

## **NOTE SUCCINCTE**

- **Femmes & STIM Leadership en Afrique du Nord**

## **Ordre du jour**

**Réunion du 3 Mai 2021**

**Projet : Femmes & STIM Leadership en Afrique du Nord**

- Introduction
- Présentation des membres du consortium
- Présentation du projet
- Discussion

# Les membres du consortium

## Algérie

- CRASC
- L'école normale supérieure - Oran

## Maroc

- L'université Hassan II
- Le centre de recherche en Eau, ressources naturelles, environnement et développement Durable (CERNE2D)

## Tunisie

- L'université de la Mannouba
- Le forum des sciences sociales appliquées (ASSF)

## Contexte

- I-** Une faible capacité intégrative du leadership féminin au niveau de la culture générée par le microsystème éducatif,
- II-** Un gap majeur entre la parité dans l'enseignement et l'inégalité des chances par rapport aux opportunités professionnelles
- III-** Une très faible visibilité de l'apport féminin par rapport à la science

## Hypotheses

- I-** Le système éducatif n'encourage pas le leadership des femmes.
- II-** Les femmes profitent moins des possibilités de stages et formation continue et de la mobilité internationale.
- III-** Les croyances et les valeurs dominantes au sein de la société sont à l'origine des attitudes inégalitaires à l'égard des femmes.
- IV-** L'insécurité de l'environnement professionnel et l'insuffisance de la protection des femmes scientifiques contre le harcèlement renforcent le gap H/F

## Outputs/Project Metrics

- I. Une** Enquête quantitative (9000 femmes en STIM)
- II. Une** Enquête qualitative (270 entretiens).
- III. Six** tables ronde (2 par pays) pour présenter les résultats des deux enquêtes
- IV. Trois** Rapports /1 par pays à la lumière des enquêtes quantitatives et qualitatives
- V. Un** index statistique
- VI. Un** Index thématique pour les publications (21) disciplines
- VII. Trois** mémoires de Master universitaire couvrant la thématique
- VIII. 30** bourses de mobilité inter-pays pour des étudiantes en Ph.D
- IX. 50** jeune femme en STIM participent à une université d'été pour les jeunes femmes diplômés en STIM
- X.** Un réseau d'échange entre les femmes diplômés en STIM
- XI.** Un plan d'action stratégique
- XII. Trois** articles de haut niveau

## Outcomes

- I-** Les connaissances en matière de STIM et de leadership féminin dans la région de l'Afrique du Nord seront améliorées
- II-** Les acteurs éducatifs seront mobilisés et sensibilisés à travers la dissémination des résultats des enquêtes.
- III-** Les jeunes femmes diplômés en STIM seront préparés au rôle de leadership à travers la mobilité entre les trois pays et la création d'un réseau.
- IV-** La contribution scientifique des femmes en STIM sera plus visible

## Objectifs

- I-** Sensibiliser les acteurs et décideurs dans le domaine de la recherche, de l'enseignement et de l'entreprise aux aspects néfastes de l'inégalité devant les opportunités de carrière.
- II-** Transformer les attitudes des jeunes filles et les parents au rôle de leadership féminin en matière de STIM à partir de l'enseignement primaire et secondaire
- III-** Identifier et valoriser la contribution scientifique des femmes à travers les publications

## Contexte

- I- **Un gap majeur** entre la parité dans l'enseignement et l'inégalité des chances par rapport aux opportunités professionnelles
- II-Des jeunes diplômées **mal préparées** aux postes décisionnels
- **III-Une très faible visibilité** de la recherche féminine dans les STIM

# Outcomes

- I- Les connaissances en matière de STIM et de leadership féminin dans la région de l'Afrique du Nord seront améliorées
- II- Les acteurs éducatifs seront mobilisés et sensibilisés à travers la dissémination des résultats des enquêtes.
- III- Les jeunes femmes diplômées en STIM seront mieux préparées pour s'engager dans une logique d'échange , de réseautage et de mobilité régionale.
- IV-La contribution scientifique des femmes en STIM sera plus visible

# HYPOTHÈSES DE LA RECHERCHE

- I- **Le système éducatif** ne favorise pas le leadership des femmes.
- II- Les femmes profitent moins des possibilités de **stages** et formation continue et de **la mobilité internationale**.
- III- Les croyances et les **valeurs dominantes** au sein de la société sont à l'origine des attitudes inégalitaires à l'égard des femmes.
- IV- L'**insécurité** de l'environnement professionnel et l'insuffisance de la protection des femmes scientifiques contre le harcèlement renforcent le gap H/F

# OUTPUTS/PROJECT METRICS

**| Enquête quantitative (9000 femmes en STIM)**

**| Enquête qualitative (270 entretiens).**

**6 Tables ronde (2 par pays) pour présenter les résultats des deux enquêtes**

**3 Rapports /1 par pays à la lumière des enquêtes quantitatives et qualitatives**

**| Index statistique**

**| Index thématique pour les publications (21) disciplines**

**-3 Mémoires de Master universitaire couvrant la thématique**

**-21 Bourses de mobilité internationale pour des étudiantes en Ph.D**

**-50 Jeunes diplômées en STIM participent à une université d'été**

**-1 Réseau d'échange entre les femmes diplômés en STIM sera constitué**

**| Plan d'action stratégique sera publié**

**3 Publication de 3 articles de haut niveau**

## Les objectifs

- I- **Sensibiliser** les acteurs et décideurs dans le domaine de la recherche, de l'enseignement et de l'entreprise aux aspects néfastes de l'inégalité devant les opportunités de carrière.
- II- **Transformer** les attitudes des jeunes filles et les parents au rôle de leadership féminin en matière des STIM à partir de l'enseignement primaire et secondaire
- III- Identifier et **valoriser** la contribution scientifique des femmes à travers les publications