe*, Dulbea, Bruxelles, 2004, pp. 229-240.

C. DUBAR, P. TRIPIER, *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris, 1998.

DURU-BELLAT M., *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux ?*, L'Harmattan, Paris, 1990.

GOBE E. (ÉD.), *L'ingénieur moderne au Maghreb (XIX^e – XX^e siècles)*, IRMC, Maisonneuve et Larose, Paris, 2004.

FERRAND M., IMBERT F., & MARRY C., *L'excellence scolaire : une affaire de famille*, L'Harmattan, Paris, 1999.

LAUFER J., MARRY C., & MARUANI M., *Masculin-Féminin: questions pour les sciences de l'homme*, Puf, Paris, 2001.

LAUFER J., «L'accès des femmes à la sphère de direction des entreprises : la construction du plafond de verre», Rapport de synthèse, Recherche financée par la Dares, octobre 2003.

LEMIRE L., «Femmes et carrières : évolution, contraintes et gestion», Colloque «Enjeux et défis de la carrière des femmes dans l'administration publique», Beyrouth, 1998.

MARRY C., *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Belin, Paris, 2004.

ALAHYANE M., «La légende «Hammou ou Nami» ou le pouvoir de la mère au Maghreb», *Femmes et pouvoir*, n° 3, 1990, pp. 41-50.

SCARFO` GHELLAB G., *Les écoles d'ingénieurs: lieu de production et de reproduction d'une fraction des élites marocaines?*, in Gobe E. (éd.), *Les ingénieurs maghrébins dans les systèmes de formation*, IRMC, Tunis, 2001, pp.109-119.

SCARFO` GHELLAB G., *Les écoles d'ingénieurs marocaines, lieu de passage des élites ? Le cas des élèves ingénieurs de l'Ecole Hassania des Travaux Publics*, in Gobe E. (éd.), *L'ingénieur moderne au Maghreb (XIX^e – XX^e siècles)*, IRMC, Maisonneuve et Larose, Paris, 2004, pp. 223-236.

SCARFO` GHELLAB G., *Femmes ingénieurs et marché du travail au Maroc : trajectoires scolaires et professionnelles*, in Achy L., Laufer J., Marry C. & Autres (éd.), *Marché du travail et genre Maghreb – Europe*, Dulbea, Bruxelles, 2004, pp. 117-128.

S. SORIA, «Les créatrices d'entreprises brisent le plafond de verre», in *Parité 50/50 – La parité c'est l'affaire de tous*, Lettre sur le site Internet «parite 5050. com», avril 2005.

ZGHAL A. & AUTRES, *Les classes moyennes au Maghreb*, Edition du Centre National de la Recherche Scientifique, Paris, 1980.

Notes

[*] Professeur de sociologie - Ecole d'ingénieurs EI-Hassania, Casablanca. Maroc.

[1] Aujourd'hui, le Maroc compte une quinzaine d'écoles publiques qui délivrent le titre d'ingénieur d'Etat et dont la plupart ont été créées entre la fin des années 1950 et le début des années 1970. Avec la participation des établissements étrangers, notamment celle des grandes écoles françaises, près de 25 000 ingénieurs marocains ont été formés, soit un taux de 8,6 ingénieurs sur 10 000 habitants.

La France a formé environ 3 000 ingénieurs marocains depuis les années 1960. Selon des données récentes, moins de 60% de cette population serait rentrée au Maroc. Les écoles les plus représentées sont l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées, l'Ecole Polytechnique, l'Ecole Centrale (Paris), l'Ecole Supérieure d'Electricité (SUPELEC), l'Ecole Nationale Supérieure des Mines (Paris), l'Ecole Nationale Supérieure des Télécommunications.

[2] Au Maroc, un Office est une entreprise qui dépend d'un Ministère et dont la gestion financière, structurelle,

organisationnelle, etc. est autonome. CF. l'Office National des Chemins de Fer –ONCF– qui dépend du Ministère de l'Équipement et des Transports.

[3] Nous empruntons ici la définition de classes moyennes nouvelle et traditionnelle utilisée par Abdelkader Zghal dans son texte sur Les classes moyennes et développement au Maghreb, contenu dans Zghal A. et Autres, 1980, pp. 1-39 : “la nouvelle classe moyenne : les “cols blancs”, fonctionnaires, employés, cadres moyens, etc. La classe moyenne traditionnelle, c'est-à-dire les catégories sociales liées aux modes de production pré-capitalistes comme les artisans, les commerçants et la petite paysannerie etc.”, p. 25.

[4] Ces travaux “sur les réussites improbables”(…) se situent dans un élargissement critique des théories de la reproduction –les mécanismes d'imposition de la domination masculine et de reproduction des héritages sociaux ne sont pas sous-estimés– mais ils accordent plus d'attention au jeu des acteurs, à leur mobilisation dans la réussite ou dans l'appropriation des héritages.” in Laufer J., Marry C., Aruani M., 2001, pp. 36-37.