

KAMAL MELLAKH[\*]

## Les femmes cadres diplômées dans la fonction publique au Maroc

Considérée pendant longtemps comme l'apanage des hommes, la catégorie sociale et professionnelle des «cadres diplômés du supérieur» est de plus en plus investie par les femmes en raison des progrès de la scolarisation féminine[1]. L'exemple des femmes cadres fonctionnaires est édifiant à ce sujet. La figure de la femme cadre diplômée et active dans la fonction publique s'est progressivement affirmée au cours de plusieurs décennies d'après l'indépendance en tant que figure de réussite scolaire et sociale. Grâce aux certificats et aux diplômes, une proportion significative de femmes et de jeunes filles ont pu accéder à l'emploi et au fonctionariat, ouvrant une brèche au sein d'un système professionnel et social longtemps fermé pour les femmes. Mais l'appropriation des certificats et des diplômes les plus élevés par les femmes cadres ne permet pas toujours, comme le montrent les données de notre enquête, une meilleure valorisation professionnelle. Un réel décalage apparaît entre les femmes et les hommes cadres en terme d'évolution de carrière au sein de la fonction publique et ceci en dépit du statut administratif qui consacre le principe de l'égalité entre les deux sexes.[2] Les raisons de ces décalages sont multiples: discriminations, résistances psycho-sociales, mauvaises conditions de travail... Malgré leur consécration scolaire, les femmes cadres diplômées qui ont fortement contribué à accroître la visibilité sociale de la femme marocaine sont toujours en quête de reconnaissance socio-professionnelle.

L'objet de cet article est de contribuer à éclairer la situation sociale et professionnelle de la catégorie des femmes actives diplômées au Maroc en s'appuyant sur les données d'une enquête que nous avons menée auprès des femmes cadres dans les administrations centrales et les services extérieurs du *ministère de l'agriculture*. [3] Qui sont ces femmes diplômées et cadres au sein de la fonction publique ? D'où viennent-elles ? Quel type de rapports entretiennent-elles avec la hiérarchie administrative ? Quelles sont leurs conditions de travail et leurs dispositions professionnelles ?

### LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

Pour tenter de répondre à ces questions, nous avons mené une enquête par questionnaire dans les différents départements du ministère de l'agriculture, un des ministères employant le plus de fonctionnaires au Maroc. L'enquête a été menée auprès des femmes cadres en fonction dans les directions centrales de la capitale Rabat et les délégations

provinciales et services rattachés, à l'extérieur de Rabat. Plusieurs rencontres ont été organisées dans certaines directions centrales et provinciales avec les femmes cadres (toutes catégories confondues) pour distribuer les questionnaires et les collecter sur place. Au total, un échantillon de 373 femmes a été interrogé sur la base d'une population de référence composée de 445 femmes cadres en activité.

**Tableau 1. Echantillon des femmes cadres enquêtées par zone d'affectation**

	Effectifs	Pourcentages
Directions centrales (Rabat)	183	49.1
Services extérieurs (hors Rabat)	190	50.9
Total	373	100

L'enquête a été organisée autour de plusieurs modules: les caractéristiques familiales, les compétences mises en oeuvre, les relations professionnelles, les dispositions professionnelles à l'égard de la carrière et la responsabilité... Elle a été menée auprès d'une population des femmes cadres principalement formée d'ingénieurs<sup>[4]</sup> : parmi les 373 femmes cadres enquêtées, 254 sont des ingénieurs, 50 sont des administrateurs, 25 sont des vétérinaires, 26 sont des informaticiennes, 7 sont des contrôleurs-conservateurs et 11 n'ont pas précisé leurs fonctions.

Pour mieux situer les femmes cadres concernées par notre enquête, il nous paraît utile de procéder à une brève analyse de la situation professionnelle des cadres selon le genre afin de mesurer les écarts entre les hommes et les femmes cadres sur le plan des effectifs, des grades, des lieux de travail et d'évolution de la carrière... Ces comparaisons sont issues d'une analyse statistique effectuée à partir d'une exploitation de la base des données qui comporte les dossiers administratifs des fonctionnaires en activité au ministère de l'agriculture.

## **FEMMES ET HOMMES CADRES – FONCTIONNAIRES : DISPARITÉS ET DÉCALAGES**

Sur le plan des effectifs, il ressort que les femmes au ministère de l'agriculture, sont minoritaires. Elles ne dépassent pas les 22% de l'effectif global des fonctionnaires. L'analyse de la répartition du personnel féminin par catégorie fait ressortir, à l'instar de la situation des femmes dans toute la fonction publique marocaine, la prédominance de la catégorie de personnel d'exécution (52%) qui regroupe principalement les secrétaires. Les femmes cadres constituent 4.7% de l'ensemble des fonctionnaires (toutes catégories confondues). Le taux de féminisation des cadres est, selon les données de notre enquête, de 16%. Il ressort aussi que la présence des femmes est inférieure à celle des hommes dans toutes les catégories des fonctions et des grades. Toutefois, cette présence est particulièrement faible dans les fonctions et les grades qui nécessitent l'ancienneté sur le plan administratif.

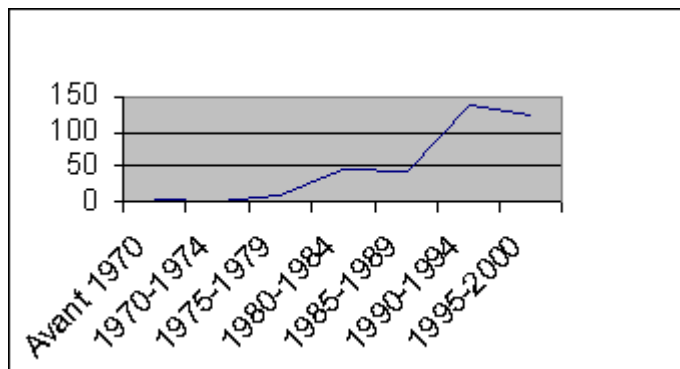
En ce qui concerne les lieux d'affectation, les données montrent que comparées aux hommes, les femmes cadres sont nettement plus concentrées dans les directions et les administrations centrales. Si 30% des hommes sont affectés dans les services centraux, cette proportion est de 46% chez les femmes. La zone de Rabat apparaît comme le pôle le plus important d'attraction de ces femmes cadres (une femme sur deux), alors que les autres grandes villes marocaines n'accueillent que de faibles proportions: Casablanca (5%), Marrakech (4.7%) et Mèknes (3.5%).

Sur le plan de l'évolution de la carrière, la comparaison entre les hommes et les femmes cadres fait ressortir une distorsion importante entre les deux. Alors que la proportion des femmes cadres ayant évolué n'est que de 26%, celle des hommes atteint les 75%. Cette distorsion s'explique-t-elle vraiment par le fait qu'un nombre important de ces femmes ne remplit pas les conditions administratives requises pour la promotion et en particulier le critère de l'ancienneté ? Certes, la moitié des femmes cadres n'ont été recrutées qu'au cours de la décennie écoulée (54% ont été recrutés à partir de 1994). Mais il ressort clairement que les femmes accèdent difficilement à des postes de responsabilité. Alors que 25% des hommes cadres occupent une fonction de responsabilité (chef de bureau, chef de service, chef de division, directeur...), cette proportion est seulement de 1,7% chez les femmes et ceci en dépit de leur effectif de plus en plus en nette évolution en raison des fortes vagues de recrutement de personnel féminin au sein de la fonction publique.

Le recrutement des femmes fonctionnaires (toutes catégories confondues) a été marqué par une augmentation importante pendant la décennie 70. Durant les années 80 et 90, les recrutements sont devenus plus sélectifs. La fonction publique marocaine a opté pour une politique de restriction en matière d'emploi liée aux plans d'ajustements structurels.

L'analyse de l'évolution des recrutements des cadres depuis l'indépendance (1956) montre que si la cadence des recrutements des hommes a connu une forte progression durant la décennie 70 et le début des années 80, celle des femmes ne s'est opérée qu'à partir des années 90. En effet, 74,5% des femmes cadres ont été recrutés durant cette décennie. Ce taux n'est que de 24% pour les hommes. Il ressort aussi qu'après avoir connu une baisse durant la deuxième moitié des années 80, le recrutement des cadres a été légèrement relancé pendant les années 90. Cette relance est en partie liée aux opérations nationales de lutte contre le chômage des diplômés. Mais globalement, la cadence des recrutements des cadres a connu une nette régression chez les hommes à partir de la moitié des années 80. La même tendance est observée chez les femmes mais de façon moins frappante. En effet, les années 90 se distinguent par un recrutement plus massif des femmes cadres comparées aux années antérieures: 54% des femmes cadres sont recrutées à partir de 1994. Cette proportion est seulement de 17% chez les hommes.

### Évolution de recrutement des femmes cadres enquêtées



Qui sont ces femmes cadres qui ont intégré massivement la fonction publique marocaine durant la décennie 1990 ? Nous chercherons, à travers le cas des femmes cadres en activité au ministère de l'agriculture, à définir le profil social et professionnel de la femme cadre fonctionnaire au Maroc.

### PROFIL SOCIAL DES FEMMES CADRES – FONCTIONNAIRES

Le premier constat qui se dégage des données de l'enquête est l'importance des femmes cadres dont le père travaille dans la fonction publique (43.3%). Celles ayant un père ouvrier ou artisan sont par contre minoritaires. Quand aux femmes filles de commerçants, elles représentent 19.7%.

Tableau 2. Profession des parents des femmes cadres

	Le père	La mère
Sans profession	5.6	86.7
Ouvrier	4.9	0.3
Artisan	1.8	1.5
Commerçant	19.7	-
Fonctionnaire /personnel de l'Etat	43.3	10.3
Employé au privé	7.4	0.6
Professions libérales	1.1	-
Entrepreneur	3.9	-
Autres professions	12.3	-
Total	100	100

L'analyse des métiers des pères montre aussi que comparés aux fonctionnaires, les pères exerçant dans le secteur privé (employé de service, fonction libérale...) sont nettement moins nombreux. Cette importance des filles des fonctionnaires serait-elle la marque de la transmission d'une tradition de fonctionnariat entre la génération des parents et celle des enfants ? Issues pour la plupart des couches sociales intermédiaires, l'accès au statut de cadre au sein de la fonction publique est pour cette catégorie des femmes une promotion sociale dans un contexte socio-culturel où les femmes ont beaucoup de mal pour accéder aux professions supérieures nécessitant les qualifications et les diplômes. Il ressort aussi que les femmes cadres sont massivement

issues des familles dont la mère est une femme au foyer et sans instruction. Ainsi, être femme cadre, diplômée et active est pour une proportion non négligeable de femmes fonctionnaires une rupture par rapport au modèle familial d'appartenance véhiculant l'image de la femme-mère au foyer.

Les femmes cadres ont, pour la plupart, des origines urbaines. 65.6% sont nées dans une grande ville. Elles ont plutôt tendance à conforter leur statut social acquis moyennant les qualifications et les diplômes par l'élection d'un conjoint de même statut professionnel et niveau d'instruction.[5] 91.8% de ces femmes cadres sont mariées avec des hommes diplômés du supérieur. Sur le plan matrimonial, «l'homogamie conjugale» caractérise cette catégorie des femmes. Elles sont 40.3% à être mariées avec des cadres. Ces femmes possèdent le plus souvent des enfants en bas âge. La moitié déclare avoir un enfant d'un âge inférieur à 5 ans et les trois quarts d'entre-elles soulignent qu'elles n'ont pas plus de deux enfants.

Mais le phénomène le plus important qui ressort des données de notre enquête est le taux élevé de célibat chez les femmes cadres. L'analyse de la répartition des cadres par sexe et état matrimonial montre que c'est parmi les femmes cadres qu'on compte le plus de célibataires. Alors que le taux de célibat ne dépasse pas les 12% chez les hommes cadres, il atteint 37% chez les femmes cadres. Ce taux est encore plus élevé chez les femmes cadres affectées dans les services extérieurs (48%)[6].

D'une manière globale, la majorité des femmes cadres et fonctionnaires appartient aux «classes moyennes» scolarisées et urbanisées. Elles sont pour la plupart filles de fonctionnaires, employés, enseignantes. Ces femmes fonctionnaires diplômées de l'enseignement supérieur sont issues des groupes sociaux qui ont souvent été soucieux pour investir dans la scolarisation de leurs enfants, y compris les filles[7]. Elles ont ainsi pu bénéficier d'un environnement familial propice à la réussite scolaire dans un contexte social où la scolarisation est loin d'être généralisée notamment pour les filles. L'acquisition du capital scolaire a permis aux femmes d'intégrer les différents services de la fonction publique, contribuant ainsi à étoffer le personnel cadre de l'Etat[8]. Les données de notre enquête permettent de donner un aperçu sur les conditions de travail de ces femmes cadres au sein de la fonction publique.

## **CONDITIONS DE TRAVAIL ET VALORISATION DES COMPÉTENCES AU FÉMININ : LE PIÈGE DE LA DÉQUALIFICATION PROFESSIONNELLE**

Les femmes cadres insistent massivement sur la dégradation des conditions de travail au sein de l'administration : manque de salubrité, insuffisance des outils de travail, dégradation de l'état des équipements, difficultés pour partir en mission...Elles affirment aussi faire l'objet de fortes pratiques discriminatoires. A ce propos, elles n'hésitent pas à incriminer le favoritisme dont les hommes jouissent par rapport aux femmes dans plusieurs domaines et notamment au sujet de l'importance

et la nature du travail attribué, des indemnités de départs en mission et d'accès à des postes de responsabilité.

**Tableau 3. Fréquence des sujets de discriminations évoqués par les femmes cadres (en %)**

A quel sujet jugeriez-vous le plus faire l'objet d'une discrimination dans votre travail ?	Pourcentages
L'importance et la nature du travail attribué	68.9
L'encadrement par les responsables	18.3
L'accès aux postes de responsabilité	14
La discrimination entre les corps de profession	21.5
Les indemnités et les déplacements	6.5

Sur le plan de la valorisation des compétences, les femmes cadres estiment que leur formation initiale n'est pas suffisamment rentabilisée et que les opportunités qui permettent l'épanouissement professionnel sont rares. Elles se trouvent fréquemment dans des situations professionnelles où elles sont obligées d'occuper des emplois administratifs subalternes et d'exercer des activités en discordance avec leur niveau et domaine de formation. Si un travail de cadre est censé être un travail de conception, seulement 20.3% des femmes cadres déclarent qu'elles exercent cette activité. Une proportion importante se limite à une simple exécution des tâches s'exposant ainsi à un réel processus de déqualification professionnelle.

**Tableau 4. Niveau d'intervention des femmes cadres dans les activités professionnelles (en %)**

	Conception	Exécution	Les deux	Total
Directions centrales (Rabat)	20.5	27	50.5	100
Services extérieurs (hors Rabat)	18.1	30.4	51.5	100
Total	20.3	28.7	51	100

La valorisation des compétences de ces femmes cadres se trouve fortement entravée par l'accès difficile à la formation continue et par la défaillance de l'encadrement et la communication professionnelle. 40.4% des femmes cadres n'ont jamais pu accéder à ces formations. Interrogées sur les raisons qui empêchent leur accès à la formation continue, elles citent en premier lieu la mauvaise circulation de l'information. 67.4% précisent n'avoir jamais été informés par la hiérarchie administrative sur les thèmes, les lieux et les dates des stages de formation. Sur le plan de l'encadrement professionnel par les hauts responsables, les femmes cadres déclarent rencontrer des difficultés (50.6%). La plupart de ces femmes estiment que c'est rarement que le chef les oriente dans le travail où tient compte de leurs remarques. C'est rarement aussi que le chef les encourage, délègue le travail ou reconnaît les efforts qu'elles déploient.

**Tableau 5. Quelle est l'attitude de votre supérieur hiérarchique vis à vis de votre travail ? (en %)**

	Souvent	Rarement	Total
Suit la réalisation de votre travail	60.3	36.7	100
Tient compte de vos remarques	30.6	69.4	100
Vous encourage.	36.6	63.4	100
Vous délègue le travail	48.6	51.4	100
Fait confiance en vos capacités	51.7	48.3	100
Reconnaît les efforts que vous déployez	38.4	61.6	100
Vous oriente dans votre travail	29.5	70.5	100

L'enquête fait ressortir que les femmes cadres éprouvent des difficultés dans les relations de travail avec la hiérarchie administrative. 54% déclarent éprouver des difficultés de communication avec l'entourage professionnel et particulièrement avec le supérieur hiérarchique direct (chef de bureau ou chef de service...). Près d'une femme sur deux précise n'avoir jamais eu de contacts direct avec le haut responsable de l'administration. Ce problème ne manque pas d'avoir des répercussions néfastes sur la valorisation du travail chez ces femmes cadres. Le déficit enregistré dans la communication professionnelle avec la hiérarchie administrative réduit l'opportunité d'exprimer les compétences et les qualités professionnelles et par conséquent l'évolution dans la carrière. Si elles ont plutôt tendance à exprimer leurs dispositions à occuper des postes de responsabilités (64.1%), elles ne manquent pas de souligner massivement que l'accès à ces postes s'opère plus sur des critères subjectifs. Invitées à exprimer leurs avis quant aux bases sur lesquelles s'opèrent les nominations aux postes de responsabilités au sein de l'administration, 65% jugent que les critères de sélection se basent plutôt sur les relations personnelles et le soutien des supérieurs hiérarchiques, alors que seulement 20% considèrent que les responsables sont désignés en fonction de leurs compétences professionnelles. Ceci rend ces femmes cadres pessimistes quant à leur avenir professionnel et quant à leur carrière au sein de l'administration. 81.2% estiment que le déroulement de leur carrière ne concorde pas avec leurs attentes professionnelles. L'insatisfaction est telle qu'une proportion importante envisage de quitter leur administration actuelle (58.2%). Toutefois, l'analyse des créneaux de sortie les plus cités montre que ces femmes cadres, notamment celles recrutées massivement au cours de la décennie 1990, évitent les reconversions vers les entreprises privées.

**Tableau 6. Reconversions professionnelles souhaitées par les femmes cadres selon l'ancienneté (en %)**

	Recrutées avant 1990	Recrutées après 1990
Changer d'administration mais rester fonctionnaire	30.4	45.7
Travailler pour son propre compte	5.2	3.8
Travailler dans une entreprise privée	8.7	9.8
Se consacrer à la famille	8.7	6.3
Autres	0.2	0.2
Total	100	100

Les données du tableau ci-dessus font apparaître l'effet de l'ancienneté sur les représentations de l'avenir professionnel chez les femmes cadres. Celles recrutées avant les années 90 sont les plus inquiètes et les plus insatisfaites. Malgré leur longue carrière administrative et professionnelle, ces femmes sont déçues au sujet de l'évolution de leur carrière et les opportunités offertes pour accéder aux postes de responsabilité. D'ailleurs, la moitié d'entre elles exprime un souhait de quitter l'administration pour aller travailler pour son propre compte (52%). A l'inverse, les femmes cadres recrutées au cours des années 1990 cherchent en premier lieu à revaloriser leur statut de femmes cadres fonctionnaire. 45% souhaitent intégrer une autre administration jugée plus valorisante. Malgré la virulence des critiques sur les conditions de travail, la valorisation des compétences et la nature rigide des relations professionnelles au sein de l'administration, les femmes cadres affichent de fortes aspirations professionnelles et cherchent à réaffirmer leur statut de cadre au sein de la fonction publique.

## CONCLUSION

L'émergence de la catégorie des femmes fonctionnaires et cadres diplômées du supérieur au Maroc participe d'un mouvement plus global qui traverse le monde de la formation et de l'emploi depuis les années 80. Celui de la massification du travail féminin au sein de la fonction publique qui a pendant longtemps fonctionné comme principal pôle de secteur salarial moderne. La fonction publique marocaine a joué un rôle moteur dans la visibilité sociale et professionnelle de la femme. Cette visibilité s'est accrue avec la féminisation d'un nombre croissant d'emplois notamment celles des secteurs liés à l'enseignement, à la santé et à l'administration. Sur le plan social et professionnel, la figure de «la femme cadre fonctionnaire diplômée du supérieur» s'est progressivement instituée comme figure attractive dans l'imaginaire scolaire des lycéennes qui ont pris d'assaut dans une montée spectaculaire l'université durant les années 70 et 80[9]. Le processus de la massification des effectifs d'étudiants a favorisé l'émergence d'une proportion significative des femmes fonctionnaires diplômées de l'enseignement supérieur. Ces femmes fonctionnaires instruites, détentrices de diplômes et actives constituent une nouvelle catégorie sociale qui demeure au Maroc peu étudiée malgré son importance et les enjeux majeurs qu'elle présente. Les effets sociaux de l'émergence de la catégorie des femmes diplômées sont multiformes. Ils concernent à la fois les sphères publiques et privées de la vie sociale. Impliquées dans les changements professionnels, les mutations familiales, l'évolution des modes de vie, la montée de la société civile..., les femmes diplômées se trouvent au noeud d'une dynamique qui traverse le champ social et professionnel.

## Références bibliographiques

BARKALLIL N ET NACIRI R., 1992, "femmes diplômées : conditions de formation du couple et choix du conjoint" In couples en question Ed le Fennec, Casablanca.



CHEDATI B., 1994, «fille ou garçon : le même rendement» In *femmes et éducation : état des lieux*, Ed Le Fennec, Casablanca.

CONSEIL NATIONAL DE LA JEUNESSE ET L'AVENIR., 1994, enquête nationale auprès des jeunes 1993. *Education-formation des jeunes*, Rabat.

DINIA MOUDDANI L., 2004, «les femmes fonctionnaires au Maroc et la réforme administrative». In L. Achy, De Henau (et autres). *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*, (ed), Dulbea, Bruxelles.

DIRECTION DE LA STATISTIQUE., 1994, *recensement général de la population et de l'habitat en 1994*, Rabat

DORRA DRAOUI M., 1994, (sous la coordination de), *Femmes diplômées du Maghreb : pratiques novatrices*, Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP)/Institut de Recherche et d'Etude de Population (IREP), Tunis.

GRAZIA SCARFO GH., 2004, «femmes ingénieurs et marché du travail au Maroc : trajectoires scolaires et professionnelles» In L. Achy, De Henau (et autres). *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*, (ed), Dulbea, Bruxelles.

IBAAQUIL L., 1996, *l'école marocaine et la compétition sociale*, Ed Babil, Rabat

KADMIRI B., 1994, « bilan de la scolarisation des filles». In *femmes et éducation : état des lieux*, Ed Le Fennec, Casablanca.

MARRY C., 1989, «femmes ingénieurs : une (ir)résistible ascension ?» In *Information sur les sciences sociales*, n° 2, volume 28 juin, P 299-300.

MELLAKH K., ET LEGDALI N., 1999-2000, *Etude sur les femmes cadres au département de l'Agriculture*, direction des ressources humaines, Ministère de l'Agriculture, Rabat

MELLAKH K., 2000, «l'expansion scolaire et universitaire au Maroc : aspects et enjeux» dans *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs: trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, Ed CNRS, Paris.

MELLAKH K., 2001, «La formation des ingénieurs par le système d'enseignement supérieur au Maroc» dans *Les ingénieurs maghrébins dans les systèmes de formation* Publication de l'Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain, Tunis.

## Notes

---

[\*] Professeur au Département de sociologie, Université Hassan II Mohammadia/Maroc, Kmellakh@caramail.com.

[1] Mellakh Kamal, «l'expansion scolaire et universitaire au Maroc : aspects et enjeux» in GEISSER Vincent, *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs : trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, Ed CNRS, Paris, 2000.

[2] Dinia Mouddani Leila, «les femmes fonctionnaires au Maroc et la réforme administrative». In L. Achy, De Henau (et autres). *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*, (ed), Dulbea, Bruxelles 2004.

[3] Mellakh Kamal et Legdali Nadia, *Etude sur les femmes cadres au département de l'Agriculture*, Direction des Ressources Humaines, Ministère de l'Agriculture, Rabat 1999-2000.

[4] La sur-présentation des femmes ingénieurs dans notre échantillon provient de l'importance des ingénieurs et cadres techniques au sein du Ministère de l'agriculture où s'est déroulée notre enquête. Sur les données spécifiques aux femmes ingénieurs, voir : Mellakh Kamal, «Femme, ingénieur et fonctionnaire au Maroc» In Gobe Eric, *l'ingénieur moderne au Maghreb (XIX-XX éme siècles)* Ed. Maisonneuve et Larose 2004.

[5] Barkallil Nadira et Naciri Rabia, «femmes diplômées : conditions de formation du couple et choix du conjoint » In couples en question, Ed le Fennec, Casablanca, 1992.

[6] Mellakh Kamal et Legdali Nadia, *Etude sur les femmes cadres au département de l'Agriculture...*, *op. cit.*.

[7] Grazia Scarfo Ghellab, «femmes ingénieurs et marché du travail au Maroc : trajectoires scolaires et professionnelles» In L. Achy, De Henau (et autres). *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*, (ed), Dulbea, Bruxelles 2004.

[8] Dinia Mouddani Leila, «les femmes fonctionnaires au Maroc et la réforme administrative». In *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe* In L. Achy, De Henau (et autres). *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*, (ed), Dulbea, Bruxelles 2004.

[9] MELLAKH Kamal, «l'expansion scolaire et universitaire au Maroc : aspects et enjeux» in GEISSER Vincent, *Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs : trajectoires sociales et itinéraires migratoires*, Ed CNRS, Paris, 2000.