



## ASSISTANCE TECHNIQUE POUR L'APPUI À L'OPÉRATIONNALISATION DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**LIVRABLE 15**  
**TACHE 18**

**Plan d'action global pour la mise en œuvre des  
propositions de promotion de l'ISG**

**cide**



CONSORTIUM  
INTERNATIONAL DE DÉVELOPPEMENT  
EN ÉDUCATION

**JANVIER 2019**

## Table des Matières

<b>Acronymes et significations .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Le Contexte .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Définition des concepts et des publics cibles .....</b>	<b>5</b>
<b>3. La Problématique de l'inclusion sociale et genre en formation professionnelle .....</b>	<b>7</b>
3.1 Les enjeux en amont et en aval du système de FP.....	7
3.2 Le défi de l'institutionnalisation de l'inclusion sociale et genre .....	8
<b>4. Principaux axes d'intervention .....</b>	<b>9</b>
4.1 Objectif 1 : Améliorer la gouvernance et la coordination de l'ISG dans le secteur de la FP .....	9
4.2 Objectif 2 : Intégrer une approche ISG dans l'orientation et l'accès au SFP .....	9
4.3 Objectif 3 : Intégrer une approche ISG dans la rétention et la diplomation SFP.....	10
4.4 Objectif 4 : Intégrer une approche ISG dans l'insertion professionnelle .....	10
<b>5. Le plan d'action .....</b>	<b>12</b>
5.1 Le contenu du plan d'action .....	12
5.2 Le budget-ressources estimé du plan d'action .....	12
5.4.1 Le pilotage et suivi du plan d'action.....	12
5.4.2 Le plan d'action – les modalités, les cibles et indicateurs, les résultats finaux, et les jours-hommes .....	15
5.4.3 Le séquençement des actions dans le plan.....	40
5.4.4 UNE PRIORISATION DES ACTIONS DANS LE PLAN .....	40
5.4.5 L'échéancier et la priorisation.....	42

### Acronymes et significations

<b>AGEFIPH</b>	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées/Maroc
<b>ANAPEC</b>	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences/Maroc
<b>ANALCA</b>	Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme/Maroc
<b>CGEM</b>	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
<b>CIDE</b>	Consortium International de Développement en Éducation
<b>CSF</b>	Contrats Spéciaux de Formation
<b>DFP</b>	Département de la Formation Professionnelle / Maroc
<b>ÉÉG</b>	Égalité et Équité Genre
<b>EFPP</b>	Établissement de Formation Professionnelle
<b>EFPP</b>	Établissement de Formation Professionnelle Privée
<b>FP</b>	Formation Professionnelle
<b>FPP</b>	Formation Professionnelle Privée
<b>GIAC</b>	Groupement Interprofessionnel d'Aide au Conseil
<b>HCP</b>	Haut-Commissariat au Plan
<b>IGD</b>	Institut à Gestion Déléguée
<b>INDH</b>	Initiative Nationale de Développement Humain
<b>ISG</b>	Inclusion Sociale et Genre
<b>MCA</b>	Millenium Challenge Account Morocco
<b>MCC</b>	Millenium Challenge Corporation
<b>MENFP</b>	Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle / Maroc (2013)
<b>MENFPESRS</b>	Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique / Maroc (2017)
<b>MEF</b>	Ministère de l'Économie et des Finances / Maroc
<b>MFSEDS</b>	Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social/Maroc
<b>OFPPPT</b>	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PSH</b>	Personne en Situation de Handicap
<b>REAPC</b>	Réforme de l'Éducation par le biais de l'Approche par Compétences (Canada – Maroc)
<b>SEFP</b>	Secrétariat d'État chargé de la Formation Professionnelle
<b>STIM</b>	Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques
<b>TFP</b>	Taxe de la formation professionnelle
<b>UGG</b>	Unité de Gestion Genre/DFP
<b>VAEP</b>	Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle

## 1. Le Contexte

Le Compact du Millennium Challenge Corporation (MCC) apporte aux acteurs publics et privés en formation professionnelle une assistance technique à l'opérationnalisation de la réforme de la formation professionnelle. L'amélioration de pratiques et politiques liées à l'inclusion sociale et genre (ISG) au Département de la Formation Professionnelle (DFP) ainsi que la mise en place de mesures d'intégration ISG dans le système de la formation professionnelle fait l'objet d'un des cinq axes prioritaires de cette assistance technique.<sup>1</sup> Cet axe transversal a pour objectif d'améliorer la capacité du système à répondre adéquatement aux besoins du secteur productif et des différentes catégories des publics cibles notamment les femmes, les personnes en situation handicap (PSH), les détenu(e)s, et les catégories sociales défavorisées.

Au Maroc, il est reconnu que l'accès à la formation professionnelle est un droit de tous les citoyens et citoyennes. Comme indiqué dans la Stratégie Nationale sur la Formation Professionnelle 2021, l'équité et l'égalité des chances, inscrites dans les dispositions de l'article 31 de la Constitution, vise à assurer la formation «partout, pour tous et tout au long de la vie. »<sup>2</sup> Les institutions publiques et les collectivités territoriales doivent mobiliser tous les moyens disponibles pour permettre aux hommes et aux femmes marocains de bénéficier du droit à la formation professionnelle.<sup>4</sup> L'un des cinq axes de la réforme du système de formation professionnelle est précisément de garantir l'égalité des chances en matière de formation professionnelle à tout le monde, indépendamment de leur situation sociale ou économique.

Le secteur de la formation professionnelle est bien placé pour contribuer de manière significative au développement des ressources humaines et à la réduction de la pauvreté dans le pays. Une approche inclusive se doit d'atteindre les populations défavorisées et les régions marginalisées, non pas seulement en leur accordant une opportunité égale. Le secteur doit se doter d'un fort potentiel transformatif, en promouvant l'égalité et l'équité sociale et genre dans le système d'orientation, dans les programmes, dans l'acte pédagogique, dans l'organisation de la formation, et dans l'insertion professionnelle. De cette façon, le secteur est appelé à s'inscrire comme levier pour lutter contre toutes formes de discrimination. La Stratégie Nationale est complètement en harmonie avec cette perspective.

Du point de vue global, le but d'une approche ISG consiste à accroître les opportunités d'apprentissage pour les populations défavorisées, rendre la transition vers le marché du travail plus simple et plus accessible pour ces personnes, et rendre le milieu du travail plus inclusif et sensible au genre. Un système de formation professionnelle qui applique le principe d'équité et d'inclusion sociale favorise des effets redistributifs sur l'économie et la société, en augmentant le niveau de revenus et de bien-être matériel et social. Ces principes appliqués dans le SFP auront aussi l'effet d'améliorer la possibilité des individus de développer leurs réseaux sociaux et professionnels et de réussir dans le monde du travail, dans leurs communautés et dans la société au sens large. L'accès égal à une formation professionnelle pertinente et de qualité améliorera le développement pour tous les citoyens et toutes les citoyennes et permettra potentiellement de contribuer à la cohésion sociale plus généralement.

<sup>1</sup> Les autres axes sont : le cadre législatif et institutionnel ; le financement de la formation professionnelle ; la réforme de la formation continue ; et la réforme de la formation professionnelle privée.

<sup>2</sup> Département de la Formation Professionnelle. 2015. *Stratégie Nationale sur la formation professionnelle 2021. La formation partout, pour tous et tout au long de la vie*. Rabat: Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, p. 5.

<sup>3</sup> Cité dans le *Référentiel sur l'intégration de l'égalité et de l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle: Une formation professionnelle sensible au genre*, Mars 2016, Royaume du Maroc, Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle sous le projet RÉAPC, p. 20.

<sup>4</sup> Idem, p. 20.

## 2. Définition des concepts et des publics cibles

Cette section tente de clarifier les concepts liés à ce volet, définir les publics cibles. Vu que « *Le Référentiel sur l'intégration de l'égalité et de l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle: Une formation professionnelle sensible au genre* » (2016) est le document de base retenu par le Département de la Formation Professionnelle, les définitions et les concepts figurant dans ce document ont été repris dans ce rapport.

**L'égalité** : signifie que les citoyennes et les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes obligations. En éducation, **l'égalité entre les sexes** signifie : *“que les garçons et filles font face aux mêmes avantages ou désavantages en matière d'accès à l'éducation, de traitement et de résultats. Dans la mesure où elle se situe au-delà des questions d'équilibre numérique, l'égalité est plus difficile à définir et à mesurer que la parité. La réalisation d'une parfaite égalité entre les sexes dans l'éducation implique : l'égalité des chances, l'égalité dans le processus d'apprentissage, l'égalité des résultats; et l'égalité des résultats externes.”*<sup>5</sup>

**L'équité** : signifie la justice et l'impartialité dans la façon d'apprécier et de traiter également chacune des personnes appartenant à un groupe ou à une même catégorie. Il convient de prendre en compte les spécificités et les besoins de chaque personne et de la position défavorable des membres d'un groupe afin d'assurer l'accès aux ressources et la participation maximale de chacune et de chacun à la formation professionnelle et par conséquent au développement. L'équité est un moyen utilisé afin d'atteindre l'égalité.<sup>6</sup>

Deux concepts/valeurs reliés à l'égalité et l'équité genre sont pertinents à la formation professionnelle :

**La mixité** : la présence de sexe masculin et de sexe féminin dans un groupe ou une organisation, donc, dans chaque secteur et filière de la FP.

**La parité** : la représentation égale en nombre de chacun des sexes, ce qui signifie qu'il y a autant de femmes que d'hommes dans un groupe donné.

Cependant, les concepts d'égalité et d'équité ne sont pas limités à la question de genre mais s'appliquent à toutes catégories sociales. **Une approche inclusion sociale** prend en compte les besoins et les droits de toutes catégories sociales.

**L'inclusion sociale** : le processus d'améliorer les conditions dans lesquelles les individus et les groupes participent à la vie de la société. Ceci doit conduire à améliorer la capacité, les possibilités et la dignité des personnes qui sont défavorisées en raison de leurs particularités sociales. Il s'agit de la suppression des barrières institutionnelles et du renforcement des mesures d'encouragement en vue d'accroître l'accès d'individus et de groupes divers aux opportunités de développement.<sup>7</sup> La Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2021 qui adopte une approche inclusive vise à « accueillir un plus grand nombre de bénéficiaires et de nouvelles catégories de populations, notamment celles issues de milieux défavorisés ou à besoins spécifiques, sur tout le territoire national. » .....

**Personnes à besoins spécifiques** : selon la Stratégie nationale pour la formation professionnelle 2021 ainsi que le Département de la Formation Professionnelle dans son Rapport d'Activités 2015 (p. 58), cette catégorie comprend les détenu(e)s, les anciens détenu(e)s, et les PSHs. Bien que pour d'autres

<sup>5</sup> Idem, p. 21.

<sup>6</sup> Idem, p. 21.

<sup>7</sup> MCA-Maroc. *Le Plan d'action genre & inclusion sociale (PAGIS)*. Compact II Maroc. Version 30.10.2017, page 4.

sources d'information, comme Le Haut-Commissariat du Plan (HCP), les personnes à besoins spécifiques correspondent aux personnes en situation de handicap uniquement, on prend en compte, sous ce programme, les détenu(e)s en plus.<sup>8</sup>

**Personnes en situation de handicap :** les PSH sont classés en fonction le degré de sévérité des incapacités (légères, modérées, très sévères) et du domaine d'incapacité : vue, audition, mobilité, mémoire, soins personnels, et communication. Le problème de mobilité est lié le plus souvent à une déficience motrice des deux membres inférieurs sous forme de paraplégie, amputation et paralysie ou des quatre membres sous forme de tétraplégie. L'incapacité peut aussi être liée au vieillissement, à une complication de la grossesse ou de l'accouchement, ou à une maladie acquise.<sup>9</sup>

**Populations défavorisées :** dans le contexte de l'inclusion sociale, cette catégorie s'applique aux populations issues du milieu rural, des quartiers ou des communes cibles de l'Initiative Nationale de Développement Humain (INDH) ou de familles à revenu limité.<sup>10</sup> Le niveau de scolarisation doit aussi être pris en compte, car la non scolarisation et l'abandon trouvent leurs racines dans des contraintes structurelles de précarité notamment dans les zones rurales et surtout pour les filles. Dans le cadre de l'insertion professionnelle, on compte parmi les populations défavorisées les jeunes, les personnes à faible revenu, les chômeurs non diplômés, et les travailleurs non-salariés au milieu rural, urbain, et périurbain.

<sup>8</sup> Voir le site web du Haut-Commissariat au Plan : [https://www.hcp.ma/Les-personnes-a-besoins-specifiques-au-Maroc-d-apres-les-donnees-du-Recensement-General-de-la-Population-et-de-l-Habitat\\_a1801.html](https://www.hcp.ma/Les-personnes-a-besoins-specifiques-au-Maroc-d-apres-les-donnees-du-Recensement-General-de-la-Population-et-de-l-Habitat_a1801.html)

<sup>9</sup> Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille, et du Développement Social. 2015. Enquête nationale sur le handicap 2014. Février 2015, pp. 30-34.

<sup>1010</sup> C'est une définition déployée par la Stratégie Nationale de Formation Professionnelle et plus généralement, par le Gouvernement dans son plan pour le développement social. Voir la Présentation de l'Action du Gouvernement dans le Domaine du Développement Social (2006-07); dans la lutte contre la pauvreté, l'exclusion et la précarité, un des cibles est les quartiers défavorisés et pour lesquels l'accès aux infrastructures et services sociaux, comme l'alphabétisation, la scolarisation, les formations qualifiantes, devraient être améliorées.

### 3. La Problématique de l'inclusion sociale et genre en formation professionnelle

#### 3.1 Les enjeux en amont et en aval du système de FP

La Formation professionnelle joue un rôle économique et social incontournable pour répondre aux besoins des professionnels et des industriels en préparant des lauréats et des stagiaires qualifiés. De manière générale, le système de la formation professionnelle doit, à la fois, satisfaire la demande économique exprimée par les différents secteurs en main-d'œuvre qualifiée et répondre à la demande sociale exprimée notamment par les jeunes déscolarisés aux niveaux du secondaire collégial et qualifiant. En effet, depuis l'adoption de la Charte nationale d'éducation et de formation, le cumul des demandes pour intégrer le système de la formation professionnelle atteint 4 000 000 alors que le système n'a réussi à satisfaire que 1 400 000, selon une récente étude du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique (CSEFRS).<sup>11</sup>

Le CSEFRS rapporte par ailleurs que le taux d'insertion des jeunes diplômés interrogés, en 2004, quatre ans après leur sortie du système de formation a atteint 56%. Toutefois, une hausse a été enregistrée en 2009 pour les lauréats de la promotion 2006 interrogés 36 mois après leur sortie, soit un taux d'insertion de l'ordre de 64%.

L'analyse par genre faite par le CSEFRS montre, d'autre part, que le taux d'insertion des hommes se situe à un niveau nettement supérieur à celui des femmes. L'écart est de 16 points pour la promotion 2000 interrogée en 2004 mais il se réduit à 6 points en 2009 pour la promotion 2006. Par ailleurs, le taux d'insertion varie selon le niveau de formation. Les lauréats détenteurs d'un diplôme de technicien et de technicien spécialisé, accèdent plus facilement au marché du travail. Ils enregistrent les taux d'insertion les plus élevés avec, respectivement, 68% et 76% en 2009 pour la promotion 2006. Les autres diplômes (spécialisation et qualification) enregistrent des taux sensiblement plus faibles.<sup>12</sup>

Notons également que seulement 32% des étudiants de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelles (ETFP) sont des filles. Elles sont davantage présentes dans les niveaux de « technicien spécialisé » (46,3%) et de « technicien » (39,6%) que dans les niveaux de spécialisation (11,7%) et de qualification (17,2%).

Lorsqu'on décline la part des femmes selon les filières, on constate que leurs choix restent concentrés dans un nombre restreint de filières considérées comme moins porteuses :<sup>13</sup>

- Il y a en effet plus de femmes dans les filières dites « féminines », comme l'assistance aux ménages (95,2%), la coiffure et l'esthétique (65,9%), l'artisanat de service (62,6%), la santé et paramédical (61,8%) et le textile-confection (54%) ;
- Peu de femmes sont présentes dans les filières considérées traditionnellement comme masculines, telles que la chimie, parachimie et autres industries (23,7%), l'agriculture et forêts (23,7%), la pêche maritime (4,4%), le bâtiment et travaux publics (13%) et l'industrie mécanique, métallurgique et électrique (3,2%).

Enfin, certes le système de formation professionnelle contribue à l'inclusion sociale de certaines catégories vulnérables dont les détenu(e)s, les ex-détenu(e)s et les enfants d'étrangers résidant au

<sup>11</sup> Rapport analytique du CSEFRS « La mise en œuvre de la charte nationale d'éducation et de formation ». 2014.

<sup>12</sup> *Idem.*

<sup>13</sup> HCP, 2013.

Maroc, toutefois l'insertion des personnes en situation de handicap n'a pas encore atteint les niveaux espérés. Leur taux d'activité professionnelle reste, en effet, quatre fois inférieur à celui de la population sans handicap (11,4% / 51,9%) et ils rencontrent de nombreuses difficultés en matière d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi.

Selon l'enquête de 2014, les PSH composent 6,8% de la population ou 2,3 millions de personnes, dont les droits sont protégés par la Constitution de 2011.<sup>14</sup> Néanmoins, jusqu'à présent, il n'existe pas de plan d'action national pour une éducation intégrée pour les PSH.<sup>15</sup> L'Entraide Nationale offre des espaces d'orientation et d'aide en faveur des PSH ainsi que des centres de qualification et d'insertion des PSH au nombre de 58. Mais le secteur de FP n'est pas toujours adéquat pour accueillir les PSH dans les établissements de FP privés et publics. Au niveau du système de FP, il manque une intégration du handicap dans les formations de base de toutes les professions et spécialités.<sup>16</sup>

Quant aux détenu(e)s, selon les informations de la Fondation Mohamed VI en charge de la réinsertion des détenu(e)s, l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) assure la formation professionnelle des détenus dans 54 centres offrant, en 2015, 9 175 places pédagogiques.<sup>17</sup> En 2015, 6 008 détenues et 38 428 détenus ont été formés. Mais le problème reste que beaucoup de détenu(es) abandonnent les formations, que le choix de cours est limité, et que l'administration ne respecte pas toujours l'obligation d'offrir une formation. En outre, et au niveau de l'insertion professionnelle, les ex-détenu(es) sont stigmatisé(e)s.

### 3.2 Le défi de l'institutionnalisation de l'inclusion sociale et genre

Sur le plan de l'institutionnalisations de l'intégration du genre, certaines mesures ont été prises dans le cadre du projet RÉAPC (Canada – Maroc) dans le but de mettre en place une structure équité égalité genre (ÉÉG) avec des points focaux, de renforcer la capacité en ÉÉG au sein du DFP et de former les opérateurs. Cette structure semble néanmoins manquer des ressources humaines et financières nécessaires à son fonctionnement effectif et à sa pérennité et n'est pas décentralisée non plus. Il convient de tirer parti de cette base de capacité et de l'adapter en ajoutant le volet inclusion sociale qui n'a pas été développé.

Outre le défi relatif à l'institutionnalisation de l'approche genre, le rapport de diagnostic réalisé dans le cadre de la présente activité fait ressortir d'autres difficultés, dont notamment : (a) le manque d'un cadre partenarial en matière de planification des besoins de la FP en lien avec le publics cibles; (b) le manque d'une coordination entre les différentes actions en ISG entre les différentes parties prenantes ; (c) le manque d'un système d'information offrant une ventilation adéquate pour faire une analyse et une planification au profit d'une inclusion sociale et genre en FP.<sup>18</sup>

<sup>14</sup> Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille, et du Développement Social. 2015. Enquête nationale sur le handicap 2014. Février 2015.

<sup>15</sup> Selon la Vision 2015-2030.

<sup>16</sup> Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille, et du Développement Social. 2015. Enquête nationale sur le handicap 2014. Février 2015. Cité dans Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, pp. 48.

<sup>17</sup> Fondation Mohammed VI, <https://fr.fm6reinsertion.ma/formation-professionnelle>.

<sup>18</sup> Les données statistiques en formation professionnelle ne font généralement pas mention du sexe des stagiaires ; au mieux, les statistiques incluent une colonne « dont filles » obligeant alors les utilisateurs et utilisatrices à effectuer une soustraction pour connaître le nombre de garçons. Les plus récentes données ventilées selon le sexe de l'OFPPT disponibles au DFP datent de l'année 2011-2012, privant ainsi cet organisme central d'informations sur le genre, ce qui peut concerner plus de 70% des stagiaires marocains.



## 4. Principaux axes d'intervention

Afin de remédier aux éléments de diagnostic de l'ISG décrits ci-dessus, quatre objectifs ont été formulés. Le premier objectif vise **la gouvernance et l'institutionnalisation** de l'ISG et les trois autres sont relatifs au champs d'action inclusive en amont, pendant, et en aval de la formation professionnelle. Ainsi, l'objectif 2 concerne **l'orientation** et l'accès au SFP; l'objectif 3 traite de la **rétention** et de la diplomation du SFP; et l'objectif 4 est relatif à **l'insertion professionnelle**.

Chacun de ces objectifs est assorti d'actions opérationnelles qui se veulent réalisables et mesurables.

### 4.1 Objectif 1 : Améliorer la gouvernance et la coordination de l'ISG dans le secteur de la FP

Avoir une bonne gouvernance et coordination de l'ISG dans le secteur de la FP est fondamental et constitue un facteur de succès pour toutes les autres initiatives en ISG sous ce programme. Pour y parvenir, il est recommandé la mise en place d'une structure ISG au sein du SFP qui est durable, performante et compétente. Plusieurs stratégies sont prévues pour ce faire, telles que le renforcement de l'architecture institutionnelle et organisationnelle pour promouvoir l'ÉÉG existant et son utilisation comme plateforme de lancement pour une intégration de l'inclusion sociale. Cette structure devrait prendre en charge l'élaboration d'un plan d'action ISG à long terme, qui sera accompagné d'un plan de suivi et d'évaluation et d'un budget estimé. Les actions incorporées dans les stratégies sectorielles seront soumises à une budgétisation sensible au genre. La nouvelle structure institutionnalisée s'occupera de développer les capacités du personnel de la FP en matière d'inclusion sociale (et non pas uniquement l'ÉÉG) selon leurs rôles et le niveau de compétences requises.

Un autre élément essentiel pour l'institutionnalisation est la mise en œuvre d'un système de suivi-évaluation pour l'ISG avec une grille de ventilation de l'information par genre, secteur, région et public cible, ce qui exige une entente avec tous les opérateurs de FP, publics et privés, afin de connaître l'adéquation de la demande et de l'offre au profit des populations cibles. Ce système sera développé par le biais d'un groupe de travail (cf. plan d'action ci-dessous).

Une autre dimension clef est d'élaborer une vision et une politique ISG dans les départements opérateurs dans la FP publique et privée et, par conséquent, de mettre à jour toutes les lois pertinentes et les règlements pour la mise en œuvre des politiques retenues. Cette stratégie est en liaison avec l'Axe juridique de la présente mission, et devra être entreprise par un groupe de travail et appuyé par un consultant juriste.

### 4.2 Objectif 2 : Intégrer une approche ISG dans l'orientation et l'accès au SFP

Plusieurs stratégies sont proposées pour assurer une approche ISG dans l'orientation et l'accès au SFP. Il faut commencer par un mécanisme d'orientation professionnelle situé dans le système d'enseignement (primaire et secondaire) ainsi que dans le système de la FP lui-même. Ce mécanisme vise l'accès égal aux filières pour toutes les populations. Il peut inclure notamment, des campagnes d'orientation dans les collèges et lycées pour que les élèves s'approprient leur recherche d'orientation scolaire et professionnelle et soient ainsi dans une dynamique de projet personnel les aidant à faire le lien entre leurs apprentissages, les disciplines et le monde du travail. Cette démarche devra prendre en considération les besoins différenciés et les contraintes des femmes et des hommes, des populations défavorisées et des personnes à besoins spécifiques. Ceci passe par le développement d'une stratégie de sensibilisation qui lutte contre la discrimination et les stéréotypes auprès des parents, des personnels technico-pédagogiques, des acteurs et actrices de l'orientation, et des entreprises. Cette stratégie vise aussi à renverser la sous-représentation des femmes dans les filières

STIM (science, technologie, ingénierie, mathématiques), et leur sur représentation dans certaines filières dites « non porteuses ».

D'autres options pour répondre à la demande des jeunes qui abandonnent l'enseignement scolaire, surtout au niveau collégial, est d'augmenter l'accès à la FP alternée et par apprentissage en milieu rural et avec le soutien des intervenants locaux. Les initiatives devraient cibler les régions enclavées et très pauvres qui ont moins d'accès au marché du travail, et impliquer les collectivités locales dans la réalisation de projets et programmes de formation.

Il s'agit aussi d'élaborer des mesures promotionnelles spéciales pour attirer les femmes vers des métiers non-traditionnels à forte demande, notamment en engageant la volonté de femmes championnes ou lauréates et en offrant des récompenses aux établissements de la FP qui ont un plus grand nombre de filles dans les métiers traditionnellement masculins. Au profit du public cible des détenu(e)s, on prévoit une stratégie qui les appuie à faire un meilleur choix dans la FP pour éviter l'abandon avec l'appui de la Fondation Mohammed VI pour la Réinsertion des Détenus, en introduisant la préformation dans les centres pénitentiaires qui n'en ont pas.

#### **4.3 Objectif 3 : Intégrer une approche ISG dans la rétention et la diplomation SFP**

L'objectif relatif à la rétention et la diplomation dans le système de formation professionnelle vise les problèmes d'égalité genre et les populations défavorisées – PSH, personnes à faibles revenus, détenu(e)s, personnes à besoins spécifiques – une fois qu'ils ont accédé à la formation professionnelle. A cette fin, il est important de développer des mécanismes de financement favorisant l'approche ISG, comme une augmentation de la contribution de l'État aux frais de formation des stagiaires issus de familles à revenus limités et inscrits dans des filières à fort potentiel d'emploi. Il existe aussi des actions qui contribuent à créer un environnement pédagogique plus propice à l'ISG. Il est proposé d'expérimenter des approches pour attirer l'inclusion de formatrices, d'innover une approche ISG pour femmes, pour les PSH, et les personnes à revenus faibles, et innover des solutions pour le transport et d'autres accommodements. Il convient aussi de permettre aux anciens détenu(e)s qui ont entamé une formation en milieu carcéral la possibilité de poursuivre dans un autre cycle de formation.

#### **4.4 Objectif 4 : Intégrer une approche ISG dans l'insertion professionnelle**

Les obstacles à l'insertion professionnelle sont différents pour les lauréates, les détenus/détenues, et les PSH. En général, le paysage du marché du travail présente d'autres défis pour les jeunes lauréat(e)s qui commencent à partir de l'entrée effective sur le marché du travail et se poursuit jusqu'à la stabilisation dans l'emploi. Il est jalonné par des phases d'inactivité, de chômage, d'emploi, etc.<sup>19</sup>

Une stratégie qui peut contribuer à améliorer le taux d'insertion des lauréates de la FP est de faire adopter une discrimination positive dans la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP) surtout aux métiers traditionnellement masculins, et dans lesquels les femmes peuvent trouver leur place et leur réalisation. Quant aux populations défavorisées, on prévoit des incitatifs à la sélection des PSH pour les formations qualifiantes destinées aux filières porteuses d'emplois. Mais pour avoir un effet plus transformateur sur le marché d'emploi, il faut sensibiliser les associations professionnelles, les associations patronales à une approche et une politique ISG, et leur donner les moyens de réussir dans l'opérationnalisation au profit des populations cibles – PSH, femmes, anciens

<sup>19</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, livrable 3, p. 43.

détenu(e)s, personnes à faibles revenus, ainsi que les chômeurs non diplômés et travailleurs non-salariés.

Dans le but de promouvoir le travail décent auprès des populations défavorisées, il est préconisé d'adapter les manuels de procédures des Contrats Spéciaux de Formation (CSF) et des Groupements Interprofessionnels d'Aide au Conseil (GIACs) aux préoccupations de l'ISG, ainsi que d'offrir un programme de reconnaissance aux entreprises privées qui sont des modèles d'un milieu de travail plus adapté aux femmes et aux populations défavorisées. Finalement, le succès de l'approche ISG est tributaire d'une mise à jour des standards et politiques ISG destinés au secteur de l'emploi.

## 5. Le plan d'action

### 5.1 Le contenu du plan d'action

Le plan d'action a été construit sur la base des propositions énoncées au Livrable 7, Tâche 17, *le Rapport relatant les propositions d'objectifs clairs, de stratégies et d'actions visant à promouvoir l'inclusion sociale et l'égalité des sexes*. Comme indiqué dans le tableau qui suit, il existe un ensemble de 16 stratégies et 37 actions dans ce plan.

OBJECTIF	OBJECTIF - TITRE	NOMBRE DE STRATÉGIES	NOMBRE D' ACTIONS
1	La gouvernance et la coordination de l'ISG dans le SFP	4	10
2	L'orientation et l'accès au SFP	5	11
3	La rétention et diplomation	4	8
4	L'insertion professionnelle	3	8
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>37</b>

Il est à signaler que, depuis le livrable 7, le nombre d'actions a été réduit de 50 à 37 afin d'avoir des actions plus précises et uniformes dans leur niveau d'importance.

Pour chaque action opérationnelle, les détails suivants sont pris en compte :

- **Acteurs, rôle et modalités de mise en œuvre** – les entités directement responsables de l'action et les modalités.
- **Cibles et indicateurs** - qui mesurent le progrès de l'action.
- **Les résultats finaux** - après la finalisation de l'action, le résultat final qu'on peut attendre
- **Les jours-hommes** - les experts externes requis : nombre d'experts, nombre de jours-homme

### 5.2 Le budget-ressources estimé du plan d'action

L'appui d'experts est prévu pour la mise en œuvre de ce plan d'action. La spécialité ainsi que les jours-hommes ont été estimés selon chaque objectif.

Objectif	Prestataire	Jours-Hommes
<b>Objectif 1</b>	Expert FP, spécialisé en ISG	520
	3 experts en formation ISG	180
	Expert FP, spécialisé en S&E	20
	Expert FP, Juriste	15
<b>Objectifs 2 et 3</b>	2 Experts FP, spécialisés en ISG	500
	Expert FP, spécialisé en communication	35
<b>Objectif 3</b>	Expert FP spécialisé en mécanismes de financement	15
<b>Objectif 4</b>	Expert FP, spécialisé n ISG	120
	Expert ISG dans le marché du travail	100
<b>Total</b>		<b>1.505</b>

En résumé, l'ensemble de l'assistance technique requise revient à 1.505 jours-hommes.

#### 5.4.1 Le pilotage et suivi du plan d'action

La portée de ce qui doit être réalisé dans le domaine de l'inclusion sociale et genre dans le SFP est vaste. Des efforts continus et coordonnés sont exigés de la part d'une multitude d'acteurs sur une période de plusieurs années, et bien au-delà de ce Compact.

Des dispositifs de pilotage et de suivi doivent être mis en place pour coordonner la diversité des acteurs, assurer la meilleure convergence des actions, la cohérence des dispositions prises dans chaque action et une efficacité dans le délai d'exécution du plan d'action ISG.

### **Le comité de pilotage et d'approbation**

Il aura le mandat :

1. De s'assurer de la bonne coordination des actions en cours d'exécution,
2. D'analyser les rapports d'étapes soumis par le comité de suivi,
3. d'approuver l'ensemble des travaux

Le comité de pilotage et d'approbation sera formé de membres permanents :

- Le SG du Secrétariat d'État à la FP ou son représentant
- Le SG du Ministère de la famille, de la solidarité, de l'égalité et du Développement social ou son représentant
- Le SG du Département de l'économie sociale ou son représentant
- La Directrice Générale de l'OFPPT ou son représentant
- Les Secrétaires Généraux de Départements formateurs ou leurs représentants
- Le Président de la Commission Formation de la CGEM ou son représentant
- Le Directeur du Budget du Ministère des Finances ou son représentant
- Le Directeur de l'Entraide Nationale ou son représentant
- Un représentant de l'Union des Régions (Vice-Président ou Directrice des relations et communication)
- Point focal du SEFP
- Représentant de MCA

### **Le comité technique, de suivi de l'exécution du plan d'action**

Il aura la tâche de :

1. S'assurer de la pertinence et de la conformité des mesures d'opérationnalisation menées,
2. Trancher dans le cas de non concordance entre les actions,
3. Faire rapport au comité d'approbation

Il sera formé de membres permanents et de membres invités si nécessaire.

### **Membres permanents :**

- Point focal du SEFP
- Représentant MCA
- Représentant du Ministère de la famille, de la solidarité, de l'égalité et du Développement social
- Représentant de l'OFPPT
- Représentants (en charge de la formation) de Départements formateurs
- Représentant de l'Entraide Nationale
- Représentant de la CGEM
- Représentant de l'Union des Régions

## Les groupes de travail

Les deux thèmes ci-dessous mentionnés méritent un effort intense et par conséquent, exigent une contribution et un engagement réguliers de certaines parties prenantes, mais toujours avec l'appui d'un expert du programme MCA-ISG.

Il est suggéré de créer ces deux groupes de travail :

- 'Standards et règlements'
- 'Système de gestion d'information' (ou suivi-évaluation)

Le premier groupe, 'standards et règlements,' travaillera sur l'élaboration des standards ISG pour tous les intervenants dans le secteur de FP et à travers tous les stades – l'orientation, la rétention et la diplomation, et l'insertion professionnelle, ainsi que sur la réglementation, en coordination avec les responsables de l'Axe juridique de cette mission.

Le groupe de travail intitulé 'système de gestion d'information' aura comme objectif de créer une fonction de suivi-évaluation de l'ISG. Au cours du Compact, il s'agit d'établir une entente sur un système de gestion d'informations avec une grille de ventilation pour appuyer les politiques et les pratiques ISG (voir 1.3). Les membres de ce groupe, en vertu de leurs rôles dans la collecte des données et des statistiques nationales, devraient comprendre le Haut-Commissariat du Plan, l'OFPPT, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la FP, la CGEM, et d'autres acteurs à définir.

#### 5.4.2 Le plan d'action – les modalités, les cibles et indicateurs, les résultats finaux, et les jours-hommes

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
<b>OBJECTIF 1 : AMÉLIORER LA GOUVERNANCE ET LA COORDINATION DE L'ISG DANS LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b>						
1.1	Renforcer l'architecture institutionnelle et organisationnelle promouvant l'égalité et l'équité genre déjà en place et l'utiliser comme une plateforme de lancement pour une intégration de l'inclusion sociale	1.1.1 Renforcer la structure ÉÉG à travers toutes les entités	<p><b>Acteurs :</b> L'Experte ISG, l'UGG dans le DFP</p> <p><b>Rôle :</b> Désigner des comités, élaborer leurs attributions, veiller à la régularité des réunions, agir sur les projets d'organigramme.</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identifier les faiblesses et les lacunes dans la structure présente par rapport à une nouvelle mission qui lui sera confiée</li> <li>Lancer et responsabiliser le comité d'institutionnalisation (ou l'équipe ISG) avec l'élaboration d'un plan d'action ISG</li> <li>Identifier les ressources financières et administratives requises pour soutenir une structure permanente et officielle</li> <li>En termes de structure organisationnelle, prévoir dans le futur organigramme du DFP un Service Genre et un service 'Populations à Besoins Spécifiques'</li> <li>Établir la fonction de l'ISG dans toutes les entités du système de la FP (les Ministères, etc.) et unifier les points focaux désignés, de préférence à un rang de responsabilité</li> <li>Activer les actions ISG au niveau des Directions régionales du DFP et des bureaux régionaux de l'OFPPT</li> </ol>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Les faiblesses et les lacunes de la structure ÉÉG présente identifiées et analysées</p> <p>Le comité d'institutionnalisation ÉÉG est fonctionnel</p> <p>Un plan de ressources construit</p> <p>Adaptations faites à la structure du DFP</p> <p>Un point focal ISG (ou un Service ISG) installé dans chaque entité</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Cohérence des propositions organisationnelles</p> <p>Acceptation des propositions par les partenaires</p> <p><i>N.B : Dans la première phase du Compact, les points focaux ISG sont installés dans toutes les structures régionales DFP et les bureaux régionaux de l'OFPPT</i></p>	Une structure ÉÉG complétée et mise en place	<b>520 JH d'une Experte ISG pour l'Objectif 1</b>

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
		1.1.2 Adapter la structure ÉEG pour incorporer le volet 'inclusion sociale'	<p><b>Acteurs :</b> Un représentant du DFP, l'Expert ISG, l'UGG</p> <p><b>Rôle :</b> Gérer et mener le processus d'incorporer le volet 'inclusion sociale'</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Élaborer les rôles et responsabilités du comité et au niveau de l'Unité Gestion ISG, des Unités ISG, et des points focaux en prenant compte du volet inclusion sociale</li> <li>b. Identifier les compétences de ce personnel et les outiller (voir 1.2.1 ci-dessous)</li> <li>c. À court terme, préparer un calendrier et un plan d'action spécifiquement pour le passage vers la fusion entre l'ÉEG et l'IS</li> <li>d. Prendre en charge l'élaboration d'un plan d'action global ISG avec des jalons à 5, 10 et 15 ans et des indicateurs en concertation avec d'autres parties prenantes et facilité par l'Expert(e) ISG</li> <li>e. S'assurer de l'harmonisation avec des plans ou politiques publiques existants</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Les descriptions de postes pour le personnel ISG à tous les niveaux sont formalisées et approuvées</p> <p>Les compétences requises pour chaque poste ISG sont identifiées et incluses dans les descriptions de postes</p> <p>Un plan d'action pour la fusion entre l'ÉEG et l'IS élaboré</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de réunions par année</p> <p>Nombre de consultations multipartites (et listes de participants) par année</p> <p>Délai de réalisation de la description de postes et des procédures</p>	<p>Une structure unifiée IS et ÉEG fonctionnelle et performante</p> <p>Un plan d'action ISG élaboré avec des jalons de 5, 10 et 15 ans et avec des indicateurs</p>	
		1.1.3 Élaborer un budget associé au plan d'action global ISG	<p><b>Acteurs :</b> Un représentant du DFP, l'Expert ISG, l'UGG,</p> <p><b>Rôle :</b> Gérer et mener l'exercice d'élaborer un budget</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Déterminer les ressources pour mettre en œuvre le plan d'action pendant et</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Un budget estimé élaboré</p> <p>L'étude de l'expérience d'un BSG chez l'ANLCA complétée</p> <p>Adaptations faites au module IS</p>	Des investissements de plusieurs entités en FP sont engagés au profit des actions dans le plan d'action ISG	



Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			<p>après la durée du Compact et préparer un budget estimé</p> <p>b. Négocier avec les différents secteurs / entités de la FP d'intégrer les éléments du plan d'action global ISG dans leurs propres stratégies et budgets</p> <p>c. Faire une enquête auprès de l'ANLCA qui a piloté un budget alloué aux opérateurs transversaux et sensible au genre</p>	<p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de réunions avec les différents secteurs ou entités</p> <p>Une entente avec les différents partenaires en FP sur l'insertion des actions ISG dans leurs stratégies sectorielles et leurs budgets</p>		
1.2	Développer les capacités du personnel de la FP en matière de l'ISG selon leurs rôles	1.2.1 Former le personnel de la structure ISG (les Unités et les points focaux) dans un premier temps afin d'atteindre le niveau d'expertise requise	<p><b>Acteurs :</b> Le prestataire en formation ISG et l'Expert ISG ; le personnel ISG de toutes les entités</p> <p><b>Rôle :</b> S'assurer de l'achèvement du module et s'assurer de la qualité et la pertinence du module; prendre en charge la formation</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Évaluer le niveau de capacité et de compétence du personnel ISG en matière d'ÉÉG.</li> <li>Offrir une formation en ÉÉG au personnel ISG qui en a besoin.</li> <li>Élaborer un module de base en matière d'inclusion sociale et rendre disponible un manuel de formation.</li> <li>Former tout le personnel ISG en matière inclusion sociale, en utilisant le module.</li> <li>Perfectionner le module IS à travers l'expérience du personnel ISG.</li> </ol>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Une évaluation de compétences du personnel ISG complétée</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de personnel ISG formé en ÉÉG</p> <p>Nombre de personnel ISG formé en inclusion sociale</p> <p>Un module de base IS et un manuel de formation complétés</p>	Les compétences du personnel ISG en FP sont mises à niveau en connaissances inclusion sociale	<p><b>Pour l'Experte ISG, voir 1.1.1</b></p> <p><b>Pour la stratégie 1.2, un prestataire dans la formation ISG, 60 jours x 3 personnes = 180 JH.</b></p> <p><b>D'autres actions indiquées ci-dessous sont aussi couvertes par les 180 jours.</b></p>
		1.2.2 Élaborer un guide ISG qui intègre l'inclusion sociale dans les outils existants de l'intégration de l'ÉÉG en FP (le Référentiel)	<p><b>Acteurs :</b> Le prestataire en formation ISG et l'Experte ISG</p>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Un guide sur l'inclusion sociale qui s'ajoute au <i>Référentiel des Valeurs et des Normes sur l'ÉÉG</i></p>	Une boîte à outils pilotée et approuvée par le DFP avec MCA	

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			<p><b>Rôle :</b> Mettre en œuvre un processus pour décider des modules à élaborer et l'ordre de priorité; prendre en charge de les élaborer</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Décider le moyen le plus efficace d'intégrer l'inclusion sociale dans les outils qui existent déjà dans le <i>Référentiel des Valeurs et des Normes</i> (projet RÉAPC)</li> <li>Convertir le guide en modules et un manuel de formation.</li> <li>Développer d'autres modules sur des thèmes pertinents pour la durée du Compact (par ex. l'intégration des filles aux professions STIM, un module de base ISG adapté aux entreprises)</li> </ol>	<p><i>Ou</i> un guide intégré ISG élaboré</p> <p>Des modules sur des thèmes spécifiques et un manuel de formation élaborés</p> <p>D'autres modules priorisés et élaborés</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de modules finalisés</p>		
		<p>1.2.3 Dispenser une formation aux acteurs centraux et régionaux sectoriels et transversaux</p> <p><b>N.B :</b> <i>L'éventail du personnel peut être élargi au personnel de direction, formateurs/ formatrices en FP, personnel pédagogique, conseillers/conseillères pédagogiques dans les écoles, personnel RH, personnel de planification évaluation, et personnel de différents opérateurs formateurs régionaux (OFPPT, Entraide Nationale, ANALCA, CGEM, associations professionnelles, ONGs, ÉFPs publics &amp; privés).</i></p>	<p><b>Acteurs :</b> Le prestataire dans la formation ISG avec l'équipe de formateurs et formatrices</p> <p><b>Rôle :</b> Prendre en charge la planification de la formation</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identifier les différents types d'opérateurs à former et prioriser les DFPs et l'OFPPT au niveau central et régional pendant la durée du Compact</li> <li>Élaborer un plan de formation avec calendrier et le mode de formation (par le prestataire, avec l'assistance des points focaux à leurs propres entités, en ligne)</li> <li>Déployer le plan de formation d'une manière continue</li> </ol>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Un plan de formation sur un calendrier préparé et la formation démarrée</p> <p>Le guide ISG distribué au personnel de la FP</p> <p>Les résultats et recommandations de l'intégration de l'ISG parmi les compétences dans une approche par compétences (APC) expérimentés par les filières Agriculture, Pêche Maritime, Artisanat, et Tourisme</p>	<p>La compétence de base en ISG parmi des opérateurs à plusieurs niveaux du SFP est atteinte</p> <p>Un règlement qui intègre l'ISG dans les compétences dans une approche APC est décidé (ou pas)</p>	

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Rendre disponibles au personnel de la FP le guide ISG</li> <li>e. Pour les formateurs/ formatrices des ÉFPs, expérimenter l'intégration de l'ISG comme compétence dans l'APC dans les filières partenaires avec le projet RÉAPC</li> <li>f. Documenter les résultats de l'essai avec les approches ISG et APC et élaborer un plan pour le mettre en œuvre à grande envergure</li> </ul>	<b>INDICATEURS</b>  Nombre d'opérateurs sectoriels et transversaux formés (par sexe, secteur, et région)  Nombre d'événements de formation par an		
1,3	Créer une fonction de suivi-évaluation de l'ISG en vue d'avoir des programmes, des stratégies, et une planification de la FP basés sur les preuves	1.3.1 Concevoir un système d'information qui permet un suivi et une planification des besoins des publics cibles (personnes en situation de handicap, détenu(e)s), de leur maintien dans la formation et de leur insertion professionnelle	<b>Acteurs :</b> Le groupe de travail 'système de gestion d'information', l'Expert en S&E, les Divisions Informatique et Coordination et Évaluation du DFP  <b>Rôle :</b> Piloter cette activité et engager d'autres parties prenantes au besoin  <b>Modalités :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Créer un groupe de travail qui se concentre sur la tâche de créer un système d'informations déclinées par genre, secteur, région et d'autres publics cibles ou visés (personnes en situation handicap, détenu(e)s).</li> <li>b. Faire le bilan des données collectées de tous les opérateurs publics et privés (DFP, OFPPT, CGEM, etc.) et identifier les obstacles à l'analyse systématique des besoins et au suivi des objectifs et indicateurs dans le plan d'action global ISG et les plans de différents secteurs</li> <li>c. Établir une entente avec d'autres organismes responsables de la collecte de données nationales - le HCP,</li> </ul>	<b>CIBLES</b>  Le groupe de travail 'système de gestion d'information' est fonctionnel  Une analyse des lacunes dans la collecte de données en adéquation avec l'ISG est complétée  Une entente avec d'autres organismes responsables de la collecte de données nationales sur la ventilation est atteinte  Une analyse de lacunes au sujet des populations cibles est complétée  Un rapport de recommandations renseignant sur la ventilation dans d'autres	Un rapport final du groupe de travail avec des recommandations et un échéancier pour mettre en œuvre un système d'informations adéquat à l'ISG soumis au comité de suivi et au comité de pilotage	

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			<p>l'ONDH, le Ministère de l'Éducation Nationale - sur la ventilation des données pertinentes aux publics cibles</p> <p>d. Identifier des lacunes importantes au sujet des populations cibles et au besoin, faire des enquêtes ciblées sur les besoins ou les effectifs d'une de ces populations</p> <p>e. Identifier les types de données hors du SFP qui devraient aussi être adaptées avec une ventilation afin d'identifier les besoins des populations cibles (par ex., le taux de scolarisation, le taux de déperditions scolaires, les données démographiques, les études sectorielles)</p> <p>f. Identifier les types d'analyses et d'études sur l'adéquation demande/offre au profit des populations cibles</p>	<p>domaines en amont ou en aval du SFP</p> <p>Un rapport de recommandations sur les types d'analyses et d'études nécessaires pour le suivi de l'ISG en FP</p> <p><b>INDICATEURS</b> Fonctionnement régulier du groupe de travail et qualité des recommandations</p>		
		1.3.2 Lancer un système de gestion d'information avec une grille de ventilation formalisée pour tout le SFP	<p><b>Acteurs :</b> Le groupe de travail 'système de gestion d'information', l'Expert en S&amp;E, les Divisions Informatique et Coordination et Évaluation du DFP</p> <p><b>Rôle :</b> Réaliser cette activité et engager d'autres parties prenantes au besoin</p> <p><b>Modalités :</b></p> <p>a. Élaborer un plan &amp; chronogramme des mesures et acteurs partenaires, pour adapter le système d'informations. Ce plan devrait identifier les mesures concernant la collecte de données à tous les paliers du système FP (y compris les ÉFPs).</p>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Un plan d'action avec un calendrier pour la mise en œuvre d'un système d'informations est disponible</p> <p>Un règlement concernant la ventilation des données est établi</p> <p>Le système de gestion subit des adaptations</p> <p>La première année de collecte de données avec la bonne ventilation est complétée</p>	<p>Un système de gestion d'information avec une grille de ventilation adéquate à l'ISG est approuvé</p> <p>Une première analyse et étude focalisée sur l'adéquation de la demande et de l'offre au profit des populations cibles sont complétées</p> <p>L'AGFP en mesure d'identifier les tendances et les inégalités, et surmonter les disparités.</p>	

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Préparer et annoncer la mise à jour d'un règlement qui exige la ventilation des données</li> <li>c. Mettre en œuvre les modifications techniques dans le système de gestion d'informations pour faciliter l'analyse et</li> <li>d. Après les modifications techniques, tester la collecte de données annuelle et refléter la ventilation dans le rapport sur <i>la Formation Professionnelle en Chiffres</i>.</li> <li>e. Adapter les autres rapports, comme les cartes prévisionnelles de FP nationale, régionales, et sectorielles autant pour le secteur public que pour le secteur privé.</li> <li>f. En dedans de 5 ans, préparer une première analyse et étude focalisée sur l'adéquation de la demande et de l'offre au profit des populations cibles.</li> </ul>	<p>Les cartes prévisionnelles de FP mis à jour en fonction de la ventilation</p> <p><b>INDICATEURS</b> Fonctionnement régulier par les Procès-verbaux du groupe de travail et qualité des recommandations</p>		
1,4	Élaborer une vision et une politique ISG dans les départements opérateurs dans la FP (public et privé)	1.4.1 Faire une analyse des lois et des règlements pertinents à l'accès à la formation professionnelle	<p><b>Acteurs :</b> Le DFP, le MFSEDS, Expert juriste, Le groupe de travail 'standards et règlements'</p> <p><b>Rôle :</b> Mener le travail d'analyse et engager d'autres parties prenantes au besoin</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Créer le groupe de travail 'standards et règlements' dans le but de mettre à jours les lois et la réglementation pour garantir l'inclusion sociale et genre dans la FP</li> <li>b. Avec l'appui d'un expert juridique et en lien avec l'Axe Juridique, revoir toutes les lois et règlements déjà en</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Le groupe de travail 'standards et règlements' est créé</p> <p>Un examen des lois et des règlements et une analyse des lacunes sont complétés</p> <p>Des révisions des lois et des règlements et de nouveaux règlements sont proposés</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Fonctionnement régulier par les Procès-verbaux du</p>	<p>Des leçons tirées et des recommandations de l'expérience des ÉFPs ou des écoles dans l'adaptation de l'environnement aux PSH soumis au DFP et au MFSEDS</p> <p>Assurer ses droits à toutes les phases de la formation professionnelle – l'orientation, la rétention et la diplomation, et l'insertion</p>	Pour l'Experte ISG, voir 1.1.1

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			vigueur et identifier les lacunes par rapport aux droits des PSHs, des détenu(e)s et aux droits concernant l'égalité genre c. Pour les catégories de populations à attention particulière dans la SNFP, considérer des révisions des lois et des règlements pour l'égal accès des citoyennes et des citoyens à la FP. Déployer les recommandations sorties de ce Compact pour renseigner de nouveaux règlements ou lois.	groupe de travail et qualité des recommandations	professionnelle – dans le secteur public et privé.	
		1.4.2 Mettre à jour le cadre juridique (toutes les lois pertinentes) et la réglementation adéquate pour la mise en œuvre des politiques retenues	<b>Acteurs :</b> Expert ISG, un juriste, le DFP, le groupe de travail 'standards et règlements', le comité de pilotage  <b>Rôle :</b> Gérer cette activité jusqu'au bout  <b>Modalités :</b> a. Au terme de l'examen des lois et règlements (1.4.1), le groupe de travail rédigera des propositions révisées ou nouvelles b. Le comité de pilotage soumettra au SEFP ainsi qu'aux Ministères concernés des propositions juridiques à adopter.	<b>CIBLES</b>  Des propositions formelles pour des révisions juridiques et réglementaires sont soumises  <b>INDICATEURS</b>  Nombre de rencontres du groupe de travail  Nombre de textes juridiques rédigés ou reformulés	Les recommandations de ce groupe de travail sont incluses dans le plan d'action ISG à long terme	<b>Services de juriste 15 JH</b>
<b>OBJECTIF 2 : INTÉGRER UNE APPROCHE ISG DANS L'ORIENTATION ET L'ACCÈS AU SYSTÈME FP</b>						
2,1	Développer un système d'orientation pour la formation professionnelle	2.1.1 Établir ou renforcer un service d'orientation professionnelle dans le système d'enseignement et de FP	<b>Acteurs :</b> L'Expert ISG et spécialiste en populations à besoins spécifiques, spécialistes en orientation professionnelle 3-4 opérateurs volontaires  <b>Rôle :</b> Prendre en charge la collecte de données; exécuter le pilotage pour un bon résultat	<b>CIBLES</b>  Améliorations au portail du MENFP faites  L'approche ISG incorporé dans les mécanismes existants performants	De nouveaux mécanismes ou des bonnes pratiques dans l'orientation pré-testés et prêts à mettre en œuvre à plus grande échelle	<b>Pour les objectifs 2 et 3, il faudrait un prestataire ISG qui se concentre sur l'orientation, la rétention et la diplomation. Le prestataire</b>

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			<b>Modalités :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Obtenir des données du système d'éducation sur leurs mécanismes d'orientation professionnelle</li> <li>Exécuter une enquête limitée auprès des écoles qui ont des mécanismes en place</li> <li>Obtenir des données sur des mécanismes d'orientation professionnelle auprès des ÉFPs et sur le portail du MENFP du point de vue efficacité et performance ISG. Adapter les mécanismes existants performants en ajoutant une approche ISG.</li> <li>Piloter d'autres mécanismes avec 3-4 ÉFPs pilote et dégager les bonnes pratiques</li> </ol>	<b>INDICATEURS</b> Nombre d'écoles enquêtées  Analyse des données auprès des écoles et des ÉFPs sur les mécanismes d'orientation existants complétée  Examen du portail du MENFP complété  Des mécanismes pilotés chez 3-4 opérateurs de différents secteurs		<b>consiste en 2 Experts ISG (un en genre et un spécialiste en populations à besoins spécifiques) pour 250 jrs chacun = 500 JH</b>
		2.1.2 Faire des campagnes d'orientation dans les collèges et lycées et mettre en place un mécanisme pour attirer les populations défavorisées	<b>Acteurs :</b> Le prestataire ISG, un représentant des secteurs formateurs principaux, des opérateurs volontaires, le DFP, des organisations locales  <b>Rôle :</b> Collaborer et exécuter le pilotage; lancer l'appel d'offres; gérer l'activité jusqu'au bout  <b>Modalités :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Lancer un appel à manifestation d'intérêt aux organisations locales pour le pilotage des campagnes</li> <li>Piloter des campagnes d'orientation dans les collèges et lycées dans une région enclavée ou éloignée et visant certaines filières attractives pour les populations défavorisées</li> <li>Élaborer un rapport avec des recommandations</li> </ol>	<b>CIBLES</b> Les tournées d'orientation pilotées fournissent de bonnes leçons et pratiques  <b>INDICATEURS</b> Un pilotage des tournées d'orientation dans les collèges et lycées dans une région enclavée ou éloignée complété	Des stagiaires et le personnel formateurs mieux informés sur les filières et métiers adaptés	

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
2,2	Développer une stratégie de sensibilisation avec tous les acteurs, qui communique l'offre auprès des publics cibles	2.2.1 Identifier et disposer de points d'entrée pour communiquer l'offre auprès des parents, entreprises et acteurs de l'orientation	<p><b>Acteurs :</b> Consultant en communication et sensibilisation ; différents opérateurs œuvrant avec les publics-cible, ONGs locales et régionales ; l'Entraide Nationale</p> <p><b>Rôle :</b> Animer une équipe de travail qui pilote un dispositif de sensibilisation</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rassembler une équipe ou un groupe de travail avec des représentants de différents types d'opérateurs ainsi que des ONGs compétentes dans une région pilote dans la diffusion d'information et de sensibilisation auprès des populations défavorisées et à besoins spécifiques avec une approche sensible au genre pour développer des composantes d'une stratégie</li> <li>b. Élaborer des approches de sensibilisation associées aux points d'entrée à plusieurs niveaux (local, régional, national)</li> <li>c. Mettre en œuvre les approches de sensibilisation d'une manière échelonnée</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Sensibiliser les parents, entreprises et acteurs de l'orientation</p> <p>Une stratégie de communication et de sensibilisation établie et structurée pour la région, destinée à l'audience-cible : parents, entreprises, acteurs de l'orientation</p> <p>Des approches de sensibilisation qui conviennent au niveau régional et national sont mis en œuvre</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Une équipe de travail de différents opérateurs et des ONGs créée et opérationnelle dans une région pilote</p> <p>Nombre de stagiaires issues de populations défavorisées et à besoins spécifiques, ventilés par sexe, dans la région pilote</p> <p>Nombre de solutions adaptées au contexte local pour des campagnes de sensibilisation</p>	Les changements d'attitudes des parents, des entreprises, des conseillers/ières pédagogiques, des formateurs/formatrices et d'autres acteurs envers l'égalité genre et les populations à besoins spécifiques	<b>Expert en communication pour la stratégie 2.2:</b> <b>35 jours</b> <b>Homme</b>



Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
		2.2.2 Promouvoir l'accès des stagiaires femmes à des professions STIM (science, technologie, ingénierie, mathématiques)	<p><b>Acteurs :</b> Prestataire dans la formation ISG, 2-3 secteurs spécifiques liés aux STIM (volontaires)</p> <p><b>Rôle :</b> Prise en charge de la formation et du pilotage avec les secteurs liés au STIM</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Former les conseillers/ières qui assurent l'orientation aux écoles d'encourager les filles performantes en sciences et mathématiques de poursuivre une profession STIM</li> <li>b. Choisir 2-3 secteurs liés aux STIM (aéronautique, chimie et plasturgie et mines, IMME, TIC, énergies renouvelables et d'autres) et expérimenter des méthodes pour attirer les stagiaires femmes</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Un module sur le thème de l'engagement des femmes dans les professions STIM disponible</p> <p>Les pilotages dans les secteurs liés aux STIM fournissent des leçons et de bonnes pratiques</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de conseillères et conseillers formés (femmes et STIM)</p> <p>Nombre d'opérations pilotes dans 2-3 secteurs liés au STIM finalisés</p> <p>Nombre de filles stagiaires et diplômées dans les filières STIM chaque année</p>	Augmentation des filles stagiaires dans les filières STIM	Voir 1.2.1a Expert en formation déjà inclus
		2.2.3 Rendre disponibles des renseignements dans des établissements de la FP, des endroits publics, et d'autres débouchés, utilisant plusieurs modes de communications	<p><b>Acteurs :</b> Consultant en communication, DFP, Groupes sélectionnés de stagiaires</p> <p><b>Rôle :</b> Prendre le contact avec les organismes capables de diffuser les informations; élaborer les produits de communication</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Développer des contenus d'information qui visent des jeunes filles et garçons vulnérables ou de faibles revenus</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>EFP et lieux fréquentés par les stagiaires Une sélection de stagiaires</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de dépliants distribués à des cibles identifiées</p> <p>Nombre de débouchés utilisés pour les</p>	Les femmes et hommes issus de milieux défavorisés ont facilement accès aux renseignements Les stagiaires des EFPs sont exposés à de l'information qui favorise l'ISG	Voir 2.2.1 (Fait partie des 35 JHs pour un expert en communication pour la stratégie)

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Tester les informations auprès d'un ou plusieurs Focus Group de stagiaires et de formateurs</li> <li>c. Diffuser les renseignements en utilisant plusieurs formes et supports</li> <li>d. Améliorer des site web pour donner accès aux jeunes filles et garçons et disposer d'autres médias sociaux pour les atteindre</li> <li>e. Rendre le site attrayant pour les stagiaires des EFPs privés et publics</li> <li>f. Utiliser les organismes de grand réseau ainsi que les programmes de développement qui soutiennent des populations vulnérables comme plateforme pour les messages sur l'ISG</li> </ul>	<p>renseignements et les messages</p> <p>Nombre de visiteurs du site web du DFP et de l'OFPPT</p> <p>Analyse des voies de communication utilisées par des jeunes à travers le nombre de clics sur le ou les sites</p>		
		2.2.4 Élaborer des campagnes de sensibilisation autour des métiers porteurs dans des filières à fort potentiel d'emploi	<p><b>Acteurs :</b> Consultant en communication et sensibilisation en collaboration avec des opérateurs liés aux populations-cible</p> <p><b>Rôle :</b> Conception et test de mise en œuvre, en lien avec les acteurs partenaires</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Identifier les populations avec accès limité à une filière qui favorise un métier porteur (femmes, PSHs, populations à besoins spécifiques, populations à revenu limité)</li> <li>b. Cibler ces populations par une campagne de sensibilisation, visant des filières capables de les accueillir</li> <li>c. (voir aussi Objectif 3).</li> <li>d. Tester une campagne de sensibilisation dans 2-3 filières avec des métiers porteurs, et documenter les résultats obtenus</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Les populations avec l'accès limité à une filière qui favorise un métier porteur</p> <p>Une campagne de sensibilisation qui favorise l'accès au profit des populations cibles testée dans 2-3 filières de métiers porteurs</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de personnes touchées</p> <p>Nombre de filières qui y participent</p>	Des métiers porteurs dans 2-3 filières ont vu augmenter la proportion de personnes des populations cibles, d'une année à l'autre	Voir 2.2.1 (Fait partie des 35 JHs pour un expert en communication pour la stratégie)

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
2,3	Augmenter l'accès à la FP alternée et par apprentissage aux populations défavorisées en milieu rural, surtout dans les secteurs Agriculture et Artisanat	2.3.1 Expérimenter la formation par alternance ou apprentissage par le biais des partenariats avec les acteurs locaux	<p><b>Acteurs :</b> Le DFP, le prestataire ISG, et des intervenants locaux</p> <p><b>Rôle :</b> Lancer les appels d'offres et gérer les opérations pilotes, en s'assurant de la qualité</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Élaborer les termes de référence pour l'expérimentation de la formation par alternance ou apprentissage qui visent deux populations différentes: (a) les jeunes filles et garçons en situation précaire, peu scolarisés, ou suivant des programmes d'alphabétisation et (b) les jeunes diplômés chômeurs</li> <li>Élaborer un appel d'offres aux intervenants locaux, surtout dans l'Artisanat et l'Agriculture</li> <li>Créer 2 pilotes, chacun avec différentes options, dans une région sélectionnée. Par ex. pour les jeunes filles et garçons pauvres ou peu scolarisés, des actions d'accompagnement de proximité pour un emploi, des AGR ou l'auto emploi; des passerelles entre l'alphabétisation et la FP; des internats ou de nouvelles filières qui libèrent les jeunes de l'aide familiale. Pour les jeunes diplômés chômeurs, les options peuvent considérer des ateliers de FP payante dans des métiers de menuiserie, plomberie, soudure, mécanique automobile, mécanique agricole, menuiserie métallique, dans le milieu rural en collaboration avec l'INDH.</li> </ol>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Jeunes pauvres ou peu scolarisés et jeunes diplômés chômeurs</p> <p>Les deux pilotes apportent des leçons et de bonnes pratiques</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de jeunes pauvres ou peu scolarisés qui s'inscrivent (ventilés par sexe)</p> <p>Nombre de jeunes diplômés chômeurs inscrits dans la formation (ventilés par sexe)</p> <p>Pilotage de 2-3 projets entre les intervenants locaux et les opérateurs dans une région complété</p> <p>Pilotage de 2 projets entre un intervenant local et un opérateur complété</p>	<p>2-3 modèles performants en FP alternée et apprentissage desservant les jeunes filles et garçons pauvres ou peu scolarisés dans les secteurs ciblés;</p> <p>2-3 modèles performants en FP alternée et apprentissage desservant les jeunes diplômés chômeurs dans les secteurs ciblés</p>	Pour cette stratégie, voir 2.1.1 pour le prestataire ISG

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
		2.3.2 Expérimenter l'implication des collectivités territoriales dans la création de plus de filières de FP favorisant les modes en alternance et apprentissage, niveaux spécialisation et qualification, dans des régions enclavées et très pauvres	<p><b>Acteurs :</b> Le DFP, les cadres de concertation locaux, les autorités territoriales concernées (1-2 collectivités territoriales)</p> <p><b>Rôle :</b> Entreprendre les activités au niveau des territoires dans un contexte multipartite</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Annoncer des incitatifs auprès des collectivités territoriales, visant 1-2 régions les plus pauvres</li> <li>b. Le DFP au niveau régional organise des cadres de concertation des acteurs concernés — pour valider les besoins et les lacunes des régions</li> <li>c. 1-2 collectivités territoriales se mettent d'accord de lancer un appel d'offres pour réaliser des projets et des programmes en faveur de plus de filières de FP</li> <li>d. Exécuter un maximum de 4 projets ou programmes différents</li> <li>e. Présenter les résultats et leçons tirés des essais.</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Les organisations professionnelles, les entreprises, et les ÉFPs publics et privés</p> <p>Les projets ou programmes montés apportent de bonnes leçons et pratiques</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de cadres de concertation avec des acteurs concernés au niveau des territoires montés dans 1 -2 régions les plus pauvres</p> <p>Nombre de collectivités territoriales (1-2) qui lancent un appel d'offres (max. de 4 appels)</p>	4 projets performants dans une région qui ont créé de nouvelles filières, modes en alternance et apprentissage, niveaux spécialisation et qualification, dans des régions enclavées et très pauvres	
2,4	Élaborer des mesures promotionnelles spéciales pour attirer les femmes vers des métiers non-traditionnels à forte demande	2.4.1 Orienter les jeunes femmes les plus précaires et bénéficiaires de l'Entraide Nationale vers des secteurs porteurs	<p><b>Acteurs :</b> L'Entraide Nationale, prestataire ISG</p> <p><b>Rôle :</b> Intermédiation et motivation à entamer de nouvelles initiatives</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Impliquer l'Entraide Nationale à prendre des initiatives novatrices pour attirer leurs femmes bénéficiaires vers des secteurs porteurs,</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Filières dominées par les hommes qui les mènent vers des métiers à forte demande</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Proportion de jeunes femmes touchées par l'action</p>	De jeunes femmes vulnérables et bénéficiaires de l'Entraide Nationale deviennent stagiaires dans des secteurs porteurs	Pour cette stratégie, voir 2.1.1 pour le prestataire ISG - Le prestataire consiste en 2 Experts ISG (un en genre et un spécialiste en populations à besoins spécifiques)

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			b. Multiplier les collaborations avec les filières pertinentes	Nombre d'initiatives prises par l'Entraide Nationale pour orienter les jeunes femmes vers les secteurs porteurs		
		2.4.2 Mettre en œuvre un programme de femmes championnes favorisant les métiers non-traditionnels	<p><b>Acteurs :</b> Le DFP, prestataire ISG ; opérateurs dans des métiers non-traditionnels</p> <p><b>Rôle :</b> Mobiliser et coordonner l'action d'acteurs volontaires dans des actions évènementielles</p> <p><b>Modalités :</b> a. Identifier les femmes qui ont réussi dans les métiers non-traditionnels soit en tant que formatrices, lauréates, ou professionnelles, et qui seraient prêtes de s'engager comme championnes auprès d'autres filles b. Monter un programme de formation de femmes championnes offert aux filles qui s'intéressent aux métiers non-traditionnels</p>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Filles compétentes dans les domaines du STIM et qui s'intéressent aux métiers STIM</p> <p>Le programme de femmes championnes monté au profit de filles intéressées par les métiers non-traditionnels</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de candidates intéressées par le programme</p> <p>Nombre de lauréates du programme</p>	Les lauréates dans les métiers non-traditionnels appuyées par des femmes championnes deviennent diplômées	Voir 2.4.1
2,5	Appuyer les détenu(e)s à faire un meilleur choix dans la FP et à éviter l'abandon	2.5.1 Monter une action de préformation aux détenu(e)s qui présente l'ensemble de l'offre de formation et les débouchés dans tous les centres de l'administration pénitentiaire	<p><b>Acteurs :</b> Le Centre Mohammed VI de Formation Professionnelle, l'OFPPPT, et la Délégation Générale de l'Administration Pénitentiaire et de la Réinsertion et leurs partenaires</p> <p><b>Rôle :</b> Élaborer un dispositif de formation</p> <p><b>Modalités :</b> a. Identifier les centres pénitentiaires à qui manque encore cette préformation b. Introduire la préformation dans ces centres</p>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Centres pénitentiaires ne disposant pas de préformation</p> <p>Une équité dans l'offre de préformation aux détenu(e)s</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de centres pénitentiaires nouveaux qui offrent la préformation</p>	Plus de détenu(e)s qui sont diplômé(e)s de la FP offerte dans les centres pénitentiaires	Voir 2.4.1

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
<b>OBJECTIF 3 : INTÉGRER UNE APPROCHE ISG DANS LA RÉTENTION ET DIPLOMATION SYSTÈME FP</b>						
3,1	Développer des mécanismes de financement favorisant la stratégie ISG dans la formation publique et privée	3.1.2 Majorer de 30% la contribution de l'État aux frais de formation au bénéfice des stagiaires, issues des familles à revenu limité, inscrites dans les EFP privés accrédités dans des filières à fort potentiel d'emploi du niveau TS et plus	<p><b>Acteurs :</b> Prestataire ISG, DFP, représentant de l'État</p> <p><b>Rôle :</b> Élaborer la disposition et la négocier</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rassembler des données et des informations (sexospécifiques et socio-économiques) sur les femmes et les hommes inscrits dans les EFP publics et privés accrédités dans des filières à fort potentiel d'emploi du niveau TS et plus</li> <li>b. Faire une analyse et élaborer une proposition budgétaire en faveur d'une augmentation de 30% de la contribution de l'État</li> <li>c. Présenter la proposition au comité de pilotage pendant des discussions du financement de la stratégie coordonnée ISG</li> <li>d. Négocier pour lever les réserves exprimées par le MEF sur cette mesure</li> <li>e. Obtenir l'accord de l'État pour le lancement de cette politique</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Des données et des informations sexo-spécifiques et socio-économiques sur les femmes et les hommes inscrites rassemblées</p> <p>Une proposition basée sur l'évidence favorisant une augmentation de 30% de la contribution de l'État est présentée au comité de pilotage</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de stagiaires bénéficiaires de la subvention de l'État (ventilé par sexe et filière)</p>	Un accord budgétaire sur l'augmentation de 30% de l'État pour les frais de formation de la cible concernée	Pour cet objectif, voir 2.1.1 pour le prestataire ISG
		3.1.3. Pour les ÉFP privés accrédités, prise en charge par l'État des cotisations de l'Assurance Maladie Obligatoire à payer aux organismes sociaux	<p><b>Acteurs :</b> Prestataire ISG, DFP, représentant de l'État</p> <p><b>Rôle :</b> Élaborer la disposition et la négocier</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Soumettre une proposition à l'État de prendre en charge les cotisations de</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Une proposition en faveur de la prise en charge par l'État des cotisations de l'AMO présentée au comité de pilotage</p> <p><b>INDICATEURS</b></p>	Une politique de prise en charge des cotisations AMO par l'État pour les EFPP accrédités adoptée	

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			l'Assurance Maladie Obligatoire à payer aux organismes sociaux, pour les ÉFP accredités b. Obtenir l'accord de l'État pour le lancement de cette politique	Nombre d'ÉFP privés accredités bénéficiaires de cette subvention de l'État		
		3.1.4 Élargir l'offre des internats qui ciblent les populations défavorisées dans des centres desservant le milieu rural et les zones défavorisées	<b>Acteurs :</b> Prestataire ISG, l'OFPPT et des filières concernées  <b>Rôle :</b> Prise en charge de l'étude de faisabilité  <b>Modalités :</b> a. Rassembler les données sur les internats présents offerts par l'OFPPT b. Évaluer les possibilités d'élargir l'offre par filière, région et ÉFP, en consultant les filières susceptibles d'une expansion de sections mixtes c. Préparer des recommandations et soumettre pour approbation et validation à l'OFPPT	<b>CIBLES</b> Populations défavorisées visées par les centres OFPPT au milieu rural / zones défavorisées  Les paramètres d'un élargissement des internats déterminés  <b>INDICATEURS</b> Nombre de filières de l'OFPPT qui offrent des internats présentement et le nombre de filières qui puissent en avoir (ventilé par type de filière, région, population cible, et ÉFP)	Un rapport de recommandations soumis à l'OFPPT	
3,2	Créer un environnement pédagogique plus propice dans les ÉFPs privés et publics à l'inclusion sociale et genre	3.2.1 Faire adopter un règlement intérieur dans tous les ÉFPs (non-discrimination, etc.)	<b>Acteurs :</b> L'Expert ISG, expert en pédagogie, et le groupe de travail  <b>Rôle :</b> Élaboration et concertation sur le texte  <b>Modalités :</b> a. Élaborer un règlement de non-discrimination au sein du groupe de travail 'standards et règlements' b. Développer un système de règlement de griefs et de pénalités pour ceux qui ne respectent pas le règlement c. Proposer les règlements au DFP pour adoption	<b>CIBLES</b> Un règlement intérieur et un protocole éthique de non-discrimination et un système de règlements de griefs et de pénalités sont élaborés  <b>INDICATEURS</b> Nombre de réunions et de consultations multipartites de ce groupe de travail	Les règlements sont adoptés par le DFP et instaurés dans les EFPs	Pour cet objectif, voir 2.1.1 pour le prestataire ISG

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
		3.2.2 Expérimenter des approches pour améliorer l'inclusion de formatrices	<p>Le prestataire ISG, 2-3 filières pilotes et des ÉFPs pilotes</p> <p><b>Rôle :</b> Lancer un appel d'offres et gérer l'activité pilote jusqu'à terme</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Rassembler les données sur les effectifs relatifs aux formatrices, par filière</li> <li>Choisir un échantillonnage des filières et des ÉFPs (une diversité) pour évaluer l'effet sur l'égalité genre et la performance des filles disponibles</li> <li>Exécuter l'enquête pendant un an et présenter les résultats avec des recommandations</li> <li>Préparer un appel d'offres auprès des filières</li> <li>Établir une entente avec 2-3 filières (surtout celles dominées par des hommes) prêtes de collaborer avec un consultant(s)</li> <li>Exécuter le pilotage d'attirer des formatrices pendant 2 ans</li> <li>Évaluer les résultats et les présenter au Copil</li> </ol>	<p><b>CIBLES</b> Filles stagiaires surtout dans des filières masculinisées</p> <p>L'enquête sur l'effet de formatrices sur l'égalité genre et la performance des filles achevée</p> <p>Un pilotage des approches pour attirer des formatrices s'avère avoir de bons résultats</p> <p><b>INDICATEURS</b> Nombre de formatrices qui démontrent un intérêt d'être formatrice dans des ÉFPs (par filière parmi les filières collaboratrices)</p>	Le DFP prend des initiatives à attirer plus de formatrices, surtout dans les filières masculinisées, basées sur les résultats	
		3.2.3 Créer des incitatifs aux ÉFPs d'innover une approche IS qui : (a) retient les femmes dans un secteur traditionnellement masculin, (b) intègre des PSH, et (c) retient les personnes à revenus faibles	<p><b>Acteurs :</b> Prestataire ISG ; organisation locale pour l'appui technique ; 3 ÉFPs des secteurs masculinisés ; 3 ÉFPs qui ont des stagiaires PSHs ; 3 ÉFPs qui ont des stagiaires de familles à faible revenu</p> <p><b>Rôle :</b> Planifier, organiser et mettre en œuvre les trois actions pilotes</p>	<p><b>CIBLES</b> Femmes susceptibles d'être stagiaires dans des filières masculinisées</p> <p>Les PSHs Personnes à revenus faibles</p> <p>3 ÉFPs des secteurs masculinisés créent des</p>	<p>Les femmes dans les ÉFPs qui ont innové sont devenues lauréates</p> <p>Les PSHs dans les ÉFPs qui ont innové sont devenus lauréat(e)s</p> <p>Les stagiaires des familles à revenus faibles</p>	



Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			<b>Modalités :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Lancer un appel d'offres et sélectionner trois organismes, chacun compétent pour œuvrer avec la population cible</li> <li>Annoncer aux ÉFPs l'offre de cet appui aux établissements</li> <li>Choisir une diversité d'ÉFPs ; plus de 3 pour chaque population cible (pour le cas de PSH, créer des innovations qui visent des personnes en situation de handicap mental, moteur, et déficience visuelle)</li> <li>L'organisme fournit un appui technique pour l'innovation et prépare un rapport des résultats et des leçons tirées et soumet des recommandations sur des politiques à adopter</li> </ol>	<p>innovations pour retenir les femmes</p> <p>3 ÉFPs différents créent des innovations pour retenir les PSH de différentes incapacités</p> <p>3 ÉFPs différents créent des innovations pour retenir des stagiaires de familles à revenus faibles</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de femmes stagiaires dans les 3 ÉFPs dans les secteurs masculinisés qui finissent et réussissent</p> <p>Nombre de PSHs stagiaires dans les 3 ÉFPs qui finissent et réussissent</p> <p>Nombre de stagiaires de familles à revenus faibles dans les 3 ÉFPs qui finissent et réussissent</p>	dans les ÉFPs qui ont innové sont devenus lauréat(e)s	
3,3	Innover et fournir aux ÉFPs des solutions pour le transport et d'autres accommodements favorisant l'ISG	3.3.1 Expérimenter et faire adopter des mesures, par métier, au niveau des collectivités territoriales pour surmonter des contraintes à l'accès aux populations à besoins spécifiques	<b>Acteurs :</b> Prestataire ISG, DFP, autorités publiques des 3-4 collectivités territoriales, 3-4 ÉFPs	<b>CIBLES</b> <p>Les populations à besoins spécifiques</p> <p>3-4 essais au profit des populations à besoins spécifiques sont montés dans un mode action-recherche et fournissent de bonnes pratiques à suivre</p>	D'autres collectivités territoriales adoptent les innovations de l'action pilote en transport et accommodements	Pour cet objectif, voir 2.1.1 pour le prestataire ISG

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			<b>Modalités :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Élaborer les TdRs pour l'appel d'offres auprès des collectivités territoriales</li> <li>Lancer l'appel d'offre pour surmonter les obstacles aux populations à besoins spécifiques (les PSHs, les détenu(e)s ou les anciens détenu(e)s dans leurs localités (le transport, les heures, d'ouverture, les critères d'accès à la FP, etc.)</li> <li>Sélectionner 3-4 essais variés et à différentes portées</li> <li>Mettre en œuvre les solutions à l'échelle de chaque collectivité territoriale</li> <li>Établir les essais dans un mode action-recherche</li> <li>Analyser les bonnes pratiques de ces essais, diffuser les informations, et investir dans d'autres collectivités territoriales qui s'intéressent à adopter les bonnes pratiques</li> </ol>	<b>INDICATEURS</b>  Nombre de personnes à besoins spécifiques qui s'inscrivent dans les 3-4 ÉFPs (par sexe, région)		
3,4	Permettre aux anciens détenu(e)s qui ont entamé une formation en milieu carcéral l'option de retourner à un autre cycle de formation	3.4.1 Élaborer et mettre en œuvre un programme qui encourage les ÉFPs à ouvrir leurs portes aux anciens détenu(e)s	<b>Acteurs :</b> DFP, la Fondation Mohamed VI, OFPPT, Départements formateurs sélectionnés  <b>Rôle :</b> Collaborer et mettre en œuvre le programme dans les ÉFPs concernés  <b>Modalités :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dans les ÉFPs de l'OFPPT auxquels les centres de formation pour les détenu(e)s ont été rattachés, offrir l'opportunité aux anciens détenu(e)s de faire un deuxième cycle de formation.</li> <li>S'assurer qu'au moins trois filières sont impliquées dans ce programme.</li> </ol>	<b>CIBLES</b>  Les détenu(e)s qui ont entamé une formation en milieu carcéral  <b>INDICATEURS</b>  Nombre d'anciens détenu(e)s inscrits dans une deuxième cycle de formation  Nombre d'ÉFPs qui participent au programme	Trois filières réussissent à offrir la FP aux anciens détenu(e)s	

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
<b>OBJECTIF 4 : INTÉGRER UNE APPROCHE ISG DANS L'INSERTION PROFESSIONNELLE</b>						
4,1	Améliorer le taux d'insertion des lauréats de la FP pour les populations défavorisées	4.1.1 Faire adopter une discrimination positive dans la Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAEP), surtout aux métiers masculinisés	<p><b>Acteurs :</b> Le prestataire ISG, DFP, AGFP</p> <p><b>Rôle :</b> Élaborer et faire adopter les amendements aux procédures de VAEP</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ajouter aux conditions précisées dans le processus de VAEP des mesures de discrimination positive, au profit de l'avancement de femmes dans leurs carrières, p. ex. au moment d'examiner les dossiers de candidature et dans l'étape d'accompagnement.</li> <li>Ventiler les candidats admis et ayant reçu l'attestation par sexe, pour chaque secteur.</li> </ol>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Modifications au texte sur la VAEP acceptées et validées</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre et pourcentage de femmes candidates déclarées et admises par la VAEP chaque année</p>	Augmentation du taux des populations défavorisées dans les chiffres d'insertion	N/A
		4.1.2 Établir des incitatifs à la sélection des femmes et des PSHs pour les formations qualifiantes destinées aux filières à fort potentiel d'emplois / nouveaux métiers	<p><b>Acteurs :</b> Prestataire ISG avec une organisation locale spécialisée en genre et une spécialisée en PSHs; un total de 4 ÉFPs</p> <p><b>Rôle :</b> Concevoir et exécuter le processus auprès des filières concernées</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Lancer une annonce auprès des filières dans la formation qualifiante et des métiers à fort potentiel d'emplois</li> <li>Sélectionner deux filières qui s'intéressent à promouvoir l'égalité genre et deux qui s'intéressent à favoriser l'accès aux PSHs</li> <li>Les incitatifs sont sous forme d'appui technique et matériel (et non-monétaires) comme un appui</li> </ol>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Les femmes et PSHs qui s'intéressent aux filières à fort potentiel</p> <p>Les filières de la formation qualifiante et des métiers à fort potentiel d'emplois qui y participent deviennent des modèles pour les autres</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de filles chercheuses d'emploi inscrites dans les 2 ÉFPs en formation qualifiante pilotes</p> <p>Nombres de PSHs chercheurs d'emploi inscrits</p>	Un panier d'incitatifs adapté aux filières concernées (à fort potentiel)	<b>Un consultant ISG 120 jours</b>

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			d'accompagnement aux PSHs; l'adaptation d'un bâtiment pour accommoder les PSHs; une garderie pour les femmes; ou d'autres installations d. Limiter l'offre à 2 organisations et à 2 ÉFPs en formation qualifiante chacune (total de 4 ÉFPs)	dans les 2 ÉFPs en formation qualifiante pilote (par sexe)		
		4.1.3 Sensibiliser la CGEM, les associations professionnelles, les IGDs, les OCFs, et les chambres de commerce et professionnelles à l'approche ISG et les politiques qui s'y appliquent	<p><b>Acteurs :</b> Le prestataire dans la formation ISG avec l'équipe de formateurs et formatrices ; la CGEM, les associations professionnelles, les IGDs, les OCFs, et les chambres de commerce</p> <p><b>Rôle :</b> Collaborer sur l'élaboration d'un module ISG et d'une formation convenable</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Élaborer un module de vulgarisation axé sur l'inclusion ISG dans le contexte de l'insertion professionnelle et l'emploi</li> <li>b. Rendre disponible le module en formats divers (une formation, un module en ligne à son propre rythme, un site web avec des ressources)</li> <li>c. Offrir des conseils techniques (une assistance téléphonique) pour ceux qui suivent la formation (dirigeants ou aux ressources humaines des entreprises) s'ils ont des questions concernant le recrutement, l'embauche et la rétention des populations cibles – PSHs (de différents handicaps), femmes, et anciens détenu(e)s)</li> </ul>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Les employés, les dirigeants d'entreprises, les acteurs d'associations professionnelles</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre d'organismes qui exigent de leurs employés de participer à la formation ou suivent le module</p> <p>Nombre d'organismes qui sont appuyés aux étapes de recrutement, d'embauche, etc.</p>	La CGEM, les associations professionnelles, les IGDs, les OCFs, et les chambres de commerce font preuve d'une base de compétence dans l'approche ISG	

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
4,2	Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap	4.2.1 Former les entreprises et les administrations qui recrutent des lauréats de la FP à connaître les standards et les bonnes pratiques d'emploi des PSHs, à bien planifier l'inclusion des PSHs, et à l'opérationnaliser	<p><b>Acteurs :</b> AGEFIPH, DFP, personnel d'appui de la CGEM, IGDs, et chambres de commerce, le Ministère de la réforme de l'Administration et de la Fonction Publique, le consultant spécialisé ISG et dans le domaine du marché de travail</p> <p><b>Rôle :</b> Le consultant spécialisé facilite le partenariat avec l'AGEFIPH pour la formation dans l'opérationnalisation de la politique PSHs (voir 4.2.2 ci-dessous)</p> <p><b>Modalités :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Le programme MCA fournit un financement de cette activité</li> <li>Former le personnel d'appui de la CGEM, les établissements à gestion déléguée et chambres de commerce (la formation en approche ISG, 4.1.3 ci-dessous, est une condition préalable)</li> <li>Sensibiliser les responsables de la réglementation au Ministère de la réforme de l'Administration à la nécessité de renforcer les dispositions relatives à l'ISG dans les textes et procédures relatifs au recrutement</li> <li>Rendre un module disponible en ligne et inciter les entreprises de le suivre</li> </ol>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Les employeurs et personnel d'appui des associations</p> <p>Un module adapté aux entreprises disponible (et mieux si c'est disponible en ligne)</p> <p><b>INDICATEURS</b></p> <p>Nombre de formations sur les standards et les conditions préparatoires pour l'embauche des PSHs Nombre et qualité des procédures de recrutement sensibles ISG prises dans l'Administration publique</p>	<p>Les entreprises sont plus performantes dans leur approche inclusive des PSHs</p> <p>Les Administrations sont plus performantes dans leur approche inclusive des PSHs</p>	<p><b>Le consultant spécialisé pour l'objectif 4 devrait avoir des compétences ISG dans le domaine du marché du travail.</b></p> <p><b>Pour l'objectif 4= 100 jours</b></p>
		4.2.2 Offrir un appui technique par le biais d'un partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) aux entreprises privées qui s'intéressent à recruter des PSHs	<p><b>Acteurs :</b> Consultant spécialisé ; AGEFIPH, DFP</p> <p><b>Rôle :</b> Collaborer pour livrer un appui technique</p> <p><b>Modalités :</b></p>	<p><b>CIBLES</b></p> <p>Entreprises privées qui s'intéressent à recruter des PSHs</p> <p>Partenariat avec l'AGEFIPH signé et un programme de soutien technique est monté</p>	<p>Les entreprises soutenues par l'AGEFIPH sont plus performantes dans leur approche inclusive des PSHs</p>	

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
			a. Le consultant spécialisé facilite le partenariat avec l'AGEFIPH b. Faire une analyse de leur capacité et la conformité aux exigences de la politique publique sur les droits des PSHs et aux standards internationaux pour les PSHs c. Fournir le financement au AGEFIPH pour le soutien technique aux entreprises d. Structurer le programme pour une bonne répartition des entreprises sur les secteurs : maximum de 20 entreprises	<b>INDICATEURS</b>  Nombre d'entreprises qui bénéficient de l'aide d'AGEFIPH  Nombre de PSHs embauchés dans les entreprises équipées		
		4.2.3 Adapter les milieux d'emploi (publics et privés) pour les stagiaires à besoins spécifiques dans la formation alternée et l'apprentissage	<b>Acteurs :</b> Le consultant spécialisé en ISG et en marché de travail ; une entreprise de construction ; le DFP ; 6 - 12 entreprises engagées dans la formation alternée et l'apprentissage  <b>Rôle :</b> Collaborer pour adapter les milieux d'emploi aux besoins des stagiaires à besoins spécifiques  <b>Modalités :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sélectionner et élaborer les CdC pour l'entreprise en construction.</li> <li>En collaboration avec le DFP, prioriser les secteurs et les branches impliqués dans la formation alternée et l'apprentissage et dans le recrutement de lauréats de FP.</li> <li>Prendre en compte tous genres de handicap.</li> <li>Sélectionner les entreprises qui représentent une diversité de filières, pas plus de 12 entreprises</li> <li>Lancer un appel d'offres, contracter un entrepreneur, et faire les rénovations.</li> </ol>	<b>CIBLES</b>  Entreprises engagées dans la formation alternée et l'apprentissage  Les entreprises adaptées répondent bien aux besoins des stagiaires à besoins spécifiques  <b>INDICATEURS</b> Nombre d'entreprises adaptées, par filière et branche  Nombre de stagiaires à besoins spécifiques par sexe et par filière et branche	Les stagiaires à besoins spécifiques dans les entreprises dont les équipements sont mis à niveau sont des employés intégrés et efficaces	
4,3	Favoriser la promotion professionnelle et le	4.3.1 En matière de Formation en Cours d'Emploi, adapter le manuel	<b>Acteurs :</b> Consultant spécialisé ; la CGEM et les GIACS	<b>CIBLES</b>	La proportion des populations défavorisées	Voir 4.2 pour l'expert IGS et

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	Acteurs, rôle et modalités	Cibles et Indicateurs	Résultats Finaux	Jours-Hommes
	travail décent auprès des populations défavorisées	de procédures des CSF et des GIAC (les modèles, formulaires, fiches de présence, exigences pour la qualification) aux préoccupations de l'ISG	<b>Rôle :</b> Prendre en charge l'adaptation des manuels <b>Modalités :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Suite à la formation sous 4.1.3, faire une analyse des manuels de procédure pour vérifier les aspects d'équité</li> <li>Se mettre d'accord sur les exigences pour la qualification, ainsi que le langage dans toute la documentation, afin de prendre en compte l'ISG</li> <li>Mettre à jour les manuels de procédures</li> </ol>	CGEM, les GIACs Une analyse des manuels de procédure complétée Manuels de procédures des CSF et des GIAC adaptés en termes d'ISG <b>INDICATEURS</b> Nombre de bénéficiaires classées populations défavorisées inscrites dans la formation en cours d'emploi par an	dans les bénéficiaires de la FCE augmente chaque année	marché de travail
		4.3.2 Offrir un programme de mérite aux entreprises privées qui sont des modèles d'un milieu de travail plus adapté aux femmes et aux populations défavorisées	<b>Acteurs :</b> Le consultant spécialisé en ISG et le marché de travail ; la CGEM, les GIACs, les chambres de commerce, les IGDs <b>Rôle :</b> Monter et gérer le programme de mérite <b>Modalités :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Le consultant crée un comité de gestion avec les GIACs, les chambres de commerce, et les IGDs afin d'établir les paramètres du programme</li> <li>Établir les critères pour les récompenses, les types de récompenses aux entreprises et le nombre de gagnants par année</li> <li>Faire la publicité autour du programme</li> <li>Piloter le programme pendant un an</li> <li>Continuer le programme selon le niveau de financement disponible</li> </ol>	<b>CIBLES</b> Les entreprises gagnantes sont devenues des modèles d'un milieu de travail favorable aux femmes et aux populations défavorisées <b>INDICATEURS</b> Nombre d'entreprises gagnantes par année	Programme de reconnaissance aux entreprises mis en cours Après le pilotage, le programme de reconnaissance aux entreprises privées est adopté par tous les GIACs	
	<b>Total Jours-Homme</b>					<b>1.505 J/H</b>

### 5.4.3 Le séquençement des actions dans le plan

Quelques remarques sur le séquençement des actions dans le plan s'imposent. Il n'existe pas de séquençement par caractère absolu en dehors d'une partie des actions sous l'objectif no. 1. L'objectif 1 correspond aux étapes de gouvernance et de coordination de ce volet. Il est nécessaire de laisser écouler le temps adéquat pour mettre la base d'une structure en place, créer le comité de pilotage et d'approbation ainsi que le comité de suivi, et démarrer le processus de planification. Ceci exige une période de préparations, même si les actions d'objectif 1 continuent de se réaliser au fil des années du Compact et au-delà. La continuation des actions de gouvernance et de coordination s'explique par le fait que le plan d'action ISG national et un budget estimé constitue un livrable et sert de plateforme de lancement critique pour l'intégration d'une politique ISG dans le secteur de la formation professionnelle pendant des années à venir, et que l'on peut estimer à 15 ans.

D'autres observations sur le séquençement s'appliquent d'une manière générale et non pas au sens strict :

- La première phase du Compact est une période de planification, par exemple, pour permettre l'élaboration des appels d'offres.
- La plupart des pilotages sont effectuées sous les objectifs 2 et 3, ce qui exige assez de temps (2-3 années) pour leurs réalisations. Par conséquent, une bonne proportion de ces actions démarre après la première année et dure au moins 2 ans. Les actions de l'objectif 2 sont indépendantes des actions de l'objectif 3.
- Les actions de l'objectif 4 se déroulent plus tard pendant le Compact, la plupart après la 3ème année pour laisser le temps de générer des leçons ou des résultats des actions des objectifs 2 et 3.
- Un séquençement existe aussi au niveau des actions au sein d'un objectif, cependant, non pas d'une manière stricte et précise mais plutôt d'une manière flexible.
- Il existe des cas où une action est liée nécessairement à une action préalable. Ces actions sont indiquées par la colonne intitulée 'Actions Préalables Absolues' dans l'Échéancier.
- Une autre justification pour l'ordre des actions sous un objectif se rapporte à une distribution juste de l'effort des prestataires pour l'objectif en question.



### 5.4.4 UNE PRIORISATION DES ACTIONS DANS LE PLAN

Un système de priorisation des actions dans le plan a été élaboré spécifiquement pour cet ensemble de 38 actions. Trois niveaux de priorité s'appliquent :

Niveau 1 : Ces actions font partie des pierres d'assise de l'institutionnalisation de l'approche ISG dans le SFP

Niveau 2 : Ces actions produisent des résultats immédiats et importants dans la pratique de l'ISG et touchant tous les publics cibles (mais pas nécessairement dans tous les stades e la FP)



Niveau 3 : Ces actions sont souhaitables et porteuses de valeur ajoutée à l'institutionnalisation de l'approche ISG dans le SFP mais peuvent aussi attendre

Le Niveau 1 est donc la première priorité et comprend toutes les actions de l'Objectif 1, ainsi que d'autres. Le Niveau 2 et le Niveau 3 sont associées majoritairement aux actions qui se trouvent sous les Objectifs 2, 3 et 4.

Cette priorisation est susceptible de servir aux décisions stratégiques des acteurs qui prennent charge de la mise en œuvre. Le niveau de priorisation s'identifie pour chaque action dans le tableau qui se trouve sous la section 5.4.5 – l'échéancier et la priorisation.

### 5.4.5 L'échéancier et la priorisation

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
1,1	Renforcer l'architecture institutionnelle et organisationnelle promouvant l'égalité et l'équité genre déjà en place, (le Service Genre), et l'utiliser comme une plateforme de lancement pour une intégration de l'inclusion sociale	1.1.1 Renforcer la structure ÉEG à travers toutes les entités	1	Aucun													Une structure ÉEG complétée et mise en place
		1.1.2 Adapter la structure ÉEG pour incorporer le volet 'inclusion sociale'	1	1.1.1													Une structure unifiée IS et ÉEG fonctionnelle et performante  Un plan d'action ISG élaboré avec des jalons de 5, 10 et 15 ans et avec des indicateurs
		1.1.3 Élaborer un budget associé au plan d'action global ISG	1	1.1.2													Des investissements de plusieurs entités en FP sont engagés au profit des actions dans le plan d'action ISG
1,2	Développer les capacités du personnel de la FP en matière d'ISG selon leurs rôle	1.2.1 Former le personnel de la structure ISG (les Unités et les points focaux) dans un premier temps afin d'atteindre le niveau d'expertise requis	1														Les compétences du personnel ISG en FP sont mises à niveau en connaissances inclusion sociale

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
		1.2.2 Élaborer un guide ISG qui intègre l'inclusion sociale dans les outils existants de l'intégration de l'ÉÉG en FP (le Référentiel)	1	1.2.1													Une boîte à outils pilotée et approuvée par le DFP avec MCA
		1.2.3 Dispenser une formation aux acteurs centraux et régionaux sectoriels et transversaux	1	1.2.2													La compétence de base en ISG parmi des opérateurs à plusieurs niveaux du SFP est atteinte  Un règlement qui intègre l'ISG dans les compétences dans une approche APC est décidé (ou pas)
1,3	Créer une fonction de suivi-évaluation de l'ISG en vue d'avoir des programmes, des stratégies, et une planification de la FP basés sur les preuves	1.3.1 Concevoir un système d'information qui permet un suivi et une planification des besoins des publics cibles (personnes en situation handicap, détenu(e)s de leur maintien dans la formation et de leur insertion professionnelle	1														Un rapport final du groupe de travail avec des recommandations et un échéancier pour mettre en œuvre un système d'informations adéquat à l'ISG soumis au comité de suivi et au comité de pilotage
		1.3.2 Lancer un système de gestion d'information avec une grille de ventilation formalisée pour tout le SFP	1	1.3.1													Un système de gestion d'information avec une grille de ventilation adéquate à l'ISG est approuvé  Une première analyse et étude focalisée sur l'adéquation de la demande et de l'offre au

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
																	profit des populations cibles sont complétées  L'AGFP en mesure d'identifier les tendances et les inégalités, et surmonter les disparités.
1,4	Élaborer une vision et une politique ISG dans les départements opérateurs dans la FP (public et privé)	1.4.1 Faire une analyse des lois et des règlements pertinents à l'accès à la formation professionnelle	1														Des leçons tirées et des recommandations de l'expérience des ÉFPs ou des écoles dans l'adaptation de l'environnement aux PSH soumis au DFP et au MFSEDS  Assurer ses droits à toutes les phases de la formation professionnelle – l'orientation, la rétention et la diplomation, et l'insertion professionnelle – dans le secteur public et privé.
		1.4.2 Mettre à jour le cadre juridique (toutes les lois pertinentes) et les règlements adéquats pour la mise en œuvre des politiques retenues	1														Les recommandations de ce groupe de travail sont incluses dans le plan d'action ISG à long terme
2,1	Développer un système d'orientation par la formation professionnelle	2.1.1 Établir ou renforcer un service d'orientation professionnelle dans le système d'enseignement et de formation	2														De nouveaux mécanismes ou des bonnes pratiques dans l'orientation pré-testés et prêts à mettre en

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
		professionnelle															œuvre à plus grande échelle
		2.1.2 Faire des campagnes d'orientation dans les collèges et lycées et mettre en place un mécanisme pour attirer les populations défavorisées	3														Des stagiaires et le personnel formateur mieux informés sur les filières et métiers adaptés
2,2	Développer une stratégie de sensibilisation avec tous les acteurs qui communiquent l'offre auprès des publics cibles	2.2.1 Identifier et disposer de points d'entrée pour communiquer l'offre auprès des parents, entreprises et acteurs de l'orientation	2														Les changements d'attitudes des parents, des entreprises, des conseillers/ières pédagogiques, des formateurs/formatrices et d'autres acteurs envers l'égalité genre et les populations à besoins spécifiques
		2.2.2 Promouvoir l'accès des stagiaires femmes à des professions STIM (science, technologie, ingénierie, mathématiques)	3														Augmentation des filles stagiaires dans les filières STIM
		2.2.3 Rendre disponibles des renseignements dans des établissements de la FP, des endroits publics, et d'autres débouchés, utilisant plusieurs modes	2														Les jeunes filles et garçons dans les quartiers vulnérables ou de faibles revenus ont facilement accès aux renseignements

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
		de communications															Les stagiaires des EFPs sont exposés à de l'information qui favorise l'ISG
		2.2.4 Élaborer des campagnes de sensibilisation autour des métiers porteurs dans des filières à fort potentiel d'emploi	3														Des métiers porteurs dans 2-3 filières ont vu augmenter la proportion de personnes des populations cibles, d'une année à l'autre
2,3	Augmenter l'accès à la FP alternée et par apprentissage aux populations défavorisées en milieu rural, surtout dans les secteurs Agriculture et Artisanat	2.3.1 Expérimenter la formation par alternance ou apprentissage par le biais des partenariats avec les acteurs locaux	2														2-3 modèles performants en FP alternée et apprentissage desservant les jeunes filles et garçons pauvres ou peu scolarisés dans les secteurs ciblés;  2-3 modèles performants en FP alternée et apprentissage desservant les jeunes diplômés chômeurs dans les secteurs ciblés
		2.3.2 Expérimenter l'implication des collectivités territoriales dans la création de plus de filières de FP favorisant les modes en alternance et apprentissage, niveaux spécialisation et qualification, dans des régions enclavées et très pauvres	2														4 projets performants dans une région qui ont créé de nouvelles filières, modes en alternance et apprentissage, niveaux spécialisation et qualification, dans des régions enclavées et très pauvres

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
2,4	Élaborer des mesures promotionnelles spéciales pour attirer les femmes vers des métiers non-traditionnels à forte demande	2.4.1 Orienter les jeunes femmes les plus précaires et récipients de l'Entraide Nationale vers des secteurs porteurs	3														De jeunes femmes vulnérables et bénéficiaires de l'Entraide Nationale deviennent stagiaires dans des secteurs porteurs
		2.4.2 Mettre en œuvre un programme de femmes championnes favorisant les métiers non-traditionnels	2														Les lauréates dans les métiers non-traditionnels appuyées par des femmes championnes deviennent diplômées
2,5	Appuyer les détenu(e)s à faire un meilleur choix dans la FP et à éviter l'abandon	2.5.1 Monter une action de préformation aux détenu(e)s qui présente l'ensemble de l'offre de formation et les débouchés dans tous les centres de l'administration pénitentiaire	2														Plus de détenu(e)s qui sont diplômé(e)s de la FP offerte dans les centres pénitentiaires
3,1	Développer des mécanismes de financement favorisant la stratégie ISG dans la formation privée	3.1.2 Majorer de 30% la contribution de l'État aux frais de formation au bénéfice des stagiaires issues des familles à revenu limité, inscrits dans les EFP privés accrédités dans des filières à fort potentiel	2														Un accord budgétaire sur l'augmentation de 30% de l'État pour les frais de formation de la cible concernée

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
		d'emploi du niveau TS & plus															
		3.1.2 Pour les ÉFP privés accrédités, l'État prend en charges les cotisations de l'AMO à payer aux organismes sociaux	3	3.1.2													Une politique de prise en charge des cotisations AMO par l'État pour les EFPP accrédités adoptée
		3.1.3 Élargir l'offre des internats qui ciblent les populations défavorisées dans des centres desservant le milieu rural et les zones défavorisées	2														Un rapport de recommandations soumis à l'OFPPT
3,2	Créer un environnement pédagogique plus propice dans les ÉFPs privés et publics à l'inclusion sociale et genre	3.2.1 Faire adopter un règlement intérieur dans tous les ÉFPs (non-discrimination, etc.)	1														Les règlements sont adoptés par le DFP et instaurés dans les EFPs
		3.2.2 Expérimenter des approches pour attirer l'inclusion de formatrices	3														Le DFP prend des initiatives à attirer plus de formatrices, surtout dans les filières masculinisées, basées sur les résultats
		3.2.3 Créer des incitatifs aux ÉFPs d'innover une approche IS qui (a) retient les femmes dans un secteur traditionnellement masculin (b) intègre des PSH, et (c) retiennent les personnes à revenus faibles	2														Les femmes dans les ÉFPs qui ont innové sont devenues lauréates  Les PSHs dans les ÉFPs qui ont innové sont devenus lauréat(e)s  Les stagiaires des familles à revenus faibles dans les ÉFPs qui ont



Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
																	innové sont devenus lauréat(e)s
3,3	Innover et fournir aux ÉFPs des solutions pour le transport et d'autres accommodements favorisant l'ISG	3.3.1 Expérimenter et faire adopter des mesures, par métier, au niveau des collectivités territoriales pour surmonter des contraintes à l'accès aux populations à besoins spécifiques	2														D'autres collectivités territoriales adoptent les innovations en transport et accommodements
3,4	Permettre aux anciens détenu(e)s qui ont entamé une formation en milieu carcéral l'option de retourner à 1 autre cycle de formation	3.4.1 Élaborer et mettre en œuvre un programme qui encourage les ÉFPs d'ouvrir leurs portes aux anciens détenu(e)s	3														Trois filières réussissent à offrir la FP aux anciens détenu(e)s
4,1	Améliorer le taux d'insertion de la FP pour les populations défavorisées	4.1.1 Faire adopter une discrimination positive dans la Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAEP), surtout aux métiers masculinisés	2														Augmentation du taux des populations défavorisées dans les chiffres d'insertion
		4.1.2 Établir des incitatifs à la sélection des femmes et des PSHs pour les formations qualifiantes des filières à fort potentiel d'emplois / nouveaux métiers	3														Un panier d'incitatifs adapté aux filières concernées (à fort potentiel)
		4.1.3 Sensibiliser le CGEM, les associations professionnelles, les IGDs, les OCFs, et les chambres de commerce	1														La CGEM, les associations professionnelles, les IGDs, les OCFs, et les chambres de commerce

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
		dans l'approche ISG et les politiques qui s'y appliquent															font preuve d'une base de compétence dans l'approche ISG
4,2	Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap	4.2.1 Former les entreprises et les administrations qui recrutent des lauréats à connaître les standards et les bonnes pratiques d'emploi des PSHs, à bien planifier l'inclusion des PSHs, et à l'opérationnaliser	1	4.1.3													Les entreprises sont plus performantes dans leur approche inclusive des PSHs  Les Administrations sont plus performantes dans leur approche inclusive des PSHs
		4.2.2 Offrir un appui technique par le biais d'un partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) aux entreprises privées qui s'intéressent à recruter des PSHs	2	4.2.1													Les entreprises soutenues par l'AGEFIPH sont plus performantes dans leur approche inclusive des PSHs
		4.2.3 Adapter les milieux d'emploi (publics et privés) pour les stagiaires à besoins spécifiques dans la formation alternée et l'apprentissage	2	4.2.2													Les stagiaires à besoins spécifiques dans les entreprises dont les équipements sont mis à niveau sont des employés intégrés et efficaces
4,3	Favoriser la promotion et le travail décent auprès des	4.3.1 En matière de Formation en Cours d'Emploi, adapter le manuel de procédures des CSF et des GIAC (les	2														La proportion des populations défavorisées dans les bénéficiaires de la FCE augmente chaque année

Num.	Stratégie	Actions opérationnelles	PRIORITÉ (1, 2, 3)	ACTIONS PRÉALABLES ABSOLUES	ANNÉE 1				ANNÉE 2				AN. 3	AN. 4	AN. 5	6-10 ANS	Résultats Finaux
					TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4	TRI. 1	TRI. 2	TRI. 3	TRI. 4					
	populations défavorisées	modèles, formulaires, fiches de présence, exigences pour la qualification) aux préoccupations de l'ISG															
		4.3.2 Offrir un programme de reconnaissance aux entreprises privées qui sont des modèles d'un milieu de travail plus adapté aux femmes et aux populations défavorisées	3														Programme de reconnaissance aux entreprises mis en cours Après le pilotage, le programme de reconnaissance aux entreprises privées est adopté par tous les GIACs