



## ASSISTANCE TECHNIQUE POUR L'APPUI A L'OPERATIONNALISATION DE LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### AXE 5

#### ANALYSE INSTITUTIONNELLE DU SYSTEME DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN MATIERE D'ISG

#### LIVRABLE 3

RAPPORT FAISANT ETAT DE L'EVALUATION DE LA CAPACITE DU SFP A ELABORER, SUPERVISER/METTRE EN ŒUVRE, SUIVRE ET EVALUER DES STRATEGIES INTEGRANT LES PREOCCUPATIONS SOCIALES ET GENRE EN FP (Y COMPRIS LES 4 COMPOSANTES : REGLEMENTAIRE, FINANCEMENT, FC, FP PRIVEE)

## TABLE DES MATIERES

Préambule .....	7
Première partie : Inclusion sociale et Genre au Maroc .....	10
Introduction .....	11
Chapitre 1 Inclusion Sociale (IS) et inclusion selon le genre (ISG) : un état des lieux multidimensionnel .....	17
1.1 Pauvreté, exclusion Sociale et développement humain : identification globale des contraintes structurelles à l’Inclusion Sociale selon le Genre .....	17
1.1.1 Indicateurs d’exclusion sociale et disparités territoriales .....	17
1.1.2 Inclusion sociale et développement humain .....	19
1.2 Inclusion Sociale et système d’éducation et de formation .....	22
1.2.1 Une lente évolution des inégalités éducatives et de l’inclusion .....	22
1.2.2 Les inégalités éducatives et les inégalités de genre .....	23
1.3 Défis de l’Inclusion sociale et de l’inclusion sociale selon le genre : le cas de la Charte et du Programme d’urgence .....	25
1.4 Les dispositifs de l’éducation non formelle et l’inclusion des exclus du système d’éducation et de formation .....	26
1.5 Emploi et Inclusion sociale selon le genre .....	29
Chapitre 2 : Les capacités multidimensionnelles du système de formation professionnelle dans la contribution à l’ISG .....	32
2.1 Bilan de l’ISG selon les orientations ciblées de la Charte et du Programme d’urgence en matière d’offre de formation professionnelle .....	33
2.2 Le processus d’ISG dans la formation professionnelle .....	38
2.3 L’insertion professionnelle des jeunes et le processus d’inclusion sociale à moyen terme .....	41
2.4 Le Genre comme problématique dans le SFP .....	43
2.5 Le SFP, le système éducatif et le marché du travail face à l’inclusion sociale des personnes à besoins spécifiques et les détenus .....	45
2.5.1. Les personnes à besoins spécifiques .....	45
2.5.2 Les détenus, femmes et hommes .....	47
2.6 La politique active d’emploi et la formation face à l’inclusion sociale et de genre (programmes spécifiques Taehil, Idmaj et Moukawalati) .....	48
2.7 Forces et faiblesses de la budgétisation selon le Genre .....	52
2.8 L’intégration de l’IS et de l’ISG par le SFP : Programme Stratégique à Moyen Terme (PSMT) .....	53
Chapitre 3 : Inclusion sociale selon le genre par les stratégies et les pratiques sectoriels du SFP (bilan et contraintes) .....	56
3.1 Stratégies et objectifs variables de l’IS et l’ISG selon les secteurs et les opérateurs .....	57
3.1.1 Le défi d’insertion professionnelle des lauréates du SFP chez les opérateurs de formation et opérateurs sectoriels .....	57
3.1.2 L’institutionnalisation du genre et la mobilisation de ressources financières dédiées (implication des acteurs et des parties prenantes) .....	61
3.2 L’inclusion par le genre : budgétisation et RH dédiées au niveau central et au niveau régional .....	66
3.2.1 L’institutionnalisation embryonnaire des principes de l’égalité entre les sexes .....	67
3.2.2 L’institutionnalisation de l’égalité face à l’insuffisance des moyens financiers dédiés .....	71
3.3 L’état de l’expertise et des capacités institutionnelles des acteurs en matière d’élaboration d’outils pour de pilotage et d’évaluation des programmes spécifiques en ISG .....	73
3.3.1 L’institutionnalisation de l’égalité et la capacité des opérateurs dans l’appui technique à l’élaboration des composantes sexospécifiques .....	73
3.3.2 L’assistance technique des acteurs dans le cadre de la coopération internationale .....	74
3.4 Sensibilisation, concertation et réalisations en matière des différentes composantes de l’ISG .....	75
3.4.1 Les acteurs sectoriels .....	75

3.5 Contraintes de mise en œuvre liées à l'ISG .....	80
3.5.1 Diverses contraintes multivariées liées aux spécificités sectorielles .....	80
3.5.2 L'initiation et l'insertion professionnelles : contraintes des opérateurs et propositions de solutions.....	81
Conclusion .....	82
Deuxième partie : Benchmark et pratiques d'inclusion (Québec, Suède et Tunisie) .....	85
Introduction .....	86
1 Définition terminologique .....	86
1.1 Le Genre .....	86
1.2 Egalité/Equité/ Parité/ entre femmes et hommes .....	87
1.3 Inclusion sociale.....	88
1.4 Inclusion sociale et Genre dans le monde .....	89
2 Etude pays.....	91
2.1 TUNISIE .....	91
2.1.1 Le profil Genre de Tunisie .....	91
2.1.2 Institutionnalisation et intégration des principes du genre en Tunisie.....	92
2.2 La Suède .....	98
2.2.1 Le profil Genre de la Suède .....	98
2.2.2 Institutionnalisation et intégration des principes du genre.....	99
2.2.3 Incitations et politiques d'égalité des chances .....	100
2.2.4 Programmes spécifiques et bonnes pratiques .....	102
2.2.5 Inclusion sociale .....	103
2.2.6 Institutions et efforts d'intégration.....	104
2.2.7 Programmes spécifiques et bonnes pratiques (évolution et données statiques).....	106
2.3 Le Québec.....	108
2.3.1. Le profil genre au Québec .....	108
2.3.2 Institutions et efforts d'intégration.....	108
2.3.3 Incitations et politiques de formation professionnelle .....	109
2.3.4 Inclusion sociale .....	111
2.3.5 Institutions et efforts d'intégration.....	112
2.3.6 Incitations et politiques de FP (Accès au marché du travail) .....	113
2.3.7 Programmes spécifiques et bonnes pratiques.....	114
Conclusion .....	117
Annexes.....	118

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 : Classement national et international, régions marocaines (2010).....	20
Tableau 1.2 : Retard en développement humain par rapport à la région du Grand Casablanca, en années .....	22
Tableau 1.3 : Taux nets de scolarisation au collège .....	25
Tableau 1.4 : Part des réinsérés, des décrocheurs et des non scolarisés dans l'éducation non formelle (École de la 2 <sup>ème</sup> chance et Istidrak) .....	27
Tableau 1.5 : Répartition des actifs occupés salariés âgés de 15 ans et plus selon le type de contrat, le sexe et le milieu de résidence (%).....	31
Tableau 2.1 : Rappel des recommandations de la Charte concernant l'inclusion des jeunes au SFP.....	33
Tableau 2.2 : Rappel des recommandations du Plan d'Urgence concernant l'inclusion .....	33
Tableau 2.3 : Plan Emergence et projections d'emplois (2009-2015).....	34
Tableau 2.4 : Décalage entre les orientations ciblées de la mise en œuvre de la Charte pour 2005 et les réalisations .....	36
Tableau 2.5 : Décalage entre les orientations ciblées du Programme d'urgence et des réalisations.....	37
Tableau 2.6 : Evolution de la situation professionnelle des lauréats de la formation résidentielle & alternée selon le genre .....	40
Tableau 2.7 : Évolution de la structure des lauréats insérés de la formation résidentielle & alternée selon la tranche de revenu de l'emploi et le niveau de formation .....	41
Tableau 2.8 Liste des centres pénitentiaires offrant une formation professionnelle.....	47
Tableau 2.9 : Nombre de personnes rejointes par le biais des ateliers ANAPEC .....	48
Tableau 3.1 : Ressources humaines et financières dédiées à l'IS et l'ISG par départements sectoriels .....	72
Tableau 3.3 : Bilan des réalisations de formation continue sur la période 2009-2015.....	77

## LISTE DES FIGURES

Graphique 1.2 : Rang des régions marocaines dans le classement mondial, 2010 .....	20
Graphique 1.3 : Retard de développement entre régions (en années) .....	21
Graphique 1.4 Évolution de l'indice de Gini de l'éducation par genre, Maroc (1950-2010) .....	24
Graphique 1.5 : Répartition des salariés selon le type de contrat, l'âge et le niveau de diplôme (%).....	31
Graphique 2.1 : Répartition des stagiaires selon le mode de formation (en milliers) .....	34
Graphique 2. 2 : Évolution des lauréats de la formation initiale (en milliers) .....	35
Graphique 2. 3 : Évolution des lauréats de la formation professionnelle initiale par niveau de formation (réactualisé) .....	35
Graphique 2.4 : Evolution de la capacité d'accueil (en milliers) (réactualisé) .....	36
Graphique 2.5 : Répartition des lauréats par opérateur de formation.....	37
Graphique 2.6 : Répartition des lauréats ne travaillant pas actuellement selon les raisons de départ de leur dernier emploi (Promotion 2004) .....	43
Graphique 2.7 : Répartition des PSH selon le domaine d'incapacité et le type d'occupation .....	46
Graphique 2.8 : Nombre de femmes et d'hommes en formation professionnelle .....	48
Graphique 3.1 : Évolution des effectifs des inscrits par genre.....	58
Graphique 3.2 : Evolution des lauréats par genre .....	58
Graphique 3.3 : Effectifs des Lauréats des Écoles de Formations Maritimes (ÉFM) depuis 2012 .....	59
Graphique 3.4 : Évolution de l'effectif des bénéficiaires de la formation continue par genre sur la période 2009-2015 .....	60
Graphique 3.5 : Évolution de l'Effectif des inscrits dans la FP dans le domaine de l'agriculture par type de formation et par genre sur la période 2011- 2017 .....	60
Graphique 3.6 : Évolution des lauréats dans la FP dans le domaine de l'agriculture par genre sur la période 2011-2016 .....	60
Graphique 3.7 : Structure des bénéficiaires des services de l'Entraide Nationale par genre .....	63
Graphique 3.8 : Structure des bénéficiaires des services de l'Entraide Nationale selon la catégorie cible.....	63
Graphique 3.9 : inscrits aux programmes de post- alphabétisation par genre et par milieu (2015/2016) .....	64
Graphique 3.10 : inscrits aux programmes de post- alphabétisation par tranche d'âge (2015/2016).....	65

## LISTE DES ENCADRES

Encadré 2.1 : Indicateurs d'objectifs chiffrés accompagnant le budget d'investissement du département de la Formation professionnelle au titre de la Loi de Finance 2014.....	53
---	----

## Préambule

Le présent rapport se veut un premier traitement sur la capacité du système de la formation professionnelle à suivre les stratégies intégrant les préoccupations de genre, d'une part, et d'intégration sociale, d'autre part, sur l'accès et l'orientation, la représentation, la rétention et l'insertion des lauréates et lauréats de la formation professionnelle sur le marché du travail. Il portera essentiellement sur la dimension du genre et de l'insertion sociale au niveau central et régional.

Les dimensions traitées dans ce rapport concernent :

## Dimension d'inclusion sociale

L'inclusion sociale comprend plusieurs dimensions : celles de la pauvreté, de l'abandon scolaire, du handicap et des détenus, et ce, tant au regard des femmes que des hommes, des filles que des garçons :

### La pauvreté

Selon le document du HCP au regard les *Dynamiques de la pauvreté et des inégalités au Maroc, 2001 – 2014*, « en 2014, le Maroc compte près de 1 605 000 personnes pauvres, soit un taux de pauvreté de 4.8% » et « près de 79.4% d'entre eux vivent en milieu rural, soit 1 275 000 personnes. » Or, sachant que 51% sont des femmes et 49% des hommes, cela donne 881 500 femmes et filles ainsi que 786 450 hommes et garçons vivant dans la pauvreté. Pour le milieu rural, il y aurait donc respectivement 699 911 et 624 441 pauvres vivant en milieu rural et l'on sait que, entre 2001 et 2014, « le rapport du taux de pauvreté rural/urbain s'est accru pour atteindre plus de 5,9. »

### L'abandon scolaire et le travail des personnes mineures

L'absence de scolarisation et l'abandon scolaire sont deux réalités auxquelles le Maroc est confronté, surtout en milieu rural. En effet, la figure 4 et le tableau 1 ci-après révèlent que le Maroc a su relever le défi de la scolarisation des garçons et des filles en milieu tant urbain que rural, comme le recommandaient les Objectifs du Millénaire. Il n'en demeure pas moins que 2,2% des filles en milieu rural et 13,8% de l'ensemble des jeunes n'ont peut-être pas fréquenté l'école, l'ont abandonné et n'ont donc pas suivi ou complété le primaire<sup>1</sup>.

### Les personnes handicapées

En 2004, une première enquête sur les handicaps permet de dresser un portrait quantitatif et qualitatif des personnes vivant avec des limitations qui handicapent leur vie de tous les jours. Cette enquête a été actualisée en 2014 et au total 6,8% des Marocains seraient en situation de handicap, soit 2,3 millions de personnes sur une population de plus de 33 millions au moment de l'enquête.

### Les détenus, femmes et hommes

D'après les informations recueillies sur le site de la Fondation Mohamed VI<sup>2</sup>, l'OFPP assure la formation professionnelle des détenus dans 54 centres offrant, en 2015, 9 175 places pédagogiques. En 2015, ont été ainsi formés 38 588 stagiaires dans les filières de l'agriculture, de l'artisanat, du

<sup>1</sup> Sur une population estimée à 34M dont 5,1M (15%) seraient des jeunes de 5 à 14 ans, cela représente plus de 700 000 filles et garçons (13,8%) sans les compétences d'une scolarisation de niveau primaire.

<sup>2</sup> <https://fr.fm6reinsertion.ma/formation-professionnelle/>

bâtiment, de l'industrie, du tourisme, des services, du transport et du textile-habillement avec en bout de piste 1 719 embauches.

## Dimension Genre

Comme le rappelle les TDR, un « programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité de genre dans la formation professionnelle » avait vu le jour en 2010 dans le cadre d'un projet de coopération Maroc-Canada. Cependant, ce n'est qu'en 2013 que le projet d'appui à la réforme de l'éducation par le biais de l'approche par compétences, RÉAPC, en collaboration toujours avec le Canada, a permis de développer les suites proposées. Or, « la part des femmes a connu une certaine régression représentant 41,7% en 2009/2010 et 38,7% des effectifs des stagiaires en 2011/2012. ». Le projet RÉAPC, en voie d'achèvement, comporte une dimension importante sur le genre et le présent travail s'est appuyé sur un certain nombre de réalisations en lien avec les 4 volets relatifs au genre, soit l'institutionnalisation, la formation, l'étude et le référentiel des valeurs et des normes en matière d'égalité et d'équité de genre.

Le présent rapport fait état de l'évaluation de la capacité du système de la formation professionnelle à suivre les stratégies intégrant les préoccupations de genre, d'une part, et d'inclusion sociale, d'autre part, sur l'accès et l'orientation, la représentation, la rétention et l'insertion des lauréates et des lauréats de la formation professionnelle sur le marché du travail.

Conformément aux TdR, les quatre composantes : réglementaire, financement, formation continue et formation professionnelle privée sont traitées dans le rapport d'une manière transversale, quand la nécessité d'en faire mention est explicitement possible. Ce rapport est l'aboutissement de plusieurs étapes de collecte de données, de traitement, d'analyse et d'interprétations :

- Recherche et analyse documentaire
- Collecte de documentation pertinente chez les diverses parties prenantes
- Essais et études académiques
- Rapports de recherches
- Rapports d'études d'organisations internationales sur le Maroc et plus précisément la problématique traitée
- Analyse et traitement selon une grille de lecture thématique
- Élaboration d'un guide d'entretien pour l'investigation terrain
- Réalisation des entretiens avec les personnes ressources représentantes des différents organismes et structures concernés par le sujet<sup>3</sup>

Le traitement a concerné alors le croisement de la partie d'exploitation des données primaires avec les résultats d'investigation et une analyse plus pointue des résultats des deux niveaux.

Concernant le Benchmark, la recherche a exploré les quatre axes ou volets du projet pour chacun des pays cibles (Tunisie, Québec et Suède), en relevant d'abord les définitions qui font « consensus » sur la thématique de l'inclusion sociale et le Genre sans omettre de préciser les populations concernées à ce propos<sup>4</sup>. Les parties subséquentes renvoient aux règlements, financement, formation ou programmes spécifiques pour chacun des pays. Il n'existe pas de « bonnes » ou mauvaises pratiques mais seulement des « choix » spécifiques que dictent les évolutions de la société et les valeurs souvent apportées et « portées » par les réformes et parfois les orientations politiques et historiques du pays.

<sup>3</sup> Liste est présentée en annexe à ce rapport

<sup>4</sup> C'est sur la composante d'inclusion sociale que la typologie des publics concernés diverge, dépendamment des politiques des pays et des consensus sociaux établis au fil de leur histoire respective de développement socio-économique et culturelle.



Aussi, le Benchmark vient à titre d'information et d'enrichissement de connaissances laissant à l'analyse et au traitement de la problématique dans la première partie au Maroc, le soin de mettre en exergue les forces et faiblesses du systèmes sur l'inclusion sociale et la parité en général et plus en particulier en formation professionnelle.

## Première partie : Inclusion sociale et Genre au Maroc

## Introduction

Comme une bonne partie des pays africains et pays en voie de développement, le Maroc a certes connu des phases de croissance assez soutenues, mais celles-ci n'ont eu que de faibles retombées sur l'inclusion sociale. À ce titre, le rapport de la Commission Économique pour l'Afrique des Nations Unies (2017, p. IV) note que :

*« La hausse moyenne des revenus s'est accompagnée d'inégalités accrues – sapant dans de nombreux pays les efforts accomplis en matière de réduction de la pauvreté et alimentant l'instabilité socioéconomique dans la région. Plus important encore, la transformation structurelle en cours dans le continent – induite essentiellement par des secteurs à forte intensité de capitaux – n'a pas créé suffisamment d'emplois productifs pour relever les conditions de vies des individus et créer les conditions pour un développement inclusif et équitable en Afrique ».*

En effet, pour le cas spécifique du Maroc, des analyses récentes<sup>5</sup> amènent à conclure que :

*« ... l'impression qui semble se dégager de l'observation des niveaux de vie est celle d'un écart profond en termes de richesses entre les catégories aisées et les populations défavorisées, voire d'un creusement des inégalités au fil du temps et d'une polarisation accrue des revenus, des actifs et des patrimoines. La société serait fortement clivée, et les classes moyennes, continuant à fondre comme neige au soleil, auraient tendance à rejoindre dans un processus inexorable les catégories vulnérables et pauvres ».*

Cette configuration du modèle social marocain amène d'ailleurs les hautes autorités du pays à poser la question « où vont les fruits de la croissance ? ». En effet, la persistance des inégalités de revenus et d'inégalités d'accès aux biens « premiers » (éducation, formation professionnelle, emploi, santé logement, transports, etc.) et d'inégalités de genre contribue, même dans une phase de croissance, à exclure encore plus les citoyens les plus vulnérables et à fragiliser ceux qui sont à la limite inférieure de la classe moyenne. Cette situation crée encore plus de frustrations et génère un climat de défiance vis-à-vis des institutions et des politiques publiques censées, pourtant, promouvoir l'inclusion sociale et le développement humain de façon générale.

L'inclusion sociale est une notion difficile à définir. Sa mesure, son suivi et la délimitation des acteurs et des institutions censés la porter le sont encore plus. Nous dirons tout simplement, au risque d'être vague, que **l'inclusion est utilisée pour caractériser les rapports sociaux entre les individus et les systèmes sociaux**. Cette définition, qui s'aligne sur notre compréhension de la problématique, a été proposée par le sociologue Allemand Niklas Luhman (2011).

Partant de là, on peut penser à une multitude de facteurs qui caractérisent et favorisent l'inclusion sociale. Ces deniers varient, à l'évidence, selon les périodes, les pays, voire les spécifiés territoriales.

Sans être totalement exhaustif, on peut penser aux facteurs suivants :

- L'accès aux services à l'éducation, la formation professionnelle et à la santé ;
- Les dispositifs de lutte contre les discriminations de genre et entre les communautés ;
- L'existence de systèmes de formation tout au long de la vie privilégiant les citoyens ayant de faibles dotations en capital humain ;
- L'accès aux infrastructures ;

<sup>5</sup> Travaux récents menés par N. Elaoufi et S. Hanchane (2017) dans leur livre sur les inégalités.

- La protection sociale et l'existence de filets et de systèmes distributif en faveur des populations les plus fragiles, notamment les vulnérables et les pauvres ;
- Le travail décent ; etc.

Pour le cas du Maroc, l'évolution des rapports sociaux et politiques l'amène à définir les contours d'un modèle d'inclusion sociale de façon explicite dans sa dernière **Constitution de 2011**. Cette dernière s'appuie sur de grands principes, notamment ceux référant à la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Suite à l'adoption de la Constitution, le Maroc a levé toutes réserves à l'égard de la Convention ci-dessous référée, pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Cette Convention, signée en 1993, prônait l'égalité à tous les niveaux, c'est-à-dire dans la vie politique et publique, dans l'éducation et la formation professionnelle, dans l'emploi et la sécurité sociale, dans l'accès aux soins et services de santé et dans l'accès au crédit et aux bénéfices.

De façon sommaire, cette constitution et les conventions auxquelles le Maroc a adhéré ont pour objectif de bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, de le handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit. Deux articles sont particulièrement importants en ce qui concerne l'inclusion sociale, l'égalité et l'équité de genre : les articles 19 et 31.

**Dans l'article 19, il est institué que :**

*"L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent Titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Maroc et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes du Royaume et de ses lois. L'État œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination."*

**Quant à l'article 31, il est établi que :**

*"L'État, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens disponibles pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir du droit [...] :*

- *à une éducation moderne, accessible et de qualité;*
- *à l'éducation sur l'attachement à l'identité marocaine et aux constantes nationales immuables;*
- *à la formation professionnelle [...];*
- *au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi ou d'auto-emploi;*
- *à l'accès aux fonctions publiques selon le mérite [...]*
- *au développement durable."*

Le fait que la formation professionnelle puisse être inscrite comme un levier et un Droit pour lutter contre les discriminations et les inégalités afin de garantir une inclusion sociale crédible, constitue une première dans l'histoire post-coloniale du pays. Par ailleurs, immédiatement, après l'adoption de cette constitution qui renforce les Droits de la femme, **le Plan Gouvernemental pour l'Égalité : 2012-2016** a été institué.

Ce plan vise à construire de nouveaux rapports entre les femmes et les hommes marocains de façon à atteindre une égalité et une équité dans tous les domaines qu'ils soient publics ou privés :

*« Le plan gouvernemental pour l'égalité se fonde sur des principes qui s'accordent avec la perspective de construction de nouvelles relations sociales entre les femmes et les hommes et vise à garantir, d'une part, une participation complète et équitable des femmes dans tous les domaines et d'autre part, le partage équitable et égal des résultats et fruits de cette participation. » p.16.*

*L'égalité visée est fondée sur :*

- *L'égalité des droits, de responsabilités, de possibilités d'opportunités et l'égalité des chances, telle qu'exprimée dans la constitution marocaine ;*
- *L'attribution de la même valeur aux contributions des femmes et des hommes, que ce soit dans la sphère publique ou privée ;*
- *Le renforcement de la discrimination positive pour garantir l'équité de la femme ;*
- *La prise en compte des besoins, contraintes, intérêts et aspirations, spécifiques aux femmes et aux hommes aussi bien dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques publiques et des programmes de développement ;*
- *La reconnaissance d'une pleine citoyenneté aux deux sexes sans aucune discrimination. » p.16*

Le processus d'inclusion sociale au Maroc concerne donc la quasi-totalité des politiques publiques et sociales. Il implique, selon la définition de l'Inclusion Sociale (y compris les considérations d'équité et de parité entre les sexes) retenue plus haut, l'ensemble des rapports entre les individus et les systèmes sociaux spécifiques au Maroc.

Cependant, il est à retenir que le système social référé dans le présent projet MCC II : « Éducation et formation pour l'employabilité (Activité de *Développement de la Formation professionnelle et de l'emploi*) » renvoie au Système de Formation Professionnelle (SFP) pour traiter de la question de l'Inclusion Sociale et (IS) et l'Inclusion Sociale selon le Genre (ISG). C'est plus précisément à la tâche 16 du volet 5 portant sur « l'analyse institutionnelle du Système de formation professionnelle en matière d'ISG » que ce rapport s'intéresse.

La tâche 16 insiste plus particulièrement sur l'effort d'« *évaluer la capacité du SFP à élaborer, superviser/mettre en œuvre, suivre et évaluer des stratégies intégrant les préoccupations sociales et genre qui ont un impact direct sur l'accès, l'orientation, la représentation, la rétention, le taux d'achèvement et l'insertion des lauréats de la FP sur le marché du travail* » (p.140 des TdR). L'intervention précise aussi, en 3 points et avec plus de détails, la démarche à suivre pour répondre à la tâche (p.141-142).

Le rapport exploite toutes les données, les textes de réformes et leur plan de mise en œuvre, les documents officiels, les projets et les évaluations réalisées, depuis au moins une vingtaine d'années, pour faire l'analyse. Il s'appuie également sur les monographies auprès des acteurs et institutions chargées de contribuer à l'institutionnalisation de l'IS et l'ISG par la formation professionnelle. Il présente une synthèse des contenus en mettant en relief la problématique traitée selon les orientations des TdR.

Afin de s'aligner sur ceux-ci, nous proposons dans le présent livrable, une structuration autour de **trois chapitres**.

**Le Premier Chapitre**, « *état des lieux multidimensionnel sur les contraintes au développement des capacités du SFP pour l'IS et l'ISG* », a pour principal objectif de souligner, avec toute la profondeur qui s'impose, **les problèmes d'ordre structurels auxquels le SFP est continuellement confronté lorsqu'il s'agit de développer sa capacité à contribuer à l'IS et/ou à l'ISG de façon soutenable et crédible**. L'identification préalable de ces contraintes nous paraît une voie de passage obligée pour mieux comprendre et analyser le processus d'inclusion sociale que le SFP peut permettre.

Le contexte dans lequel le SFP tente de se développer et de jouer pleinement son rôle est marqué par l'exclusion et un faible développement humain malgré les progrès réalisés par le Maroc en matière de lutte contre la pauvreté ces vingt dernières années (**section 1**). C'est par l'usage d'un indice multidimensionnel sexué du développement social (la survie, la santé, l'éducation, les moyens de subsistance et l'espérance de vie à 60 ans) que le diagnostic est tout d'abord fait. Cette analyse est poursuivie par d'autres approches faisant plutôt appel aux instruments de l'évaluation du développement humain territorialisé. Les résultats montrent que l'état de l'inclusion sociale et les disparités territoriales dans ce domaine sont parfois inquiétantes, notamment du point de vue de l'éducation, la formation, l'accès au marché du travail et les discriminations de genre à l'œuvre dans ces 3 secteurs. Les disparités territoriales du développement humain affichent des retards qui peuvent aller jusqu'à plus de 40 ans entre certains territoires. Ces disparités sont pour une bonne partie expliquée par l'éducation, la formation, et les faibles niveaux d'accumulation du capital humain chez les femmes notamment dans les territoires pauvres.

Partant de là, l'analyse se précise davantage dans **une 2<sup>ème</sup> section** « *le profil de l'inclusion sociale par le système d'éducation et de formation sur le long-terme* ». Elle montre une réduction très lente, sur le long terme (1950-2010), des inégalités éducatives à cause notamment de l'exclusion des filles du système scolaire et du système de formation professionnelle.

En analysant plus particulièrement le système éducatif sur une période plus récente, (**Section 3**), marquée pourtant par deux politiques structurelles majeures d'éducation et de formation dont les orientations sont chiffrées et ciblées (Charte de l'éducation et Formation et Programme d'urgence), il apparaît que ce dernier n'a pas été marqué par des progrès significatifs. Au contraire, le décrochage scolaire l'a profondément structuré, puisque les résultats indiquent qu'entre 2000 et 2013, environ 5 Millions d'élèves l'ont quitté sans disposer d'aucune qualification. Les filles, notamment celles du milieu rural, sont surreprésentées dans ce stock d'abandons.

**Dans la section 4**, on souligne que les dispositifs de la deuxième chance « *Éducation Non Formelle (ÉNF)* » ne fonctionnent pas réellement pour favoriser l'inclusion sociale car ils ne réussissent à intégrer qu'une infime partie des jeunes filles et garçons concernés dans le système scolaire et presque personne dans le SFP.

Face à cette situation, le SFP ne peut être que débordé, surtout que depuis les années 2000, on lui a fait jouer le rôle de l'inclusion massive des décrocheuses et des décrocheurs. Il est débordé en amont par les flux de demande d'intégration par une population très peu dotée en compétences de base et il l'est en aval car il opère sur un marché du travail stigmatisé, ne garantissant ni protection sociale, ni parcours valorisant pour les individus qui réussissent à y être insérés (**section 5**).

Partant de ces contraintes en amont, le **Deuxième Chapitre** peut, en effet, aborder avec plus de profondeur la capacité du SFP à assurer l'ISG, en posant directement la question : « *Quelles sont les capacités multidimensionnelles du système de formation professionnelle dans la contribution à l'ISG ?* »

Dans le contexte marocain, la question incontournable consiste à réexaminer les orientations ciblées de la Charte et du Programme d'urgence (données et objectifs chiffrés à l'appui), pour évaluer si le SFP a pu ou non intégrer les exclus du système éducatif comme il lui a été consigné (**Section 1**). Plus précisément, il s'agira d'analyser sa capacité d'accueil et le niveau des efforts qui devaient être entrepris pour favoriser l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale par l'alternance et l'apprentissage. Les résultats font montre là aussi de peu de progrès puisque seulement moins de 20% des jeunes qui quittent l'école ont réussi à décrocher un diplôme du SFP, pourtant, de bas niveau depuis l'adoption de la Charte en 1999 jusqu'en 2004.

Ensuite, c'est la capacité du SFP dans l'insertion professionnelle des lauréates et lauréats qui est traitée en détail dans la **Section 2** : « *le processus d'IS et d'ISG dans la FP* ». Nous passons en revue les indicateurs utilisés dans ce champ aussi bien pour rendre compte de l'insertion que des discriminations genre. Ces indicateurs sont très peu réalistes par rapport à l'ambition d'un projet sociétal de l'ISG. Ils ne sont généralement pas sexospécifiques ; tout au plus, au moment de l'analyse on fait une distinction entre effectifs hommes/femmes. Nous en proposons d'autres qui traitent de la qualité de l'insertion à partir des enquêtes de cheminement pour mieux traiter la question de l'inclusion (**Section 3**).

Ceci étant et quels que soient les indicateurs, robustes ou peu robustes, le SFP n'est pas en mesure, à l'état actuel des choses, de développer pleinement sa capacité pour l'ISG. Les jeunes filles et garçons lauréates et lauréats sont confrontés aux mêmes contraintes identifiées dans le chapitre 1 au sujet du marché du travail dans son ensemble : « Précarité, mauvaises conditions de travail et inégalités de genre persistantes ».

Nous tirons les leçons de ce faible développement des capacités du SFP (**Section 4**) avant d'aborder la problématique particulière des personnes à besoins spécifiques et détenus pour examiner les capacités du SFP à pouvoir les intégrer (**Section 5**).

La formation professionnelle n'a pas été du seul ressort de ses opérateurs classiques. Ce qu'il est convenu d'appeler les politiques actives de l'emploi « **Teahil, Idmaj, Moukawaliti** » sont aussi concernées dans ce rapport. Nous réexaminons donc la capacité de ces derniers programmes et leurs contenus en formation pour mieux avancer dans la compréhension des capacités du SFP dans son ensemble à être l'un des promoteurs de l'ISG (**Section 6**).

Au-delà de ces analyses, les TdR s'intéressent aussi à la budgétisation de genre, nous traitons de cette question dans la **Section 7** d'un point de vue global avant d'affiner l'analyse d'un point de vue sectoriel dans le chapitre 3. Nous nous intéressons plus particulièrement aux forces et aux limites de la Budgétisation Sensible au Genre « BSG » de façon générale mais aussi de façon spécifique par rapport au SFP.

Dans la **Section 8** nous traitons de la manière dont la question du genre a été posée dans le cadre du Programme Stratégique à Moyen Terme (PSMT) pour l'opérationnalisation de l'égalité et l'équité de genre dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale et les conditions de travail. Même si ce programme n'a pas été évalué, il nous a semblé important de le discuter pour mieux situer l'état d'avancement récent des autorités publiques et des acteurs en matière d'inclusion sociale selon le genre telle qu'elle est portée par le SFP.

Justement **dans la section 9**, nous rappelons les grandes orientations de la nouvelle réforme du système d'éducation et de formation en matière d'inclusion de façon générale et celle plus directement liée au SFP : la nouvelle stratégie de la FP 2021.

C'est dans le **Troisième Chapitre** qu'on aborde la problématique des acteurs et des opérateurs nationaux dans la mise en œuvre des stratégies de développement des capacités du SFP en matière d'ISG : « *Inclusion sociale et selon le genre par les stratégies et les pratiques des acteurs transversaux et sectoriels du SFP : un bilan varié et de fortes contraintes* ». Les travaux de ce chapitre sont fondés sur des monographies conduites selon un guide d'entretien inspiré directement des TdR. Ce chapitre synthétise les résultats de cette monographie et les structures autour de 5 sections. Dans la **Section 1**, on s'intéresse tout d'abord aux stratégies et objectifs des acteurs en matière d'ISG. Ceux-ci sont variables selon les spécificités sectorielles et les opérateurs.

La **Section 2** répond à la question relative à la budgétisation spécifique ciblant l'inclusion sociale et la problématique Genre. Les aspects touchant aux ressources humaines dédiées aussi bien au niveau central qu'au niveau régional pour ce volet (à double aspect) seront aussi abordés.

La **Section 3** quant à elle fait état de l'expertise et des capacités institutionnelles des acteurs en matière d'élaboration d'outils pour le pilotage et l'évaluation des progrès réalisés en matière d'ISG.

Quant à la **Section 4**, elle traite de la sensibilisation, de la concertation et des réalisations au niveau des différentes composantes de l'ISG.

La **Section 5** fait enfin le bilan des Contraintes transversales et sectorielles liées à l'ISG.

Le présent rapport présente, dans une section indépendante, les résultats du Benchmark réalisé dans trois pays (un pays comparable) : Québec, Suède et Tunisie. Ledit rapport aborde les questions d'inclusion sociale et Genre avec un chapitre commun qui précise la terminologie utilisée par les organismes internationaux aussi bien pour le « Genre » que les populations concernées par ce qui est identifiée comme intervention d'« Inclusion sociale ».

Se déroule après l'analyse de ces deux volets dans chacun des pays sur les plans réglementaire, institutionnel, financier et programmes spécifiques si existants. Cette ligne de lecture permet ainsi de souligner les stratégies les plus porteuses et bonnes pratiques par pays mais aussi les politiques abandonnées ou ajustées au fil du développement humain de la société en question.

#### N.B

Pour les commodités de lecture et de suivi d'analyse, il sera traité dans ce rapport majoritairement de l'ISG comme concept incluant l'IS sauf spécification établie dans le corps du texte et renvoi explicite à l'un ou à l'autre.



## Chapitre 1 Inclusion Sociale (IS) et inclusion selon le genre (ISG) : un état des lieux multidimensionnel

Afin de rendre compte de l'état de l'inclusion sociale au Maroc et identifier les contraintes en amont du SFP à développer ses capacités d'ISG, nous proposons de structurer ce chapitre autour de **cinq sections**. Nous considérons celles-ci parmi les préalables fondamentaux pour la compréhension d'un modèle d'inclusion social.

La **première section** donne une idée générale et macroscopique de l'état de l'IS et l'ISG par la mobilisation de l'indice multidimensionnel d'exclusion au Maroc et l'indice de développement humain territorialisé et selon le genre. Ensuite nous nous intéressons dans **une deuxième section** au profil de l'inclusion sociale par le système d'éducation et de formation sur le long-terme.

La **troisième section** s'intéresse au système éducation et à son processus d'inclusion-exclusion, tout en passant en revue les degrés de mise en œuvre par rapport à la Charte et au Programme d'urgence.

Dans la **quatrième section**, on fait le bilan et l'analyse de la contribution du dispositif de l'Éducation Non formelle (ENF) à l'inclusion ou la ré-inclusion dans le système d'éducation et de formation.

La **cinquième section** enfin aborde la question de l'emploi, son taux de féminisation et toutes ses caractéristiques, notamment en termes d'éducation et niveau de formation professionnelle pour évaluer enfin l'inclusion sociale du point de vue du travail décent. La problématique du SF, ses capacités et son rôle dans l'ISG, qui est au cœur de ce projet, sera abordée de façon encore plus détaillée dans le chapitre deux de ce rapport, une fois les contraintes en amont identifiées dans le présent chapitre.

### 1.1 Pauvreté, exclusion Sociale et développement humain : identification globale des contraintes structurelles à l'Inclusion Sociale selon le Genre

#### 1.1.1 Indicateurs d'exclusion sociale et disparités territoriales

Malgré le recul de la pauvreté, les travaux et les évaluations portant sur le Maroc concluent de façon presque unanime que la croissance qu'a connue le pays n'a été ni significativement inclusive ni équitable. Les fondements d'une croissance au service du développement social à long terme sont loin d'être satisfaisants.

Effectivement, le Maroc a réalisé des avancées non négligeables en matière de réduction du taux de la pauvreté monétaire. Ce dernier est passé de 15.3% en 2001 à 4,8% en 2014.

Selon les dernières données du HCP, la pauvreté extrême (individus vivant avec moins de 1.90\$, en 2015) a été pratiquement éradiquée. En effet, Selon le document du HCP portant sur « *Les Dynamiques de la pauvreté et des inégalités au Maroc, 2001 – 2014* », on note qu'en 2014, le Maroc compte près de 1 605 000 personnes pauvres, soit un taux de pauvreté de 4.8% ; près de 79.4% d'entre eux vivent en milieu rural, soit 1 275 000 personnes. Or, sachant que 51% sont des femmes et 49% des hommes, cela donne 881 500 femmes et filles ainsi que 786 450 hommes et garçons vivant dans la pauvreté.

Pour le milieu rural, il y aurait donc respectivement 699 911 et 624 441 pauvres vivant en milieu rural et l'on sait que, entre 2001 et 2014, le rapport du taux de pauvreté rural/urbain s'est accru pour atteindre plus de 5,9.

Selon ce même document, « l'évolution du lien croissance-pauvreté montre que la croissance devient de plus en plus notoirement réductrice de la pauvreté : une croissance économique de 1% donne lieu

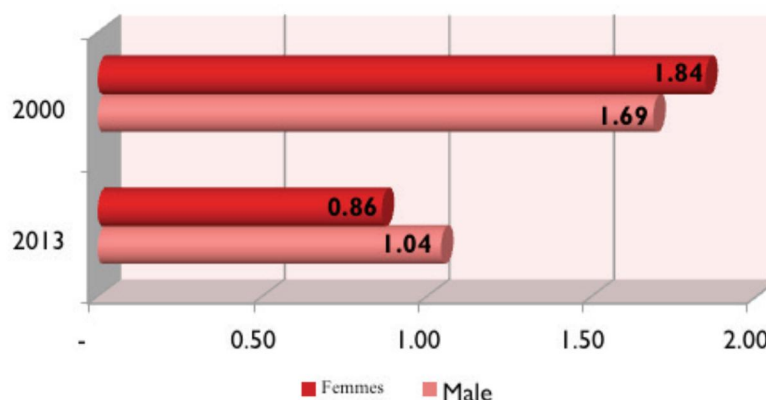
à une réduction du taux de pauvreté de 2,7% en 2001, 2,9% en 2007 et 3,6% en 2014. ». Le Maroc mise ainsi sur la croissance pour réduire la pauvreté, d'où l'importance de la formation professionnelle et sa diversification dans les régions atteintes par un taux de pauvreté élevé. C'est le cas pour les régions suivantes dont le taux de pauvreté est plus élevé que la moyenne nationale et qui regroupent 45% de l'ensemble de la population pauvre : Draa-Tafilalet (14.6%), Béni-Mellal-Khénifra (9.3%), Marrakech-Safi (5.4%), Oriental (5.3%), Fès-Meknès (5.2%) et Souss-Massa (5.1%).

Par ailleurs, le Diagnostic de croissance du Maroc de 2015 mentionne que : « *En dépit des progrès réalisés, les défis en matière de développement restent importants, et seule une plus forte croissance tirée par le secteur privé sera à même d'y faire face. La pauvreté absolue a fortement diminué, mais la vulnérabilité économique reste courante. Le chômage des jeunes est relativement important et la couverture de la protection sociale est limitée* »<sup>6</sup>.

Justement, l'indice de développement social du Maroc permet d'avoir une idée préalable sur la vulnérabilité ainsi que sur les défis majeurs à relever en matière d'ISG. Cet indice est confectionné par la Commission Économique pour l'Afrique des Nations Unies (2017). Il mesure l'exclusion selon les dimensions suivantes : la survie, la santé, l'éducation, les moyens de subsistance et l'espérance de vie à 60 ans. L'indice est fondé sur l'hypothèse que le développement, et par voie de conséquence l'inclusion sociale, dépendent fortement de l'amélioration des conditions de vie (les revenus).

Comme le taux de pauvreté, force est de souligner que l'Indice Africain de Développement Social (IADS) confectionné par la Commission Economique pour l'Afrique des Nations Unies (2017, p.36) a baissé en passant de 1.68 à 0.98 entre 2000 et 2013. La décomposition de l'indice selon le genre et son évolution sur cette dernière période reflète l'effort accompli par le pays en matière d'inclusion selon le genre, même s'il y a persistance de disparités, comme le montre le graphique émanant du rapport 2017 de la Commission Économique pour l'Afrique des Nations Unies (2017, p.37) :

Graphique 1 : Evolution de l'IADS selon le genre au Maroc



Source : rapport 2017 de la Commission Economique pour l'Afrique des Nations Unies

Par ailleurs, malgré des difficultés d'inclusion sociale dans le rural, la baisse générale de l'indice s'explique aussi par sa baisse significative dans ce milieu. Il passe de 2.46 à 1.25 entre 2000 et 2013. Dans les zones urbaines, la baisse a été beaucoup moins forte, puisque l'IADS passe de 1.25 à 0.99 sur la période. Ces évolutions reflètent les efforts accomplis par le pays pour assurer un développement à long-terme harmonieux entre les deux milieux. Plus précisément, en 2000 l'indice était de 2.46 dans les zones rurales, alors qu'il n'était que de 1.19 dans l'urbain. En 2013, il est respectivement de 1.25 et de 0.99.

<sup>6</sup> BAD, GOM et MCC, 2015, p. 14-15

Lorsque l'indice est décomposé selon ses facteurs d'exclusion, on observe que c'est la part de la malnutrition infantile et le chômage des jeunes qui ont le plus marqué les contraintes liées au développement social, tel que le montre l'évolution de l'indice entre 2000 et 2013. Les difficultés d'accès aux services de santé de base, l'abandon scolaire, les sortants du système éducatif et de formation sans qualification ainsi que la faible adéquation entre formation et emploi sont les facteurs structurels qui renforcent ces contraintes.

Lorsque la décomposition de l'indice entre ses composantes prend en compte la dimension genre, on s'aperçoit que les filles courent le risque d'être trois fois plus exclues que les garçons, notamment à cause des contraintes liées à leur scolarisation et la faible rétention dans le système d'éducation et de formation comme on le verra plus tard (cf. le rapport 2017 de la Commission Économique pour l'Afrique des Nations Unies, 2017, p.39).

### 1.1.2 Inclusion sociale et développement humain

Malgré la pertinence de cette première analyse, l'IADS ne peut à lui seul permettre une compréhension avancée de l'état d'inclusion sociale du pays. L'analyse des progrès et des contraintes liées au développement humain est de ce point de vue encore plus éclairante.

En effet, les analyses concordent pour souligner que le Maroc a progressé dans ce domaine, puisque l'Indice de Développement Humain (IDH) passe de 0.351 en 1990 à 0.617, pour placer le Maroc dans le classement mondial à la 129<sup>ème</sup> position. Malgré ces progrès, le pays reste mal positionné par rapport à ses proches voisins, les pays du Maghreb. Les disparités territoriales et les progrès encore significatifs à réaliser en matière d'inclusion territoriale et de genre à travers l'éducation, la formation-emploi, les revenus et la santé sont toujours les raisons principales qui expliquent ce retard.

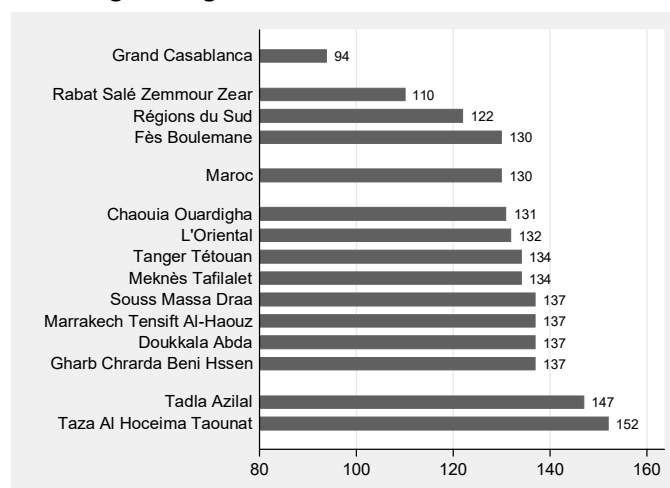
Plus précisément lorsqu'on désagrège l'indice de développement humain (IDH) selon ses composantes (éducation, santé, revenus par tête) et selon les territoires, force est de constater tous les défis majeurs que le pays doit affronter pour éradiquer les sources structurelles de l'exclusion sociale.

En effet, les analyses réalisées récemment au Maroc par un groupe de chercheurs <sup>7</sup> montrent que les progrès réalisés sont loin d'assurer une inclusion sociale convergente dans les régions. Ces analyses sont faites à partir des données de 2010, dans la mesure où l'accès aux nouvelles données du HCP de 2014 (recensement et enquêtes de niveau de vie des ménages) n'est pas encore possible.

Si on positionne les régions marocaines dans le classement international du PNUD pour l'année 2010, quatre groupes de régions se distinguent. Le premier est représenté par la région du Grand Casablanca. Celle-ci occuperait le dernier rang parmi les pays à niveau de développement humain élevé selon la classification du PNUD (dont l'IDH est situé entre 0,794- 0,709). Plus précisément, avec un IDH égal à 0,709, le Grand Casablanca occuperait virtuellement la 94<sup>ème</sup> place mondiale en 2010.

<sup>7</sup> Benabdellali et al (2017) et Elaoufi et Hanchane (2017)

Graphique 1.2 : Rang des régions marocaines dans le classement mondial, 2010



Source : Elaoufi et Hanchane (2017)

Le deuxième groupe comprend les régions de Rabat Salé Zemmour Zaer, Sud et Fes Boulemane qui présentent un niveau de développement moyen ; les niveaux d'IDH de ces dernières oscillent autour de 0,631). Le troisième groupe réunit les régions de Chaouia Ouardigha, l'Oriental, Tanger Tétouan, Meknès Tafilalet, Souss Massa Draa, Marrakech Tensift Al-Haouz, Doukkala Abda et Gharb Chrarda Beni Hssen qui seraient situées au rang des pays à niveau de développement humain moyen mais qui reste inférieur à la moyenne nationale. Enfin, le dernier groupe est constitué par les régions de Tadla Azilal et Taza Al Hoceima Taounat, qui ont un niveau de développement humain faible (son IDHT est compris entre 0,525 et 0,295).

Tableau 1.1 : Classement national et international, régions marocaines (2010)

Régions	Classement mondial				Classement national			
	IDH	ISanté	IEducation	IRevenu	IDH	ISanté	IEducation	IRevenu
Régions du Sud	122	47	146	100	3	4	4	3
Souss Massa Draa	137	40	166	135	9	2	11	11
Gharb Chrarda Beni Hssen	137	56	163	138	12	6	9	12
Chaouia Ouardigha	131	83	162	101	5	9	8	4
Marrakech Tensift Al-Haouz	137	79	166	124	10	8	10	7
L'Oriental	132	49	157	125	6	5	6	8
Grand Casablanca	94	30	118	99	1	1	1	1
Rabat Salé Zemmour Zear	110	44	133	100	2	3	2	2
Doukkala Abda	137	108	166	116	11	13	12	5
Tadla Azilal	147	107	171	138	13	11	13	13
Meknès Tafilalet	134	107	152	126	8	12	5	10
Fès Boulemane	130	87	144	125	4	10	3	9
Taza Al Hoceima Taounat	152	114	178	142	14	14	14	14
Tanger Tétouan	134	79	158	120	7	7	7	6
<b>Maroc</b>	<b>130</b>	<b>59</b>	<b>155</b>	<b>116</b>				

Source : Elaoufi et Hanchane (2017)

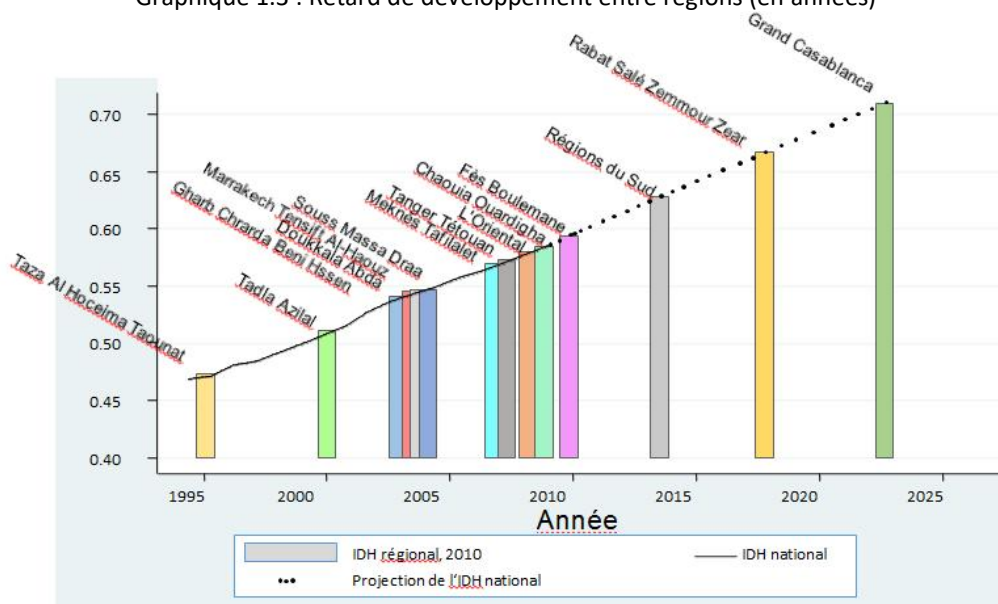
L'analyse par composante montre que les régions du Grand Casablanca, de Rabat Salé Zemmour Zear, de Fès Boulemane, du Sud et de Meknes Tafilalet occupent les cinq premiers rangs, respectivement, en ce qui concerne l'indice de l'éducation. De manière générale, ces régions présentent des niveaux de scolarité élevés, supérieurs à la moyenne nationale en raison notamment des taux d'analphabétisme relativement bas, de la présence d'une forte proportion de la population ayant atteint des niveaux supérieurs d'enseignement et d'un faible taux de déperdition.

Les disparités entre les régions apparaissent aussi marquées lorsqu'on considère le niveau de vie. En termes d'indice de revenu, les cinq premières régions, qui présentent des niveaux de revenu régional brut mensuel par tête supérieur à la moyenne nationale (compris entre 4381 et 6648 en PPA \$ constant 2005), se caractérisent par une prédominance du secteur secondaire et/ou tertiaire.

Les disparités en matière de santé sont relativement moins importantes que les deux autres dimensions de l'IDH (l'indice de la santé se situe entre 0,77 pour la région de Taza Al Houceima Taounat et 0,93 pour la région du Grand Casablanca). Toutefois, l'espérance de vie à la naissance de la région du Grand Casablanca est supérieure de 10 années de plus que celle de la région Taza Al Houceima Taounat (79,25 et 69,21 années respectivement), soit un écart relatif de 17%. Notons que l'espérance de vie à la naissance dans le Grand Casablanca est proche de la moyenne des pays à développement humain très élevé selon la classification du PNUD (80 ans), soit la 30<sup>ème</sup> position mondiale dans la composante santé. Celle de Taza Al Houceima Taounat est inférieure à la moyenne des pays à niveau de développement humain moyen (lui conférant la 114<sup>ème</sup> position mondiale dans la composante santé) (voir tableau n°1.1).

Le graphique 1.3, ci-dessous, reporte l'évolution de l'IDH national depuis 1995 et celui enregistré en 2010 par les régions marocaines. Comme on peut le constater, l'IDH de la région de Taza Al Hoceima Taounat et de Tadla Azilal se situe au même niveau que celui atteint par le Maroc en 1995 et en 2000. Soit un retard de quinze et de dix années de développement, respectivement. Les régions de Souss Massa Draa, Marrakech Tensift Al-Haouz, Doukkala Abda et Gharb Charda Beni Hssen avec un IDH moyen de l'ordre de 0,545 accusent un retard compris entre six et sept années par rapport à l'IDH national. Par ailleurs, les régions de Chaouia Ouardigha, l'Oriental, Tanger Tetouan et Meknès Tafilalet affichent un niveau de développement légèrement en deçà de la moyenne nationale avec un retard compris entre une et trois années.

Graphique 1.3 : Retard de développement entre régions (en années)



Source : Benabdelali et al (2017)

D'après les estimations, le taux d'accroissement annuel moyen de l'IDH entre 2005 et 2010 pour le Maroc est de l'ordre de 1,41%, légèrement supérieur à celui enregistré par les pays à développement humain moyen (1,38%). À cette vitesse, le Maroc atteindra le niveau d'IDH du Grand Casablanca dans 13 années, soit un retard de 28 années entre la région Taza Al Hoceima Taounat et du Grand Casablanca plus particulièrement (voir graphique n°1.3).

Les écarts de développement de l'IDH agrégé ainsi mis en évidence peuvent différer d'une composante à l'autre. Le tableau n°1.2 donne, pour chaque composante de l'IDH, le nombre d'années de retard par rapport à la région du Grand Casablanca. C'est dans la moyenne des années de scolarisation où les écarts par rapport au Grand Casablanca sont les plus significatifs.

Tableau 1.2 : Retard en développement humain par rapport à la région du Grand Casablanca, en années

Région	EVN	MAS	EVS	RNB	IDH
Régions du Sud	5	19	8	3	10
Souss Massa Draa	4	36	9	23	19
Gharb Charda Beni Hssen	7	30	15	28	20
Chaouia Ouardigha	11	30	9	4	14
Marrakech Tensift Al-Haouz	11	33	14	18	19
L'Oriental	6	25	10	19	15
Rabat Salé Zemmour Zear	5	9	5	1	5
Doukkala Abda	16	32	16	12	20
Tadla Azilal	15	37	10	35	23
Meknès Tafilalet	16	24	7	20	16
Fès Boulemane	11	19	6	20	13
Taza Al Hoceima Taounat <sup>8</sup>	21	41	17	47	28
Tanger Tétouan	10	26	12	15	16
<b>Maroc</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Source : Elaoufi, Hanchane (2017), Benabdelali et al (2017)

Légende :

EVN : Espérance de vie à la naissance  
 MAS : Moyenne d'années de scolarisation  
 EVS : Espérance de vie scolaire  
 RRB : Revenu régional Brut.

## 1.2 Inclusion Sociale et système d'éducation et de formation

### 1.2.1 Une lente évolution des inégalités éducatives et de l'inclusion

Comme on vient de le voir la répartition de l'éducation et le niveau de formation parmi la population est très éclairante pour comprendre la complexité du processus d'inclusion sociale. De même, le revenu qui renseigne sur l'inclusion sociale par l'activité, reflétant de ce fait l'adéquation entre la formation et l'emploi, est aussi un autre indice de l'inclusion sociale par le marché du travail, via le niveau et la qualité du capital humain. Dans ce qui suit, nous nous intéressons plus particulièrement au profil de l'inclusion/exclusion sociale et du genre par une seule composante qu'est l'éducation.

En effet, l'analyse de l'expansion de l'éducation dans un certain nombre de pays en développement ne doit pas occulter la répartition inégale des niveaux d'instruction entre les individus conditionnellement à un certain nombre de caractéristiques individuelles, familiales ou territoriales. La répartition de l'éducation au sein de la population est, par conséquent, tout aussi importante pour les politiques publiques. Elle conditionne la distribution des revenus, la capacité d'adaptation aux changements culturels et technologiques, le niveau de bien-être, de cohésion sociale et le rythme de l'inclusion sociale.

<sup>8</sup> La région Taza Al Hoceima Taounat accuse un retard important dans toutes les composantes de l'IDH par rapport à la région du Grand Casablanca. Il est de 21 ans pour l'espérance de vie à la naissance, 41 ans pour la moyenne d'années de scolarisation, 17 ans pour l'espérance de vie scolaire et de 47 ans pour le revenu !

D'après une analyse de très long terme, entre 1950 et 2010, utilisant les moyennes d'années de scolarisation et un indice d'inégalités éducatives adaptés (l'indice de Gini<sup>9</sup>, cf. Benabdelali 2013), on s'aperçoit que le niveau d'instruction de la population marocaine âgée de « 15 ans et plus » est estimé à 5 années de scolarisation en moyenne en fin de période. Il est en constante augmentation : passant de 0,28 années en 1950 à 1,80 années en 1980 ; il connaît après une augmentation d'environ un an par décennie. Ce niveau demeure toutefois en-deçà de celui observé dans les pays en développement (7,1 années) et dans les pays développés (11 années).

Parallèlement, l'inégalité dans la distribution de l'éducation au Maroc, mesurée par le coefficient de Gini, a diminué au cours de la période considérée. De 1950 à 2010 elle a été quasiment divisée par deux, passant de 0,97 à 0,56. Ce niveau d'inégalités reste parmi les plus élevés au monde dans les pays émergents.

Le recul de l'analphabétisme constitue un facteur important de l'amélioration du nombre d'années de scolarisation. Le Maroc a connu une baisse considérable de la proportion de la population sans scolarité : elle s'est réduite de moitié, passant de 96% en 1950 à 44% en 2010<sup>10</sup> même si elle demeure encore à des niveaux élevés. Cette baisse a été significative durant la dernière décennie (2,25 % en moyenne par an) alors qu'elle était de l'ordre de 1,70% dans les années 1980 et 1990 et seulement de 1,24% dans les années 1970 et de 0,70% dans les années 1960. Elle est liée au développement de l'enseignement primaire – dont la fréquentation est de l'ordre de 24% de la population âgée de 15 ans et plus en 2000 comparativement à 1,5% en 1950. En outre, 23% de la population a atteint un niveau d'éducation secondaire en 2010, alors que cette proportion n'était que de 14% en 1990.

En effet, depuis 1950, le nombre de personnes disposant d'un niveau d'éducation primaire et secondaire a augmenté dans les mêmes proportions (moins de 1,5% en 1950 à 24% en 2010 pour le primaire et de 1,8% en 1950 à 23% pour le secondaire). Ceci étant, le nombre moyen d'années de scolarisation dans le secondaire n'a pas connu le même rythme d'évolution que dans le primaire. Une analyse plus fine considérant le degré d'achèvement des cycles d'études révèle que, sur l'ensemble de la période, la proportion de la population qui n'achève pas le cycle secondaire est supérieure à celle qui le termine. La situation est inverse pour le primaire surtout à partir des années 1980. En 2010, 87% de ceux qui fréquentent l'école primaire achèvent le cycle alors que seulement 49% de ceux ayant accédé au cycle secondaire accomplissent les six années d'études.

Cette situation sous-entend un faible rendement scolaire comme on le verra par la suite. En effet, l'analyse de l'évolution des redoublements et abandons scolaires au Maroc montre qu'ils sont particulièrement prononcés dans les cycles primaire et secondaire et plus spécifiquement en fin de cycle. Dans l'enseignement primaire, la durée moyenne de scolarisation est de moins de la moitié des six années d'étude de ce cycle.

### 1.2.2 Les inégalités éducatives et les inégalités de genre

Ces analyses montrent également que les fortes inégalités éducatives au Maroc par rapport aux pays de la zone MENA et les pays du Maghreb est fortement expliquée par l'inégalité de genre (à titre d'exemple, l'indice de Gini est de 0.42 en Tunisie, 0.39 en Algérie, 0.32 en Turquie et 0.29 en Jordanie).

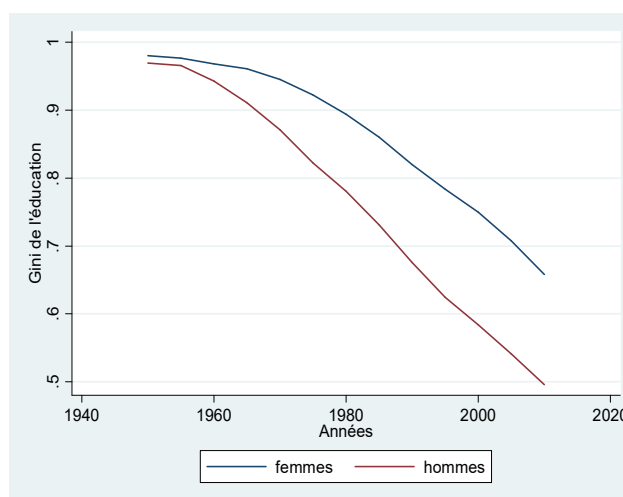
<sup>9</sup> D'après l'INSEE (L'Institut national de la statistique et des études économiques), l'indice (ou coefficient) de Gini est un indicateur synthétique d'inégalités de salaires (de revenus, de niveaux de vie). Il varie entre 0 et 1. Il est égal à 0 dans une situation d'égalité parfaite où tous les salaires, les revenus, les niveaux de vie seraient égaux. À l'autre extrême, il est égal à 1 dans une situation la plus inégalitaire possible, celle où tous les salaires (les revenus, les niveaux de vie...) sauf un seraient nuls. Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé. Une baisse de l'indice de Gini observée entre deux dates indique une diminution globale des inégalités. À l'inverse, une élévation de l'indice reflète une augmentation globale des inégalités.

<sup>10</sup> Selon l'Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme le taux d'analphabétisme atteint est de 32% en 2016.



Partant d'un même niveau d'inégalité en 1950, la distribution de l'éducation a évolué dans le sens d'une réduction des inégalités, plus marquée en faveur des hommes. Depuis 1950, l'inégalité entre les hommes baisse de manière significative, le coefficient de Gini se situant à 0,50 en 2010. L'inégalité envers les femmes connaît une baisse plus lente, l'indice de Gini se situant à 0,66 en 2010. Il correspond à celui atteint par les hommes en 1990. Toutefois, la baisse des inégalités tend à s'accélérer à partir des années 2000<sup>11</sup>.

Graphique 1.4 Évolution de l'indice de Gini de l'éducation par genre, Maroc (1950-2010)



Source : Elaoufi et Hanchane (2017)

La décomposition de l'indice de Gini selon le genre en inégalité intra groupe (*within*) et inégalité inter groupe (*between*), c'est -à-dire les inégalités au sein des genres et entre les genres, est extrêmement éclairante quant aux contraintes culturelles de la faible inclusion sociale des femmes. En effet, la contribution de l'écart entre genre accuse même une légère augmentation entre 1950 (50%) et 2010 (52%). Le poids des disparités entre hommes et entre femmes dans l'explication de l'inégalité totale a connu des évolutions contrastées. Il s'amorce à partir des années 1980 une baisse sensible de la contribution de l'inégalité entre les hommes, ce qui traduit tout de même un développement de leur scolarisation.

La baisse de l'inégalité est lente et moins importante entre les femmes, il en résulte que leur poids explicatif dans les inégalités augmente surtout à partir des années 1980.

L'expansion de la scolarisation chez les femmes ne s'est pas effectuée de manière homogène. En 2010, une forte proportion n'a toujours pas accès à l'éducation (54%) et seulement 7% atteint un niveau d'enseignement supérieur.

Les évaluations internationales soulignent plus particulièrement que les perspectives de réduction de l'écart des niveaux de scolarité atteints entre pays développés et en développement reposent largement sur la capacité de ces derniers à augmenter de manière significative les taux de scolarisation parmi les nouveaux entrants (moins de 15 ans), et de rattraper les taux élevés de passage du primaire au secondaire et du secondaire au supérieur des pays développés. Pour le cas du Maroc, il faut rajouter que les efforts doivent aussi être soutenus pour une plus grande rétention des filles le dans le secondaire, notamment.

<sup>11</sup> Voir Elaoufi et Hanchane, 2017.



### 1.3 Défis de l'Inclusion sociale et de l'inclusion sociale selon le genre : le cas de la Charte et du Programme d'urgence

Ainsi lorsqu'on s'intéresse au processus d'entrée et de niveau de sortie du système d'éducation et de formation aussi bien des garçons que des filles, le profil de l'inclusion sociale et l'inclusion selon le genre se précise davantage et permet de mieux comprendre le niveau encore élevé des inégalités éducatives dans le pays.

L'absence de scolarisation, l'abandon scolaire, la faible inclusion sociale par l'école, sont des réalités auxquelles le Maroc est toujours confronté, surtout en milieu rural. Le Maroc a su relever le défi de la scolarisation des garçons et des filles en milieu tant urbain que rural, pour le primaire. Cependant, la situation reste très problématique notamment dans le collégial et surtout pour les filles situées dans le milieu rural.

En effet, les données du recensement scolaire du Ministère de l'Éducation Nationale (2014) indiquent une généralisation réussie dans le primaire. L'objectif de scolariser 95% des enfants âgés de 6-11 ans au primaire, fixé dans le Plan d'Urgence, a été atteint dès 2011. Plus particulièrement, les taux nets de scolarisation des filles au primaire passent de 74% en 2000 à 98,5% en 2013. De même, ces taux évoluent dans le milieu rural de 69,4% à 99% entre ces deux dates.

Cependant, la scolarisation dans le cycle collégial continue à être problématique. En effet, l'objectif d'atteindre 90% de scolarisation au niveau collège, comme le prévoyait le Programme d'urgence, pour les enfants âgés de 12 à 14 ans n'a pas été atteint alors même que les taux nets de scolarisations ont plus que doublé entre 2000 et 2013 passant de 26,6% à 58,1%.

Les niveaux encore bas de la scolarisation au collège sur le plan national s'expliquent en grande partie par la situation dans le milieu rural. Dans le milieu urbain, par contre, on s'achemine vers les objectifs du Plan d'Urgence, même si des écarts de réalisation persistent par rapport à ce dernier. Aussi bien le taux net de scolarisation des filles que celui des garçons dépassent 80% en 2013 (cf. tableau 9).

Le taux net de scolarisation observé au cycle collégial dans le milieu rural présente un écart de 59,1% par rapport aux objectifs du Plan d'Urgence. Il se situe aujourd'hui à 30,9% comparativement à 81,8% pour le milieu urbain. Ceci étant, il faut tout de même souligner que le taux net de scolarisation n'était que de 7,5% en 2000 dans le milieu rural, avec 5,1% pour les filles et 9,6% pour les garçons.

Entre 2000 et 2013, la scolarisation des filles urbaines s'est améliorée au fil du temps pour dépasser aujourd'hui celle des garçons urbains. En revanche, la parité filles/garçons dans le rural est toujours en faveur des garçons avec un écart de près de 7 points (cf. tableau 1.3).

Tableau 1.3 : Taux nets de scolarisation au collège

	<b>Total</b>	<b>Urbain</b>		<b>Total Urbain</b>	<b>Rural</b>		<b>Total Rural</b>
		Garçons	Filles		Garçons	Filles	
<b>Taux nets en 2000</b>	26,6	49,7	44,8	47,2	9,6	5,1	7,5
<b>Taux nets en 2013</b>	58,1	80,5	83,1	81,8	34,2	27,4	30,9

Source : Recensement Scolaire du Ministère de l'Éducation Nationale et projections actualisées de la population du HCP.

Au-delà de la faible scolarisation au niveau collégial, il faut souligner que les phénomènes de redoublement et d'abandon se sont traduits par des effectifs très faibles d'élèves qui arrivent au niveau du baccalauréat. On observe seulement 6% en 2011 pour la cohorte qui entame le primaire en

2000, le même taux, en 2012, pour celle qui entre en 2001, et seulement 7% en 2013 pour celle qui a démarré sa scolarisation dans le primaire en 2002.

Ces niveaux bas des taux d'achèvement s'expliquent par la faible rétention par le système qui a donné lieu à une population très jeunes marquée par de faibles niveaux de qualification et rendant ses chances d'inclusion sociale trop faibles.

En effet, les efforts entrepris pour la lutte contre l'abandon scolaire dans le primaire ont certes permis de diminuer les stocks d'abandons, mais ceux-ci restent malgré tout élevés. Pour la seule période 2009-2012, on compte plus de 400 000 élèves qui ont quitté les bancs de l'école primaire avant la fin de la scolarité obligatoire sans aucune qualification. Ce stock constitue une pression que les dispositifs de l'Éducation Non Formelle doivent gérer pour donner une deuxième chance d'inclusion, comme on le verra par la suite.

Il est à noter, et comme on le verra dans ce qui suit, que malgré les efforts en termes d'offre dans le rural, la part de l'abandon dans ce milieu par rapport à l'effectif total d'abandon du pays n'a pas changé entre 2008 et 2012 (période du Programme d'urgence pourtant). L'effort d'extension dans le rural pour le collégial se heurte toujours aux barrières socio-économiques.

De fait, le cumul d'abandon sur une période de 4 ans (2008-2012) au niveau collégial est toujours élevé malgré une baisse durant la période du Programme d'urgence. Au cours de cette dernière, il a atteint 592 000 abandons environ.

Comme on le verra par la suite, ce stock est aussi à l'origine de la pression exercée sur le système de Formation Professionnelle (SFP), qui se traduit par un nombre élevé des demandes d'inscription non satisfaites et qui contraint par conséquent le processus d'inclusion sociale dans le pays.

Si on ajoute à ce stock d'abandon celui cumulé pour le cas du primaire, ce sont environ un million d'enfants qui ont quitté l'école avant la fin de la scolarité obligatoire sans aucune qualification durant la seule période du Programme d'urgence (2008-2012).

Plus généralement, depuis l'an 2000 (celle de l'adoption de la Charte d'Éducation et de Formation), ce sont 4.000.000 d'enfants qui sont sortis sans qualification avant la fin même de la scolarité obligatoire !

Quant au lycée, il faut souligner que le cumul d'abandon s'est même aggravé pendant la période du Programme d'urgence et a atteint 358 113. Autrement dit, les efforts d'extension de l'enseignement observés durant toute la période de la réforme au niveau de l'enseignement primaire et dans une moindre mesure au niveau du collégial n'ont pas connu de succès au niveau du qualifiant.

Ces évolutions expliquent aussi, en partie, pourquoi les taux d'achèvement ne sont que de 6% à la fin du lycée en 2011, par exemple, par rapport à la génération qui a démarré sa scolarité dans le primaire en 2000.

Finalement, le cumul d'abandon, tous cycles confondus, durant la seule période du Programme d'urgence, se situe à environ 1 356 330. Ce stock, tous cycles confondus, s'élève à environ 5 000 000 depuis 2000, année de l'adoption de la Charte !

#### **1.4 Les dispositifs de l'éducation non formelle et l'inclusion des exclus du système d'éducation et de formation**

Face à cette situation alarmante, le Maroc a mis en place un dispositif de ré-inclusion dans le système éducatif et le SFP afin de donner une deuxième chance aux qui n'ont pas eu la chance d'être scolarisés

ou qui ont quitté l'école de façon prématurée. Ce programme a été initié en 1997 avant l'entrée en vigueur de la réforme de l'éducation et de la formation, par la mise en place de l'école de deuxième chance.

Dans l'article 36 du levier 2, la Charte d'Éducation et de Formation a préconisé que : « À l'intention de la catégorie des jeunes non scolarisés ou déscolarisés, âgés de 8 à 16 ans, un programme national intégral d'éducation non formelle doit être mis en œuvre pour assurer leur alphabétisation, avant la fin de la décennie nationale de l'éducation et de la formation. Cette opération doit viser l'acquisition par ces jeunes des connaissances nécessaires et leur offrir une deuxième chance d'insertion ou de réinsertion dans les cycles d'éducation-formation, en mettant en place les passerelles qui leur permettent l'accès à ces cycles. Cette catégorie doit bénéficier de programmes intensifs, selon une organisation pédagogique tenant compte de ses besoins spécifiques et réduisant les facteurs qui ont entravé la scolarisation ou qui ont causé l'abandon précoce de l'école ».

Cependant, on note que le taux de réinsertion des bénéficiaires des programmes de l'éducation non formelle dans l'éducation formelle demeure très faible malgré les efforts accomplis. Le programme national intégral de l'Éducation Non Formelle<sup>12</sup> est loin d'absorber l'ensemble des décrocheurs et des non scolarisés.

Tableau 1.4 : Part des réinsérés, des décrocheurs et des non scolarisés dans l'éducation non formelle (École de la 2<sup>ème</sup> chance et Istidrak)

		2001	2004	2007	2010	2013
Population scolarisée âgée de 8-16 ans	<b>Effectif</b>	<b>3 848 082</b>	<b>4 182 331</b>	<b>4 245 000</b>	<b>4 373 079</b>	<b>4 621 275</b>
	Part dans la population 8-16 ans (%)	66,4	74,3	74,2	79,6	88
Population déscolarisée et non scolarisée âgée de 8-16 ans	<b>Effectif</b>	<b>1 947 918</b>	<b>1 449 669</b>	<b>1 472 869</b>	<b>1 117 402</b>	<b>632 530</b>
	Part dans la population 8-16 ans (%)	33,6	25,7	25,8	20,4	12
Bénéficiaires de l'ENF (E2C <sup>1</sup> et Istidrak) âgés de 8-16 ans	<b>Effectif</b>	<b>29 676</b>	<b>23 822</b>	<b>36 518</b>	<b>38 198</b>	<b>63 488</b>
	Part dans les déscolarisés et non scolarisés âgés de 8-16 ans (%)	1,5	1,6	2,5	3,4	10
Réinsérés dans l'éducation formelle âgés de 8-16 ans	<b>Effectif</b>	<b>3 095</b>	<b>3 552</b>	<b>6 147</b>	<b>9 874</b>	<b>12 306</b>
	Part dans les bénéficiaires de l'ENF (E2C) âgés de 8-16 ans (%)	10,4	14,9	17	30,5	33,8
	<b>Part des réinsérés dans les déscolarisés et non scolarisés âgés de 8-16 ans (%)</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,4</b>

Source : Ministère de l'éducation nationale et traitement des auteurs.

La part des déscolarisés et non scolarisés parmi la population âgée entre 8 à 16 ans a fortement baissé pour passer de 33,6% en 2001 à 12% en 2013. Ces progrès ont été rendus possibles grâce aux avancées en matière de généralisation de la scolarisation au niveau de l'enseignement primaire.

Malgré l'évolution notable observée de la part des bénéficiaires de l'ENF (École de la 2<sup>ème</sup> chance et Istidrak) âgés de 8 à 16 ans, sur la période 2001-2013, seulement 63 488 bénéficient de ce programme parmi 632 530 de la population déscolarisée et non scolarisée en 2013. En dépit des efforts déployés pour leur réinsertion dans l'éducation formelle, leur part dans les bénéficiaires de l'école de la

<sup>12</sup> L'éducation non formelle n'a pris sa forme institutionnelle qu'en 1997 à l'intérieur des structures du MEN en tant que programme réalisé en partenariat avec les associations non gouvernementales pour offrir une deuxième chance d'éducation aux catégories d'enfants et jeunes qui n'ont pas pu accéder à l'école ou ayant quitté leur scolarité prématurément, afin de les réinsérer dans un cursus d'éducation formel ou de formation professionnelle.

deuxième chance est passée de 10,4% en 2001 à 33,8% en 2013. Presque les deux tiers ne réintègrent pas le système de l'éducation formelle. On note que leur part dans les déscolarisés et non scolarisés est très faible et est de l'ordre de 0,4% en 2013.

Il faut noter que la non scolarisation et l'abandon trouvent leurs racines dans des contraintes structurelles de sous-développement notamment en ce qui concerne les filles dans les zones rurales. Le dispositif ÉNF ne peut à lui seul garantir une inclusion sociale réussie. En effet, les travaux de Gueddari (2015) sont éclairantes à ce sujet : « plusieurs facteurs contribueraient à l'abandon scolaire des élèves : la pauvreté, le redoublement, l'échec scolaire, les effets de culture liés au genre, la qualité des écoles et des apprentissages, le travail des enfants, le coût d'opportunité, l'analphabétisme des parents, etc. »<sup>13</sup>. Cette étude révèle cependant que c'est l'accès à cette scolarisation qui est le plus difficile pour les filles et que, une fois cet accès acquis, elles persévèrent. Elles seraient sujettes à la décision des mâles de la famille élargie, celle-ci pouvant venir les interrompre en tout temps. Quelle que soit l'influence de la culture et des traditions, toujours est-il que les plus faibles niveaux de littératie se retrouvent en milieu rural et que cela concerne davantage les filles. Il faut dire que les jeunes en milieu rural ont souvent à assumer des rôles d'adultes, à savoir celui de pourvoyeur pour les garçons et de tâches domestiques pour les filles. Dans ces cas, les garçons ont un travail rémunéré et sont parfois les seuls à générer des revenus financiers pour la famille. Les filles, quant à elles, sont reléguées à assurer le bien-être de la maisonnée, et ce, sans rémunération : « Les filles héritent de leurs mères du travail domestique (la préparation de la nourriture pour toute la famille, le lavage des vêtements, le travail aux champs, etc.), alors que les garçons héritent de leurs pères le travail physique extérieur »<sup>14</sup>.

Mais de façon générale, les caractéristiques sociodémographiques<sup>15</sup> peu favorables des populations non scolarisées et déscolarisées et leurs conditions de vie expliquent leur faible intégration dans les programmes de l'ÉNF ainsi que leur faible insertion dans l'éducation formelle après le passage dans ces programmes. Ce sont d'ailleurs ces mêmes caractéristiques qui expliquent l'arrêt de leurs études ou encore leur non scolarisation.

Les enfants non scolarisés et déscolarisés sont issus de familles nombreuses, du milieu rural avec un faible niveau de vie. Généralement, ces enfants parlent la langue Tamazight et Hassani, ils ont un chef de ménage inactif avec un niveau d'éducation ne dépassant guère la maternelle. Parmi les quatre régions de l'échantillon, cette catégorie est localisée essentiellement à Taza-Al Hoceima-Taounate et à Meknès-Tafilalet.

Les filles sont souvent non scolarisées en raison de la réticence des parents et des coûts élevés de scolarisation et elles sont surtout dans ce cas dans les régions de Taza-Al Hoceima-Taounate. Quant aux garçons, ils sont plus souvent déscolarisés, occupés dans des « petits boulots » et appartenant au rural de la région de Meknès-Tafilalet.

Ces constats ont été confirmés par les résultats de l'enquête sur les ménages menée par l'ONDH en 2012, à partir des résultats de son panel ménage<sup>16</sup>. Ainsi, la taille des ménages a un effet sur l'abandon

<sup>13</sup> Gueddari, K. (2015). *L'abandon scolaire en milieu rural marocain : une analyse interactionniste du point de vue des familles*. (M.A., Université de Montréal, Montréal). P. ii

<sup>14</sup> Gueddari, 2015, p. 112.

<sup>15</sup> Les données sur les caractéristiques sociodémographiques sont issues de l'enquête ménage réalisée en 2011 par le ministère de l'éducation nationale en collaboration avec l'union européenne, auprès de 1200 ménages des quatre académies régionales : Grand-Casablanca, Taza-Al Hoceima-Taounate, Meknès-Tafilalet et Marrakech-Tensift-AL Haouz.

<sup>16</sup> L'ONDH a conduit en 2012 une enquête panel auprès de 8000 ménages dont l'objectif principal est de permettre, pour la première fois au Maroc, de réaliser le suivi et l'analyse de la dynamique du développement humain.

scolaire au primaire. Plus la taille du ménage est importante plus ce taux d'abandon scolaire tend à la hausse.

L'abandon au niveau du cycle collégial concerne plus les enfants dont le chef de ménage n'est pas assez instruit (aucun niveau, niveau primaire ou collège).

Les raisons principales d'arrêt des études des enfants en âge de scolarité (6-17 ans) s'expliquent par le fait que ces derniers n'aiment pas l'école (31,9% des réponses) suivi de l'éloignement de l'école (13,6%). Cette dernière raison est plus souvent évoquée par les enfants du milieu rural (18,2%) que par ceux du milieu urbain (3,8%).

Les enfants qui n'aiment pas l'école citent souvent l'échec aux examens comme cause principale. Cette proportion est plus élevée parmi les garçons que parmi les filles, que ce soit dans les villes ou dans les campagnes. En revanche, l'éloignement de l'école est relativement plus évoqué par les filles que par les garçons. Le refus d'envoyer l'enfant à l'école par un membre de la famille concerne plus les filles (18,3%) que les garçons (4,4%). Ce constat est davantage présent en milieu rural.

Il semblerait donc que la faible part des enfants qui n'intègrent pas l'ÉNF ainsi que l'infime part qui se réinsèrent dans l'enseignement scolaire s'expliquent par les mêmes facteurs qui les poussent à arrêter leurs études. La proportion élevée des élèves qui n'aiment pas l'école nécessite un traitement particulier pour encourager plus l'accès à l'ÉNF ou à d'autres dispositifs alternatifs et la réintégration des bancs de l'école ou du SFP après le passage par ces derniers.

### 1.5 Emploi et Inclusion sociale selon le genre

L'emploi est indéniablement un facteur d'inclusion sociale d'une extrême importance. Le niveau de cohésion et de développement social, de réduction des inégalités en général et des inégalités de genre en particulier, le travail décent, l'intégration des populations à besoin spécifique, la stabilité de l'emploi ainsi que la promotion sociale par le travail sont aussi autant de facteurs déterminants pour évaluer l'état d'inclusion sociale dans un pays.

Lorsqu'on examine la situation du Maroc, on note tout d'abord que la population âgée de 15 ans et plus a atteint 24.601.000. Le fait le plus marquant est que malgré un taux élevé de féminisation de celle-ci ; sa part dans la population active ne représente que 27,2%. La faible féminisation de cette population active s'explique, en partie par les difficultés de rétention des filles à l'école, au-delà du primaire, comme nous l'avons suffisamment souligné précédemment, les poussant à se retirer de l'activité ou à occuper des emplois non déclarés et souvent modestement rémunérés.

Par ailleurs, la population active est très jeune dans la mesure où les moins de 35 ans représentent 47,1%. Celle-ci est fortement dominée par les individus sans qualification ou très peu qualifiés à raison notamment des sorties précoces du système d'éducation et de formation comme on en a fait état dans la section qui précède. Près de huit actifs sur dix (77,7%) sont sans niveau ou ont le niveau fondamental (HCP, 2014, résultats de l'enquête emploi).

Ainsi, les sorties précoces du système éducatif alimentent le stock des non qualifiées et impactent de façon mécanique et néfaste le processus d'inclusion sociale du pays.

L'un des grands paradoxes du Maroc est que la faible inclusion des femmes dans le système d'éducation et de formation fait perdre au pays de réelles opportunités pour améliorer le niveau de qualification sur le marché du travail par une réduction des inégalités de genre et d'exclusion sur le long terme. Les résultats de l'enquête emploi de 2014 nous enseignent que l'inclusion des hommes et

des femmes au marché du travail est fortement variable selon le niveau de diplôme, notamment. Pour les jeunes hommes de moins de 30 ans, plus le niveau du diplôme est élevé plus le taux d'activité est bas. Il passe de 89,2% pour les non diplômés à 46% pour ceux ayant un diplôme de niveau supérieur. Paradoxalement, pour les femmes, l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur améliore fortement leur chance d'accéder au marché du travail et ce quel que soit l'âge. Ainsi, pour les femmes adultes le taux d'activité des diplômées de niveau supérieur<sup>17</sup> atteint, en 2014, 60,6%, suivi de celui des non diplômées (25,1%) et de celui des diplômées de niveau moyen<sup>18</sup> (20,4%). Ces proportions sont respectivement de 33,6%, 26,5% et 14,8% chez les jeunes femmes de moins de 30 ans.

Il faut préciser que l'inclusion éducative et le niveau de diplôme favorisent l'emploi féminin surtout dans le milieu urbain. En effet, le taux d'emploi des femmes citadines passe de 10,0% pour celles n'ayant aucun diplôme à 34% pour celles ayant un diplôme de niveau supérieur. Les faibles niveaux de diplôme de la population féminine les contraignent à s'insérer dans les secteurs à faible productivité et où les conditions de travail sont très peu favorables. En effet, c'est dans le secteur de « l'agriculture, forêt et pêche » que les femmes sont le plus intégrées, elles sont 41,7% à y être. Cette proportion atteint 43% en milieu rural.

Par ailleurs, les professions les plus féminisées sont celles qui sont généralement marquées par la précarité, comme celles des grands groupes "ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche", où, on y observe un taux de féminisation de l'ordre de 52,7% (cf. pour plus de détail, HCP, 2014, résultats de l'enquête emploi).

De façon générale, l'état de l'inclusion sociale dans le pays et les défis que doit relever le système de formation professionnelle s'apprécie surtout à l'aune du travail décent. Le travail décent se définit à travers un certain nombre d'indicateurs : niveau de la rémunération, couverture médicale, disposition d'un contrat de travail, régularité dans l'emploi, (HCP, 2014, Résultat de l'Enquête Emploi). Nous avons bien noté que ce sont les femmes et les jeunes ruraux qui travaillent sans que le statut d'« actif salarié » ne leur soit attribué. L'analyse de certaines composantes du travail décent précise encore mieux ce constat préliminaire.

Ainsi l'enquête emploi du HCP (2014) précise qu'en milieu rural, 41,6% travaillent sans rémunération, 31,4% sont des indépendants et 24,3% sont des salariés. En milieu urbain, la situation s'inverse complètement dans la mesure où près de 65,3% sont dans le salariat, 24,1% sont des indépendants et seuls 3,7% travaillent sans rémunération. Ce sont surtout les femmes qui sont majoritairement occupées dans des activités sans rémunération, essentiellement dans le rural : seulement 6,8% parmi elles sont salariées dans ce milieu tandis que 16,8% sont indépendantes et 75,5% travaillent sans rémunération du tout. Les jeunes ruraux de moins de 30 ans sont eux aussi dans une situation problématique puisqu'ils travaillent majoritairement sans rémunération (59,9%) contre 10% dans l'urbain.

Quant à l'accès à la santé et à la possession de la protection médicale, soulignons que seulement un cinquième des actifs occupés (20,5%) en bénéficie. En milieu rural, seulement 6,1% des actifs occupés bénéficie d'une couverture médicale. Ceci s'explique principalement par la prédominance des aides familiales au niveau de ce milieu de résidence et, par le travail non rémunéré, surtout parmi les femmes. En milieu urbain, près d'un tiers (34,6%) des actifs occupés sont affiliés à un système de couverture médicale. Les jeunes de moins de 30 ans sont les plus vulnérables sur le marché du travail;

<sup>17</sup> Niveau supérieur : Baccalauréat, diplômes de cadres moyens et diplômes d'enseignement supérieur (facultés, grandes écoles et instituts).

<sup>18</sup> Le niveau « Diplôme moyen » regroupe les diplômes de la formation professionnelle pré-Bac à côté du Certificat de l'enseignement fondamental.

seuls 11,9% des actifs occupés parmi eux bénéficient d'une couverture médicale (HCP, 2014, Enquête Emploi).

Le contrat de travail est généralement un indicateur avéré de la stabilité de l'emploi, des conditions de travail et surtout d'inclusion sociale dans un pays marqué par la forte précarité et la prédominance du travail informel. En 2014, le pourcentage des salariés qui n'en bénéficient pas s'élève à 62,2% alors que la part des salariés qui travaillent avec un contrat écrit et à durée indéterminée s'élève à 25%. Cette dernière proportion varie de 7,3% en milieu rural à 31,5% en milieu urbain et selon le sexe, elle passe de 29,7% parmi les hommes à 37% pour les femmes. Ceux qui travaillent avec un contrat à durée déterminée représentent 8,8% des salariés et seuls 3,2% des salariés exercent leur emploi avec un contrat verbal (HCP, 2014, Enquête Emploi).

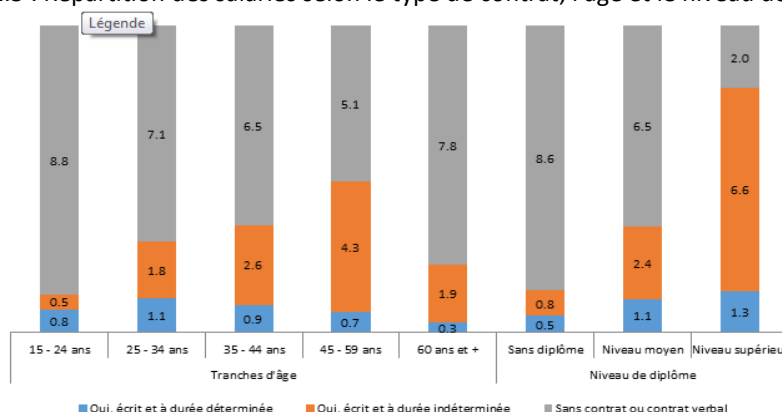
Tableau 1.5 : Répartition des actifs occupés salariés âgés de 15 ans et plus selon le type de contrat, le sexe et le milieu de résidence (%)

		Hommes	Femmes	Total
Urbain	Contrat écrit et à durée déterminée	10,1	12,6	10,7
	Contrat écrit et à durée indéterminée	29,7	37,0	31,5
	Contrat Verbal	3,1	3,8	3,3
	Sans contrat	56,1	45,5	53,5
	Non déclaré	1,0	1,1	1,0
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Rural	Contrat écrit et à durée déterminée	3,4	4,8	3,5
	Contrat écrit et à durée indéterminée	7,3	6,7	7,3
	Contrat Verbal	2,9	3,0	2,9
	Sans contrat	86,0	84,7	85,9
	Non déclaré	0,4	0,8	0,5
	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : HCP (2014)

D'après les résultats de l'enquête sur le plan national, on note que les jeunes et les non diplômés restent les catégories les plus touchées par la précarité de l'emploi. En effet, les jeunes de moins de 25 ans sont plus contraints à travailler sans contrat, leur taux de contractualisation atteint à peine 12,4%. Cette proportion croît avec l'âge pour atteindre 49,3% pour les adultes âgés de 45 à 59 ans. Les non diplômés enregistrent un taux de contractualisation faible (13,6%) par rapport aux diplômés et particulièrement aux diplômés de niveau supérieur pour lesquels cette proportion atteint 79,7% (HCP, 2014, Enquête Emploi).

Graphique 1.5 : Répartition des salariés selon le type de contrat, l'âge et le niveau de diplôme (%)



Source : HCP (2014)<sup>19</sup>.

19 Des données sexospécifiques ne sont pas disponibles.



## Chapitre 2 : Les capacités multidimensionnelles du système de formation professionnelle dans la contribution à l'ISG

La formation professionnelle initiale des jeunes occupe une place importante dans le dispositif d'inclusion sociale et de genre. En effet la Charte nationale d'éducation et de formation (1999) donne non seulement des orientations générales quant au rôle de la formation professionnelle dans cette perspective mais fixe également un calendrier détaillé pour le développement du SFP et donne des orientations quant à la diversification de ses voies pour une meilleure inclusion des jeunes au marché du travail et dans la société.

La Charte revalorise les cycles de la formation professionnelle des jeunes et en fait aussi un moyen pour la mise en œuvre de la généralisation de l'éducation et de la formation.

Au regard de l'égalité et de l'équité de genre, la Charte<sup>20</sup> rappelle aussi aux personnels de l'éducation et de la formation qu'il convient de « traiter tous les élèves sur le même pied d'égalité (p.10). » D'autres éléments de la Charte ont également trait à l'égalité et l'équité de genre. Il est alors question de respect et de l'égalité des chances entre filles et garçons tant en milieu rural qu'urbain. On souligne l'importance de la formation dans les orientations générales qui suivent :

<b>1.1.</b>	<i>Seront respectés, dans toutes les prestations de services d'éducation et de formation, les principes et les droits reconnus à l'enfant, à la femme et à l'homme. p.8.</i>
<b>12.</b>	<i>Le système d'éducation et de formation œuvre à la concrétisation du principe de l'égalité des citoyens, de l'égalité des chances qui leur sont offertes et du droit de tous, filles et garçons, à l'enseignement, que ce soit en milieu rural ou en milieu urbain, conformément à la constitution du Royaume. p.8.</i>
<b>25.</b>	<i>[...] Une attention particulière sera accordée à la scolarisation de la fille en milieu rural. p.13.</i>
<b>53.</b>	<i>Le système de formation continue doit concerner l'ensemble des populations en cours d'emploi ou continue menacées de perdre leur emploi (reconversion) et des obligations et normes en matière d'internat. p.23.</i>

Cependant, malgré les détails fournis, dans les recommandations ciblées de la Charte ainsi que dans celles du Programme d'urgence, il n'est pas fait référence de façon explicite à l'inclusion selon la dimension genre. L'essentiel porte sur les effectifs à atteindre, les modes de formation à diversifier et la capacité d'accueil afin de permettre au SFP à développer sa capacité à répondre à la demande sociale exprimée par les jeunes qui sont pour la plupart déscolarisés.

Le présent chapitre est structuré autour de neuf sections. Dans la **section 1**, il s'agit de réexaminer les orientations ciblées de la Charte et du Programme d'urgence, où des objectifs chiffrés ont été donnés, pour évaluer si le SFP a pu ou non développer ses capacités pour assurer l'inclusion des exclus du système éducatif comme il lui a été consigné. Ensuite (**section 2**), c'est l'insertion professionnelle des lauréats et la capacité du SFP à l'assurer qui est traitée en détail. Nous passons aussi en revue les indicateurs utilisés dans ce champ et nous montrerons leurs limites. Nous faisons également une analyse de la qualité de l'insertion à partir des enquêtes de cheminement pour mieux traiter la question de l'inclusion sur le moyen terme (**Section 3**).

Nous tirons les leçons de ce faible développement des capacités du SFP (**Section 4**) avant d'aborder la problématique particulière des personnes à besoins spécifiques et détenus pour examiner les capacités du SFP à pouvoir les intégrer (**Section 5**).

<sup>20</sup> Le même souci d'équité concerne également le texte de la Réforme de l'Éducation à l'horizon 2030.



Nous réexaminons aussi la capacité des dispositifs des politiques actives de l'emploi (ou programmes) « **Teahil, Idmaj, Moukawaliti** » et leurs contenus en formation pour mieux avancer dans la compréhension des capacités du SFP dans son ensemble à être l'un des moteurs de l'ISG (**Section 6**). Dans la **section 7**, nous nous intéressons plus particulièrement aux forces et aux limites de la Budgétisation Sensible au Genre « BSG » de façon générale mais aussi de façon spécifique au SFP. Dans la **Section 8**, nous traitons de la manière dont la question du genre a été posée dans le cadre du Programme Stratégique à Moyen Terme (PSMT) pour l'opérationnalisation de l'égalité et l'équité de genre dans le secteur de la formation professionnelle. Dans la **section 9**, nous rappelons les grandes orientations de la nouvelle réforme du système d'éducation et de formation en matière d'inclusion de façon générale et celle plus directement liée au SFP : la nouvelle **Stratégie de la FP 2021**.

## 2.1 Bilan de l'ISG selon les orientations ciblées de la Charte et du Programme d'urgence en matière d'offre de formation professionnelle

Plus précisément, la Charte a recommandé un ensemble de mesures qui visent l'amélioration à la fois de l'offre de formation professionnelle des jeunes ainsi que les modes de transmission des apprentissages aux jeunes apprenants et stagiaires.

Tableau 2.1 : Rappel des recommandations de la Charte concernant l'inclusion des jeunes au SFP

Reforme visée	Objectif à atteindre durant la décennie	Echéance et modalités
<b>Levier 1 (Art. 51) :</b>  Généraliser un enseignement fondamental de qualité dans une école plurielle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une proportion de 50 % des personnes arrivant chaque année sur le marché du travail seront professionnellement qualifiées</li> <li>– Une formation par apprentissage de 10 000 jeunes</li> <li>– Une formation par apprentissage de 50 000 jeunes</li> <li>– Une formation alternée de 12 000 jeunes</li> <li>– Une formation alternée de 30 000 jeunes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– à l'horizon 2010</li> <li>– à partir de 2000</li> <li>– à partir de 2005</li> <li>– à partir de 2000</li> <li>– à partir de 2005</li> </ul>

Le Plan d'urgence de la formation professionnelle a réactualisé ces recommandations et réaffirmé certaines, notamment celles relatives au développement de la formation sur le tas par le mode « apprentissage » ou encore celles relative au développement de la formation par « alternance », entre l'établissement de formation et l'entreprise.

Tableau 2.2 : Rappel des recommandations du Plan d'Urgence concernant l'inclusion

Réformes visées	Echéance
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Développement de l'apprentissage dans le secteur agricole et la formation de 60 000 enfants d'agriculteurs par apprentissage.</li> <li>– Développement de la formation aux métiers de l'artisanat et la formation de 60 000 jeunes.</li> <li>– Développement de l'apprentissage dans les métiers de l'hôtellerie et la formation de 67 000 jeunes dans ce secteur.</li> <li>– Développement des établissements privés et amélioration du partenariat public-privé.</li> </ul>	Objectifs à atteindre entre 2008 et 2012

Par ailleurs, avec les « programmes structurants » mis en œuvre dans les domaines d'énergie renouvelable, d'automobile, d'aéronautique, de métallurgique, de chimie et d'agro-industrie, d'agriculture solidaire, de logistique, etc., le Maroc opère une « nouvelle inflexion » du régime de croissance marquée par une plus grande valorisation des ressources humaines et une amélioration du contenu qualitatif des emplois créés.

Le Pacte National pour l'Émergence industrielle (PNEI) prévoit la création de 220 000 emplois sur la période 2009-2015 se répartissant de la manière suivante selon les secteurs et les qualifications :

Tableau 2.3 : Plan Emergence et projections d'emplois (2009-2015)

Secteurs	Managers	Ingénieurs	Techniciens	Opérateurs ou assimilés	Total lauréats
Offshoring	1 000	3 000	10 500	55 500	70 000
Automobile	1 500	7 000	29 000	32 500	70 000
Aéronautique et Spatial	300	1 900	3 000	9 800	15 000
Electronique	200	1 400	2 700	4 700	9 000
Textile et Cuir	300	2 000	5 700	24 000	32 000
Agroalimentaire	500	500	8 500	14 500	24 000
<b>Total</b>	<b>3 800</b>	<b>15 800</b>	<b>59 400</b>	<b>141 000</b>	<b>220 000</b>

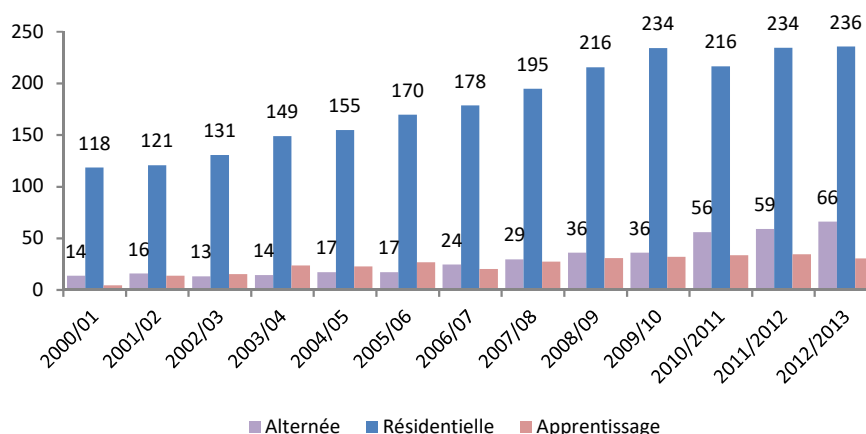
Source : Agence française de développement (2011), « Formation et emploi au Maroc. État des lieux et recommandations. »

Dans la même perspective, les autres programmes sectoriels tendent à anticiper les changements en matière de contenu en travail et à « commander » des formations dédiées et de plus en plus qualifiées, organisées au sein du système de l'enseignement supérieur (universités, grandes écoles d'ingénieurs, écoles supérieures techniques) :

- Agriculture (Plan Maroc vert) : formation par apprentissage de 60 000 jeunes issus du milieu rural (fils et filles d'agriculteurs) ;
- Tourisme (Vision 2020) : formation de plus de 132 000 jeunes ;
- Artisanat (Vision 2015) : formation de 60 000 jeunes par apprentissage dans les métiers porteurs ;
- Commerce et distribution (Plan RAWAJ) : création à l'horizon 2020 de plus de 450 000 nouveaux emplois ;
- Industrie de la pêche (Plan HALIEUTIS) : passer de 61 650 emplois actuellement à 115 000 à l'horizon 2020 ;
- Logistique : formation, à l'horizon 2015, de 60 000 personnes tous profils confondus.

Force est de constater que les efforts qui ont été effectivement accomplis pour l'extension de l'offre de formation professionnelle en faveur des jeunes ont été soutenus ; ils ont doublé entre 2000 et 2012.

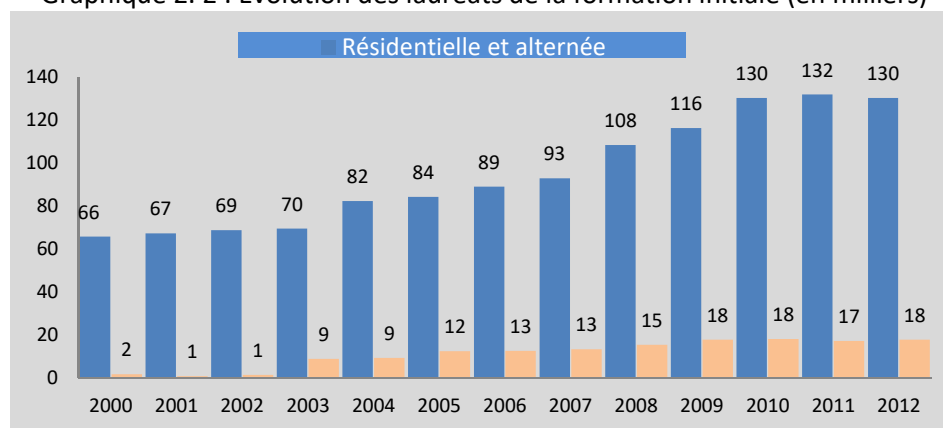
Graphique 2.1 : Répartition des stagiaires selon le mode de formation (en milliers)



Source : Département de la Formation Professionnelle.

L'effectif des lauréates et des lauréats a ainsi doublé entre 2000 et 2012. En l'absence d'un dispositif de suivi de cohortes, il est difficile de se livrer à un exercice d'évaluation du rendement interne du système en comparant l'indicateur d'effectifs des stagiaires et celui relatif au nombre total des lauréats. Mais comme le montre le graphique qui suit et qui porte sur l'évolution du nombre de lauréats, il y a lieu de souligner le décalage permanent entre les deux indicateurs (lauréats vs stagiaires) sur l'ensemble de la période. Ce décalage s'explique, sans aucun doute, par les taux élevés d'abandon qui affectent aussi le SFP et les faibles possibilités dont dispose ce dernier pour une inclusion totale et de qualité des jeunes qui ont quitté le système scolaire de façon prématurée.

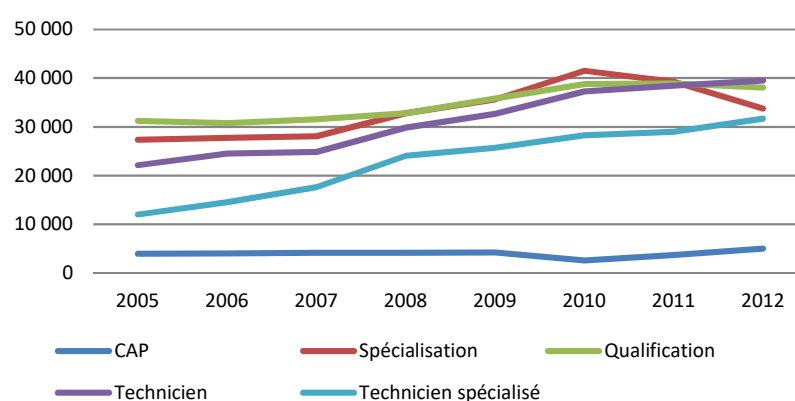
Graphique 2. 2 : Évolution des lauréats de la formation initiale (en milliers)



Source : Département de la Formation Professionnelle.

Ces efforts ont concerné de façon prioritaire le niveau technicien spécialisé dont les effectifs ont presque triplé entre 2005 et 2012, suivi du niveau technicien. L'effectif des lauréats, sortis du système scolaire avec de faibles niveaux d'éducation, ont été moins concernés par ces efforts (niveaux Spécialisation (S) ou Qualification (Q)).

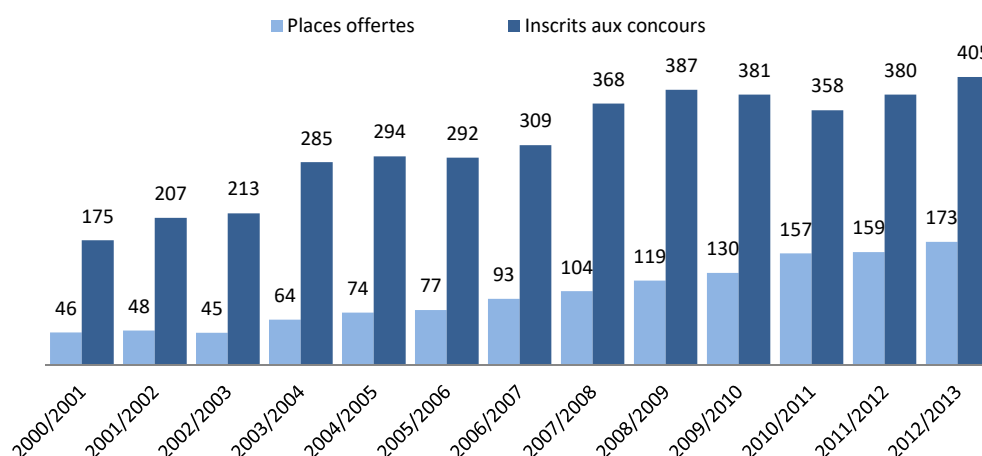
Graphique 2. 3 : Évolution des lauréats de la formation professionnelle initiale par niveau de formation (réactualisé)



Source : Département de la Formation Professionnelle

Plus précisément, les demandes exprimées par les effectifs élevés de jeunes déscolarisés est confrontée à une capacité d'accueil limitée, même si cette dernière a augmenté. Les demandes exprimées par les jeunes pour intégrer les établissements publics du SFP sont loin d'être satisfaites et le mode résidentiel de formation demeure toujours dominant.

Graphique 2.4 : Evolution de la capacité d'accueil (en milliers) (réactualisé)



Source : Département de la Formation Professionnelle

De ce fait, le taux d'affluence au niveau national, qui mesure le niveau de satisfaction de la demande sociale de la formation professionnelle par les jeunes, est toujours élevé. A titre d'illustration, en 2001, 3.8 candidats se sont présentés pour une place offerte dans une formation professionnelle. Ce taux est aujourd'hui en baisse : de 2.3 en 2013, soit 173 319 places offertes contre 404 974 inscrits aux concours d'accès.

Les flux d'abandon et les stocks cumulés d'abandon au niveau du collège et du lycée que nous avons illustrés dans le chapitre précédent mettent la pression sur le SFP. En effet, nous avons montré que, depuis l'adoption de la Charte, 5 000 000 de jeunes ont quitté ce cycle. Ils peuvent être considérés comme des candidats potentiels à la formation professionnelle. Depuis l'adoption de la Charte, le cumul des demandes pour intégrer le système de la formation professionnelle est de l'ordre de 4 000 000. Ce dernier n'a réussi à intégrer parmi ce stock que 1 300 000 dont certains n'ont pas pu achever leur formation. Le décalage entre ces deux stocks donne lieu à une population très jeune sans aucune qualification et avec une faible chance d'inclusion sociale.

Ceci étant, cette augmentation de la capacité d'accueil de la formation professionnelle des jeunes a été appuyée, depuis 2002, par la création d'établissements généralistes et spécialisés. Cependant celle-ci a concerné le plus souvent le mode résidentiel, contrairement à l'esprit de la Charte ou encore du Programme d'urgence qui cherchaient à impliquer plus les entreprises dans la formation des jeunes (alternance ou apprentissage) afin d'assurer une inclusion sociale rapide et durable.

En effet, la mise en œuvre des recommandations de la Charte et du Plan d'Urgence pour le développement de l'apprentissage est contrastée, essentiellement dans les établissements relevant du public tandis que l'offre de formation par apprentissage ne représente en 2013, que 9% sur tout le Royaume. Les objectifs de la réforme n'ont donc pas été atteints.

Tableau 2.4 : Décalage entre les orientations ciblées de la mise en œuvre de la Charte pour 2005 et les réalisations

Recommandation Charte	Apprentis et stagiaires inscrits, en 2005, selon le mode de formation
Former 50 000 jeunes par le mode apprentissage en 2005	26 500 apprentis
Former 30 000 jeunes par le mode alternance en 2005	16 900 stagiaires dans la formation par alternance

Tableau 2.5 : Décalage entre les orientations ciblées du Programme d'urgence et des réalisations

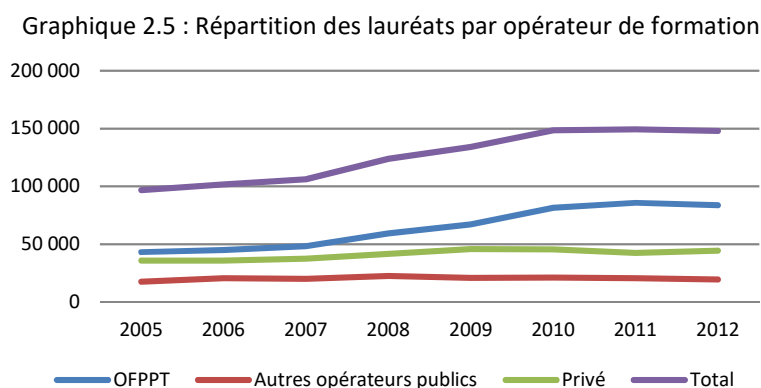
Recommandation du Plan d'Urgence	Nombre de lauréats atteints
Former 51000 lauréats par apprentissage dans l'agriculture entre 2009 et 2012	17 524 lauréats en agriculture entre 2009 et 2012
Former 67000 lauréats par apprentissage dans l'hôtellerie entre 2009 et 2012	9 649 lauréats entre 2009 et 2012
Former 51000 lauréats par apprentissage dans l'artisanat entre 2009 et 2012	18 348 lauréats en artisanat entre 2009 et 2012

Aussi bien pour la Charte que pour le Programme d'urgence, force est de constater que l'écart entre les objectifs et les réalisations peut aller jusqu'à 80% (cf. tableau 2.4 et 2.5).

L'apprentissage qui est le vecteur principal de l'inclusion sociale des jeunes et de leur insertion professionnelle durable est porté aujourd'hui par deux principaux opérateurs, le ministère de l'Agriculture suivi par le ministère de l'Artisanat. Quant à l'opérateur public l'OFPPT, il a arrêté depuis 2008 d'appliquer ce mode de formation dans les établissements relevant de son dispositif et pratique plutôt le mode résidentiel pour former les jeunes dans la plupart de ses filières.

Le faible développement du mode de formation par apprentissage s'explique aussi, en partie, par le fait que le système de formation professionnelle a plutôt concentré l'essentiel de ses efforts sur le niveau "Technicien Spécialisé". Or, pour ce niveau de formation, l'apprentissage n'est pas pratiqué. Ce ciblage s'est fait donc au détriment du niveau Qualification auquel les jeunes peuvent accéder à partir de la dernière année du collège.

Il faut aussi souligner que le dispositif de formation professionnelle dans le secteur public a connu une amélioration sensible durant la période 1999-2013, avec la création de 187 nouveaux établissements publics et l'extension de 28 autres existants. Ainsi, le nombre d'établissements publics dispensant des formations résidentielles et alternées a atteint en 2012-2013, 511, dont 327 relèvent de l'OFPPT.



Source : Département de la Formation Professionnelle

Concernant l'offre de formation du secteur privé, la Charte avait recommandé l'amélioration du partenariat public-privé dans la formation professionnelle. Ce secteur joue un rôle important dans le système de formation professionnelle. Toutefois, deux tendances sont à distinguer quant à l'évolution de l'extension de sa capacité d'accueil. D'abord, une croissance annuelle positive et qui a atteint 0,4% entre 2000 et 2008. Ensuite, les effectifs de ces établissements ont baissé pour atteindre 1421 établissements en 2012-2013. Les principaux représentants du secteur privé de la formation professionnelle expliquent la non-tenue des engagements du principal opérateur public OFPPT en faveur de l'instauration d'un dispositif de concertation et de coordination, notamment par la mise en place de commissions de régulation de l'offre de formation.

En conclusion, le système de formation professionnelle est loin de participer significativement à l'inclusion sociale initiale car il ne peut pas offrir des places à tous les jeunes qui abandonnent l'enseignement scolaire notamment au niveau collégial. Les efforts accomplis pour satisfaire les demandes aux niveaux techniciens ou celles qui émanent des bacheliers pour le niveau technicien supérieur se sont faits au détriment des niveaux spécialisation et qualification.

Ce secteur n'a pas non plus réalisé des avancées significatives pour réduire peu à peu le mode résidentiel de formation, tirée par une logique scolaire de formation, et qui n'est plus à l'œuvre dans les pays qui ont placé la formation professionnelle au cœur de leur stratégie de développement et d'inclusion sociale.

## 2.2 Le processus d'ISG dans la formation professionnelle

Les effets des réformes au niveau de l'enseignement scolaire sont certes une priorité pour fonder un modèle d'inclusion sociale viable et soutenable. Cependant, ces effets mettent du temps pour être concrètement observés pas les jeunes et par la société. L'amélioration des taux rendements internes d'un système éducatif tel que le nôtre (espérance de vie scolaire, durée moyenne de scolarisation, taux d'achèvement ...) nécessitent toute une génération. Or la pression sociale exercée par la taille du stock d'abandon des jeunes sans aucune qualification nécessite des dispositifs ciblés qui facilitent l'intégration sur le marché du travail dans le court terme afin d'éviter le piège du chômage de longue durée et de la précarité et, in fine, s'extraire de l'exclusion sociale.

Sous un certain nombre de conditions d'offre que nous venons d'illustrer, le SFP peut offrir une alternative crédible pour les jeunes sur le court-terme en leur permettant d'acquérir des métiers valorisants, via des modes de formation efficaces et efficients comme l'apprentissage et/ou l'alternance. Rappelons que l'objectif de tout système de formation professionnelle réside dans sa capacité à pouvoir offrir au marché du travail des compétences immédiatement mobilisables.

De ce fait, l'évaluation du SFP quant à sa capacité à contribuer à améliorer le niveau de l'ISG passe aussi par un réexamen du processus d'insertion des jeunes lauréats de la formation professionnelle. Dans son levier 3, la Charte insiste sur l'adéquation du système d'éducation et de formation à son environnement économique. Le Plan d'urgence, quant à lui, préconise que les réformes du système puissent aller dans le sens d'une amélioration de l'employabilité des jeunes en difficulté d'insertion.

Afin de réexaminer la contribution du SFP à l'ISG par l'insertion professionnelle, il est important de rappeler les concepts mobilisés par le décideur public pour les modalités d'évaluation de celle-ci (p. 23, SEFP, 2016, Rapport de synthèse de l'enquête d'insertion). Comme nous le verrons, ces concepts posent des problèmes quant à leur capacité à éclairer de façon crédible les processus de l'inclusion sociale et l'inclusion sociale selon le genre.

En effet, ceux-ci sont au nombre de cinq et sont approchés par les indicateurs suivants, sans qu'aucun d'entre eux ne soit réellement sexo-spécifique :

- Taux d'activité : c'est la proportion des lauréats occupés ou à la recherche d'un emploi au cours de la période de référence de l'enquête (lauréats actifs).
- Taux d'inactivité : c'est la proportion des lauréats non employés et ne cherchant pas à travailler au cours de la période de référence (lauréats inactifs).
- Taux d'emploi : c'est la proportion des lauréats actifs employés au cours de la période de référence de l'enquête. On retient le concept de l'emploi au sens large du terme qui considère comme actif occupé toute personne ayant participé à la production des biens et services pour

au moins une heure pendant la période de référence de l'enquête. Ceci permet de couvrir les emplois occasionnels et à temps partiel ainsi que toute autre forme d'emploi irrégulier.

- Taux d'insertion : c'est la proportion des lauréats actifs ayant exercé au moins une activité professionnelle, rémunérée ou non, au cours de la période allant de la sortie de l'établissement jusqu'à la période de référence de l'enquête. Cette notion de l'insertion professionnelle intègre à la fois les lauréats employés au cours de la période de référence de l'enquête et ceux en chômage ayant déjà occupé au moins un emploi entre la date de la sortie de l'établissement et la période de référence de l'enquête.
- Taux de chômage : c'est la proportion des lauréats actifs âgés de 15 et plus, qui n'ont pas d'activité professionnelle et qui recherchent activement ou passivement un emploi au cours de la période de référence de l'enquête.

Ces indicateurs ne sont pas sexospécifiques au sens strict du terme. Tout au plus, on y fait allusion au milieu des autres caractéristiques des jeunes. L'analyse en termes de genre est souvent incidemment abordée par une simple répartition des effectifs et des taux hommes/femmes.

La période de référence de l'enquête est le dernier jour du 9<sup>ème</sup> mois après la sortie de l'établissement avec le diplôme. Ici sont rapportés les résultats de la dernière enquête d'insertion portant sur les lauréats de la promotion 2012.

L'évaluation faite par le SEFP dans son rapport de synthèse de 2016 porte sur trois aspects : la situation professionnelle des lauréats, l'adéquation formation-emploi et la création des entreprises. Ces évaluations sont faites en distinguant entre les modes de formation résidentielle et alternée du mode de formation par apprentissage.

Ceci étant malgré l'imprécision des ces indicateurs et la définition vague qu'ils mobilisent pour suivre l'insertion des jeunes, les résultats du rapport illustrent, tout de même, les difficultés qu'a le SFP à jouer un rôle moteur dans l'ISG.

Alors que la force d'un SFP réside dans sa capacité à réduire considérablement le risque du chômage, de précarité et d'inadéquation entre la formation et l'emploi, celui du Maroc se trouve dans une situation paradoxale. Sa faible crédibilité amène à ce que les jeunes soient stigmatisés et faiblement signalés aux employeurs quant à leurs capacités productives et compétences.

À titre d'exemple, le taux d'activité des lauréats de la formation résidentielle et alternée de la promotion 2012 se situe, en moyenne nationale, à 76,1%, induisant par conséquent un taux d'inactivité de 23,9%. Plus encore, la comparaison avec les dernières promotions montre que ce dernier a affiché un renversement de tendance après une hausse continue au cours des dernières années : de 17% pour la promotion 2008, le taux d'inactivité est passé à 27% pour celle de 2011 avant de baisser à 24% pour celle de 2012 (cf. p.23, SEFP, 2016, rapport de synthèse). Par ailleurs, l'inactivité des lauréats est beaucoup plus un phénomène féminin : 33% des filles déclarent être inactives contre 17% pour les garçons de la promotion 2012. Ainsi, les résultats du rapport selon le genre montrent que l'accès au marché du travail est moins favorable aux filles qu'aux garçons.

Bien que l'intégration dans l'emploi soit en deçà des ambitions affichées par le SFP, les filles sont, de plus, discriminées négativement par rapport aux garçons, ce qui défavorise leur processus d'inclusion sociale. Les résultats du rapport de 2016 du SEFP (p. 34) montrent que le taux d'emploi et le taux d'insertion sont plus élevés chez les garçons (respectivement 57% et 61% pour la promotion 2012) que chez les filles (55% et 58% de la même promotion).

Tableau 2.6 : Evolution de la situation professionnelle des lauréats de la formation résidentielle & alternée selon le genre

Genre	Taux d'emploi				
	2008	2009	2010	2011	2012
Masculin	66,2%	57,4%	49,7%	49%	57%
Féminin	53,1%	58,3%	49,0%	44%	55%
<b>Total</b>	<b>61,3%</b>	<b>57,8%</b>	<b>49,4%</b>	<b>47%</b>	<b>56%</b>
Taux d'insertion					
Masculin	68,5%	60,6%	57,1%	56,9%	61%
Féminin	55,4%	60,8%	55,3%	50,3%	58%
<b>Total</b>	<b>63,6%</b>	<b>60,7%</b>	<b>56,4%</b>	<b>54,4%</b>	<b>60%</b>
Taux de chômage					
Masculin	22,1%	36,5%	46,4%	46,8%	40%
Féminin	27,9%	35,1%	47,1%	50,2%	42%
<b>Total</b>	<b>24,2%</b>	<b>36,0%</b>	<b>46,7%</b>	<b>48,1%</b>	<b>41%</b>

Source : Résultats de l'enquête Insertion, SEFP (2016)

Quant aux taux globaux d'emploi et d'insertion, ils sont évalués respectivement à seulement 58% et 61% pour la promotion 2012 avec une variation allant respectivement de 56% et 60% pour la formation résidentielle et alternée, à 67% et 71% pour le mode de formation par apprentissage (cf. p. 76, SEFP, 2016, Rapport de synthèse).

Selon l'avis des lauréats, cette discrimination selon le genre est relevée aussi au niveau des causes du chômage. En effet, si 71% des lauréats incriminent le manque de postes disponibles contre 73% pour les lauréates, 9% de ces dernières évoquent les conditions de travail non satisfaisantes comme cause de chômage contre 11% pour les lauréats (Ibid, p.34).

Justement, à ces faibles taux d'insertion par rapport aux missions ambitieuses d'un SFP, se rajoutent les mauvaises conditions de travail des jeunes et les faibles opportunités d'avoir un travail décent lorsqu'ils ont la chance d'être intégré dans un emploi. En effet, l'ISG par le travail décent est loin d'être au centre du modèle de formation professionnelle et du segment du marché du travail spécifique aux jeunes de façon générale et aux filles en particulier.

Les résultats de l'enquête montrent que les jeunes issus du SFP sont victimes d'une large part de précarité de l'emploi. Seulement 56% des lauréats occupés de la promotion 2012 sont permanents contre 45% pour les promotions 2011 et 2010. Mieux encore, à peine 41% des lauréats de la promotion 2012 sont déclarés à la CNSS contre respectivement 32% et 30% pour les promotions 2010 et 2011. Ces résultats montrent, malgré tout, une légère amélioration quant à l'accès au travail permanent. L'inclusion sociale viable que devrait permettre le SFP ne change en rien, pour ces lauréats, l'état de la précarité généralisée que connaît le marché du travail marocain de façon générale, tel que nous l'avons souligné lors du chapitre précédent lorsqu'il a été question du travail décent et des conditions d'emploi.

De ce fait, les résultats de l'enquête d'insertion de la promotion de 2012 indiquent que seulement 16% des lauréats de la promotion 2012 ont un contrat à durée indéterminé (contre 10% pour celle de 2010), 19% un contrat à durée déterminée (12%) et 2% un contrat ANAPEC (2%). En effet, 63% des lauréats insérés ne disposent pas de contrat de travail pour la promotion 2012 contre 75% pour la promotion 2010 (P.36, SEFP, 2016).

De plus, 44% des lauréats insérés et issus de la formation résidentielle et alternée ont un emploi occasionnel ou saisonnier.



Cette précarisation multidimensionnelle est signe d'une inclusion sociale problématique notamment lorsqu'on l'analyse sous l'angle des tranches de salaires des lauréats insérés. En effet, 79% d'entre eux gagnent un salaire inférieur ou égal à 3000DH. Plus précisément, les résultats de l'enquête auprès des lauréats de la promotion 2012 révèlent que 3% des lauréats gagnent moins de 1.000 DH par mois, 29% en gagnent entre 1.000 et 2.000 DH par mois et qu'à peine 21% ont un salaire mensuel supérieur à 3.000 DH. Ces proportions sont respectivement de 22%, 34% et 14% pour la promotion 2011 et 21%, 34% et 13% pour la promotion 2010. Ces salaires sont souvent plus faible comparativement au SMIG, qui se situe à 2.500 DH par mois en 2013 (p.41, SEFP, 2016).

Tableau 2.7 : Évolution de la structure des lauréats insérés de la formation résidentielle & alternée selon la tranche de revenu de l'emploi et le niveau de formation

Tranche de revenus mensuelle	Promotion	Spécialisation	Qualification	Niveau de formation		
				Technicien	T. Spécialisé	Total
Moins de 1.000 DH	2008	10%	14%	3%	1%	7%
	2009	16%	7%	3%	1%	7%
	2010	22%	23%	22%	13%	21%
Entre 1.000 et 2.000 DH	2011	22%	27%	21%	15%	22%
	2012	5%	2%	3%	1%	3%
	2008	70%	56%	31%	17%	42%
	2009	55%	59%	26%	10%	37%
	2010	48%	44%	24%	15%	34%
Entre 2.000 et 3.000 DH	2011	52%	41%	25%	16%	34%
	2012	49%	43%	17%	8%	29%
	2008	18%	26%	52%	40%	35%
	2009	25%	30%	54%	41%	39%
	2010	25%	29%	37%	39%	32%
	2011	22%	27%	34%	38%	30%
	2012	41%	50%	53%	40%	47%
Plus de 3.000 DH	2008	2%	5%	15%	41%	16%
	2009	4%	4%	16%	48%	18%
	2010	5%	3%	18%	32%	13%
	2011	4%	6%	19%	31%	14%
	2012	5%	5%	27%	52%	21%

Source : Rapport sur l'insertion, SEFP (2016)

Le passage par les filières de l'apprentissage ne protège pas non plus contre les bas niveaux de salaires. En effet, le niveau moyen des salaires des lauréats de la promotion 2012 est à un niveau faible quel que soit le mode formation. Environ 35% d'entre eux touchent moins de 2 000 DH par mois, avec 53% pour la formation par apprentissage contre 32% pour la formation résidentielle et alternée !

## 2.3 L'insertion professionnelle des jeunes et le processus d'inclusion sociale à moyen terme

Ces analyses montrent la complexité du passage de la formation à l'emploi et la faible portée des indicateurs issus des enquêtes d'insertion à 9 mois après l'obtention du diplôme et les études de cheminement 3 années après l'obtention du diplôme que le décideur marocain mobilise, pourtant, pour plaider la cause de l'ISG par le SFP. En effet, l'ISG telle qu'elle peut être approchée par l'insertion professionnelle est un processus complexe qui est le résultat de la conjonction de plusieurs « événements » 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.

Dès lors, on ne peut réduire l'insertion et l'inclusion à la simple obtention d'un stage ou d'un emploi, quel que soit sa nature et sa durée. Le parcours d'insertion des diplômés et la stabilité dans l'emploi sont des éléments essentiels pour évaluer la relation formation-emploi.

En effet, afin d'aboutir à une meilleure analyse de la capacité du SFP à contribuer à l'amélioration des processus de l'ISG il faudrait prendre en compte l'ensemble de ses dimensions, à savoir les délais d'attente pour l'accès au premier emploi, et tous les parcours d'insertion en termes de stages, chômage, emploi, etc.

Les enquêtes de cheminement du Département de la Formation Professionnelle de 2004, 2006, 2008 et 2009 permettent, à juste titre, d'aller dans cette direction. Celles-ci se basent sur un échantillon représentatif des lauréats de la formation professionnelle de la promotion 2000 enquêtée en 2004, la promotion 2002 enquêtée en 2006, la promotion 2004 enquêtée en 2008 et de la promotion 2006 enquêtée en 2009. Elles retracent les parcours des jeunes diplômés de quatre années après leur sortie du système de formation initiale.

En exploitant ces enquêtes de cheminement, les analyses réalisées dans le cadre du rapport sur l'employabilité des jeunes (CESE, 2011) et d'autres références de recherches<sup>21</sup>, le constat est fait que les résultats sont encore plus compromettants quant aux potentialités du SFP à améliorer le niveau d'inclusion sociale dans le pays.

Ces travaux montrent en particulier que les taux d'emploi, malgré leur définition frustrante, sont toujours faibles même trois ans après la sortie du SFP ; ils sont à peine de 64% pour les lauréats de la promotion 2006 interrogés 36 mois après leur sortie.

De plus, l'analyse par genre montre que le taux d'emploi des hommes se situe à un niveau nettement supérieur à celui des femmes.

De même, les délais d'attente sont contraignants pour le processus de l'inclusion sociale et le retardent par les faibles possibilités immédiates d'insertion. Ces délais varient entre 9 et 14 mois pour les quatre promotions enquêtées pendant les années 2000, et ce, en sachant que le premier emploi obtenu par les candidats, quand ils le peuvent, est essentiellement un emploi de type occasionnel malgré une légère amélioration en 2009 pour la promotion de 2006 enquêtée en 2009 où ils ne sont que 56% à être dans ce cas par rapport au cas de la promotion 2002 enquêtée en 2006.

Ces travaux s'intéressent aussi aux jeunes diplômés qui n'ont jamais travaillé au cours des quatre années de l'enquête. La durée moyenne de chômage est estimée entre 26 et 37 mois. Les stages et l'inactivité représentent de faibles proportions dans cette durée. Cette différence traduit les difficultés rencontrées par la plupart des diplômés de la formation professionnelle dans leur quête du premier emploi et se trouve à l'origine d'un décalage entre, d'une part, les jeunes diplômés faisant prévaloir la valeur intrinsèque de leur diplôme et, de l'autre, les employeurs dont les exigences privilégient davantage l'expérience professionnelle, la connaissance du secteur d'activité, l'opérationnalité immédiate et la motivation.

Ceux parmi les jeunes qui parviennent à trouver un emploi immédiatement après l'achèvement de leur formation initiale ne représentent que 7% pour la promotion 2004 enquêtée en 2008, par exemple.

Soulignons que les premiers emplois salariés et même les derniers (ceux observés juste avant la date de l'enquête 3 mois après la sortie) sont non seulement caractérisés par la précarité mais aussi par de faibles opportunités de travail décent et de faibles chances d'IS. En effet, le salaire du premier emploi varie entre 1000 DH et 2000 DH, il est inférieur au SMIG et concerne 45% de diplômés salariés (promotion 2006 interrogée en 2009).

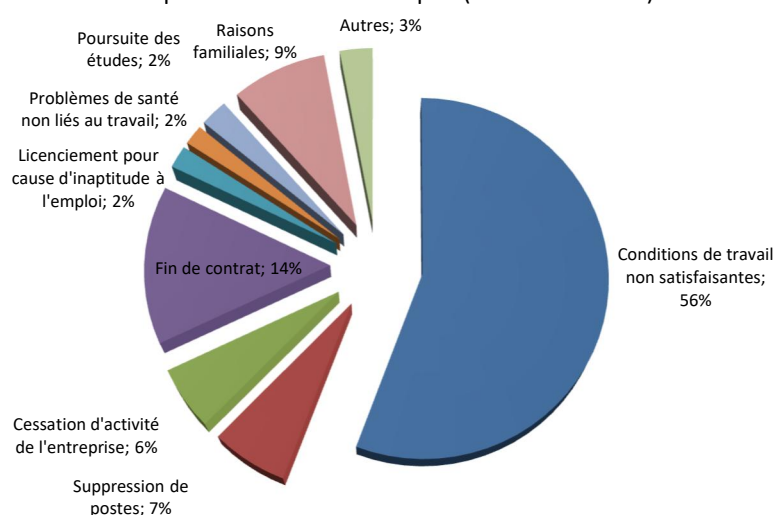
<sup>21</sup> L'analyse faite dans l'ouvrage publié par Elaoufi et Hanchane (2017).

L'évolution de carrière au cours de tout le processus d'insertion demeure, dans l'ensemble, assez limitée entre le premier et le dernier emploi observé de l'enquête. Ceci contraint ce processus à garantir une inclusion sociale pérenne.

L'enquête et les analyses faites par les travaux qui lui ont été consacrés, cités précédemment, identifient des phénomènes d'auto-exclusion de l'emploi suite à de mauvaises conditions de travail et d'absence de perspectives d'inclusion sociale. Le graphique 2.6 (cf. rapport du CESE, 2011) indique que plus de la moitié des jeunes à la recherche d'un emploi ont quitté leur dernier emploi à cause des conditions non satisfaisantes de travail contre 14% seulement pour cause de fin de contrat.

Par ailleurs, la plupart des jeunes n'améliorent pas leurs qualifications. En effet, 70% des diplômés ne changent pas de qualification entre le premier et le dernier emploi.

Graphique 2.6 : Répartition des lauréats ne travaillant pas actuellement selon les raisons de départ de leur dernier emploi (Promotion 2004)



Source : Rapport CESE (2011)

## 2.4 Le Genre comme problématique dans le SFP

Les bas niveaux d'insertion durable des lauréats et d'inclusion sociale pérenne marocains sont paradoxaux par rapport aux objectifs de tout système de formation professionnelle. Le système marocain n'a pas réussi à développer de façon significative l'alternance et l'apprentissage comme il a été illustré. Or ce sont ces modes qui donnent sens à une formation professionnelle censée fournir des compétences immédiatement mobilisables et portées par des jeunes qui se sont familiarisés avec le monde de l'entreprise.

Ceci étant, la mise en place de ces dispositifs nécessite une coopération étroite et l'élaboration d'objectifs communs en compétences entre l'opérateur de formation et l'entreprise. Cette coopération nécessite la planification des besoins dans le cadre d'observatoires emploi-compétence qui n'existent pas encore au Maroc.

Pourtant la planification des besoins en formation a constitué l'une des principales préoccupations de la formation professionnelle, depuis la réforme de 1984. En effet, celle-ci s'est accompagnée d'une série de mécanismes visant l'adéquation entre les formations dispensées et les besoins des entreprises en qualification. Ainsi, ont été mises en place, depuis 1987, des études sectorielles et régionales, pour planifier les besoins quantitatifs et qualitatifs en formation ainsi que des organes chargés de la

remontée des besoins locaux en formation constituée des Conseils Provinciaux de la Formation Professionnelle et une instance nationale consultative : la Commission Nationale de la Formation Professionnelle.

Or, ces différents mécanismes ont été quasiment abandonnés au profit d'un dispositif de planification jugé plus adapté à l'évolution du contexte économiques basé essentiellement sur :

- Les besoins en formation déclinés dans le cadre des programmes de développement sectoriels (Programme National d'Émergence Industrielle (PNEI), du Plan Maroc vert, de Halieutis, des programmes Vision Maroc 2020 pour le Tourisme, Vision Maroc 2015 pour l'Artisanat, du Plan Maroc Numérique, du Programme Marocain de l'Énergie Solaire et du développement de l'énergie éolienne, des chantiers ouverts dans les domaines du BTP, des transports et de la logistique, de l'audio-visuel, du commerce, de l'offshoring, etc., ainsi que les métiers mondiaux du Maroc (MMM)) ;
- Les besoins exprimés par les fédérations et branches professionnelles à diverses occasions ou à l'occasion d'études d'opportunités pour la mise en place de centres sectorielles de formation professionnelle ;
- Les résultats des études sectorielles réalisées dans le cadre de l'approche par compétences pour l'implantation des programmes de formation ;
- Les conclusions d'études réalisées par les opérateurs de formation en vue de développer leur propre dispositif (schémas directeurs régionaux–OFPPT ; études stratégiques des départements comme l'Agriculture, l'Artisanat, le Tourisme, etc.).

Dans ce même cadre, et dans le but de cerner les besoins en compétences et en qualifications des différents métiers, des répertoires emploi-métier et emploi-compétences ont été élaborés en particulier pour les secteurs du tourisme, du textile-habillement, de l'aéronautique, du BTP, etc. Malgré ces efforts, la planification des besoins en formation et l'élaboration de la carte de la formation professionnelle, souffrent globalement d'un manque de vision stratégique définissant les orientations et les priorités dans ce domaine, et de l'absence d'outils efficaces de remonté et de l'information, auxquels s'ajoutent plusieurs lacunes, notamment :

- L'élaboration de la carte de la formation professionnelle sur la base d'estimations prévisionnelles d'évolution des effectifs des stagiaires et sur les requêtes des instances locales (collectivités locales, ONG...) et des parlementaires ;
- Le manque d'actualisation des besoins exprimés dans le cadre des plans sectoriels, compte tenu du fait que les évolutions de la conjoncture économique peuvent être décisifs dans l'évolution des besoins (ex. en tourisme, en textile, ...etc.) ;
- L'absence d'un dispositif d'observation et de régulation continues, en particulier, les observatoires sur la relation formation-emploi et l'évolution des besoins quantitatifs et qualitatifs de l'environnement économique et même social ;
- L'absence d'un cadre partenarial impliquant l'ensemble des parties concernées par les questions liées à la relation emploi-formation, en particulier, les instances de production de l'information aux niveaux national et local.

C'est en grande partie à partir de ces constats que la nouvelle stratégie de la formation professionnelle a été récemment élaborée et adoptée par les autorités publiques. Elle n'est pas encore rentrée totalement en vigueur mais nous présenterons ses grandes lignes à la fin de ce chapitre.

## 2.5 Le SFP, le système éducatif et le marché du travail face à l'inclusion sociale des personnes à besoins spécifiques et les détenus

### 2.5.1. Les personnes à besoins spécifiques

En 2004, une première enquête sur les handicaps permet de dresser un portrait quantitatif et qualitatif des personnes vivant avec des limitations qui handicapent leur vie de tous les jours. Cette enquête a été actualisée en 2014 et au total 6,8% des Marocains seraient en situation de handicap, soit 2,3 millions de personnes sur une population de plus de 33 millions au moment de l'enquête. Cette dernière indique que, parmi les personnes en situation de handicap (PSH) :

- 58,5% vivent en milieu urbain et 41,5% en milieu rural ;
- 51,4% sont des femmes et 48,6%, des hommes ;
- 6,7% ont moins de 15 ans ; 45,5% entre 15 et 59 ans et 47,8%, 60 ans et plus ;
- 66,1% sont sans instruction, soit environ 1 476 000 personnes dont 66,6% sont des femmes ;
- « 19,6% ont au plus un niveau d'instruction primaire, 9,5% ont un niveau secondaire et seulement 1,8% ont atteint un niveau supérieur. »

Une différence de genre est à souligner. La répartition des PSH selon le domaine d'incapacités et selon le sexe montre que :

- Sur l'ensemble des PSH, les femmes semblent être les plus atteintes par les incapacités motrices (58,6%).
- Sur l'ensemble des PSH, les hommes semblent être les plus atteints par les incapacités liées à la communication (57%) et à la mémoire (54,4%).<sup>22</sup>

Le rapport souligne la scolarisation des PSH comme suit :

- Entre 5 et 14 ans, dans cette tranche d'âge, 30,4% des PSH sont sans instruction ce qui correspond à près de 37 611 enfants dont 64,4% sont de sexe féminin et 38,7% souffrent d'un handicap très sévère. L'enquête a montré également que 56,6% ont un niveau d'instruction de préscolaire à secondaire. Ce taux, comparé aux taux de scolarité nationaux, reste très faible.
- Entre 15 et 25 ans. 33,7% des personnes âgées entre 15 et 25 ans sont sans instruction dont 71,9% sont des femmes. On note que ce taux est égal à 8,6% chez les personnes n'ayant aucun handicap, c'est-à-dire quatre fois moins grand que chez les PSH.
- De plus, pour cette tranche d'âge, plus de la moitié (57,4%) des PSH a un niveau d'instruction de préscolaire à secondaire et le pourcentage des PSH ayant atteint un niveau supérieur est égal à 7,5% seulement.
- 26 ans et plus, pour cette tranche d'âge, 70,9% des PSH sont sans instruction et seulement 1,6% avaient eu accès au cycle d'alphabétisation. De plus, le pourcentage des PSH ayant un niveau d'instruction de préscolaire à supérieur est égal à 27,10%.<sup>23</sup>

Et, pour ce qui est de l'emploi des 15 à 60 ans :

*« 51,3% des PSH se trouvent en âge d'activité au moment de l'enquête soit 1 160 714 personnes. Parmi elles, seule une personne sur trois (27%) a déclaré être occupée (occupée*

<sup>22</sup> Ministère de la Solidarité de la femme de la famille et du développement social (MSFFDS) (2015). Enquête nationale sur le handicap. Rabat : MSFFDS. P. 42

<sup>23</sup> Idem p. 39.

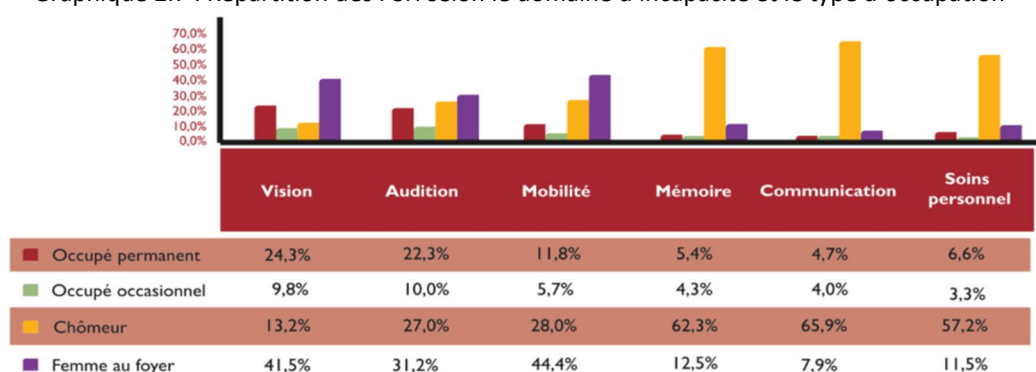
occasionnelle ou permanente) : 313 948 personnes dont seulement 11,2% de femmes, alors que le taux national est de près de 50% pour l'ensemble de la population marocaine. Les PSH qui se déclarent en chômage (c'est-à-dire à la recherche d'un emploi) sont de 24,6%, soit 285 809 personnes dont 38,1% sont des femmes. Le taux de chômage est de 47,65% des personnes en situation du handicap (de léger à très sévère), soit 290 000 personnes, ce taux est 4 fois supérieur à celui du taux de chômage national estimé à 10,6%.<sup>24</sup> »

Certaines régions du Maroc ont un taux de prévalence supérieur à la moyenne nationale. Selon l'ancien découpage régional, ce sont les régions de Laâyoune-Boujdour-Sakia El Hamra (13,4%), Tanger-Tétouan (11,42%) et Tadmra-Azilal (9,83%) qui sont concernées.

« Le taux National de Prévalence du Handicap de niveaux léger à modéré est estimé à 6,4% (ce qui correspond à 94,12% de la totalité des PSH), soit 2 131 456 personnes, alors que le taux de prévalence de niveau modéré à très sévère est de 2,2% de la population totale, soit 732 688 personnes. Celui de niveau très sévère est de 0,6% soit 199.824 personnes.<sup>25</sup> »

Le rapport fournit des informations détaillées, tel que le montre la figure 5, alors que 65,5% des PSH mentionnent avoir une incapacité, 23,3% deux et 11,2% trois et plus. Au niveau des attentes au regard de l'éducation et de la formation, 53,0% des ménages s'attendent à des bourses d'études et 40,3% souhaitent que l'intégration des enfants en situation d'handicapé soit facilitée tandis que 33,0% souhaitent que les écoles soient plus accessibles<sup>26</sup>. Par ailleurs, « en matière d'emploi, les PSH souhaitent principalement qu'on leur garantisse le droit au travail, le respect du quota d'obligation à l'emploi (60,4%) et que l'on développe les opportunités d'emploi et de formation professionnelle à l'OFPPT (60,1%)<sup>27</sup>. »

Graphique 2.7 : Répartition des PSH selon le domaine d'incapacité et le type d'occupation<sup>28</sup>



Les principales recommandations issues des échanges dans les groupes focus relatifs au renforcement des capacités et de la relation entre le secteur public et privé sont les suivantes :

- Intégrer la dimension du handicap dans les formations de base de toutes les professions et spécialités.
- Renforcer les compétences des ressources humaines œuvrant en matière du handicap dans les départements ministériels, les établissements publics.
- Renforcer les compétences des acteurs associatifs et les cadres des centres de prise en charge des PSH.
- Mettre en place des mesures incitatives pour promouvoir le partenariat entre le secteur public et le secteur privé.<sup>29</sup>

<sup>24</sup> Idem p. 40.

<sup>25</sup> Idem p. 32.

<sup>26</sup> Idem, p. 77.

<sup>27</sup> Idem, p. 78.

<sup>28</sup> Idem, p. 44.

<sup>29</sup> Idem p. 80.

Déjà en 2004, lors de la première enquête, 12,3% des PSH souhaitaient le développement des opportunités d'emploi tandis que 83,5% d'entre elles attendaient de l'État une assistance financière régulière et 37,6% l'octroi d'avantages pour créer des activités génératrices de revenus (agrément taxi, kiosque, etc.)<sup>30</sup>.

## 2.5.2 Les détenus, femmes et hommes

D'après les informations recueillies sur le site de la Fondation Mohamed VI<sup>31</sup>, l'OFPT assure la formation professionnelle des détenus dans 54 centres offrant, en 2015, 9 175 places pédagogiques. En 2015, ont été ainsi formés 38 588 stagiaires dans les filières de l'agriculture, de l'artisanat, du bâtiment, de l'industrie, du tourisme, des services, du transport et du textile-habillement avec en bout de piste 1 719 embauches. Toujours en 2015, l'enseignement a rejoint 11 505 personnes, dont :

- 4 615 en alphabétisation,
- 3 221 pour le primaire,
- 1 903 pour le fondamental,
- 1 113 pour le lycée,
- 653 pour l'université.

Les centres pénitenciers concernés par ces formations font partie du tableau 2, ci-après, et concernent tant les mineurs que les femmes et les hommes alors que celles-ci rejoignent, en 2014, environ 5 000 femmes comparativement à plus de 35 000 hommes (voir figure 6).

Tableau 2.8 Liste des centres pénitentiaires offrant une formation professionnelle

Les Centres Pénitentiaires concernés par ce programme depuis son lancement sont		
CRE Oukacha (Mineurs)	Prison Locale Oukacha (Femmes)	CRE Salé (Mineurs)
Prison Locale Salé (H&F)	Prison Locale Oujda (H&F)	Prison Locale Agadir Ait Melloul (H&F)
Prison Locale Tanger (H&F)	Prison Locale Fès Bourkhaiz(H)	CRE Ali Moumen Settati (Mineurs)
Prison Locale Khénifra (H&F)	Prison Locale Toulal Meknes(H)	Prison Agricole Taroudant (H&F)
Prison Locale Ouarzazate (H&F)	Prison Locale – Ouezzane (Hommes)	Prison Locale – El Jadida (H&F)
Prison Agricole – Zaio (Hommes)	Prison Locale – Safi (Hommes)	Prison locale – Nador (Hommes)
Prison locale – Souk Lâarbra(H)	Prison locale – Aoutitla II (Hommes)	Prison locale – Kalâa Sraghnas (Hommes)
Prison locale – Errachidia (Hommes)	Prison locale –Fkih Ben Saleh(H)	Prison locale – Taounate (Hommes)
Prison locale – Oukacha (Hommes)	Prison locale – Oued Zem (Hommes)	Prison locale – Khouiriga (Hommes)
Prison locale – Tiffelt (Hommes)	Maison centrale – Kenitra (Hommes)	PL Berrechid
PL Oudaya	PL Ben slimane	PL Beni Mellal

Source : <https://fr.fm6reinsertion.ma/formation-professionnelle/>

En plus du volet enseignement et formation qui peut être suivi à l'intérieur des prisons ou en dehors, une fois les prisonniers libérés, l'encadrement inclus des ateliers de recherche d'emploi qui sont animés par l'ANAPEC et Attawfiq microfinance<sup>32</sup>. Les données de fréquentation montre que 863 mineurs, 557 femmes et 1 106 hommes y ont participé (voir tableau 3), certaines personnes à la recherche d'emploi, d'autres au regard de l'auto-emploi. En bout de piste, l'insertion professionnelle est réussie en 2015 pour 152 femmes et 311 hommes, soit un total de 463.

<sup>30</sup> Secrétariat d'État chargé de la Famille et de l'Enfance et des Personnes handicapées (2004). Enquête nationale sur le handicap: résumé. Rabat: SÉFEPH. P.82.

<sup>31</sup> <https://fr.fm6reinsertion.ma/formation-professionnelle/>

<sup>32</sup> <https://fm6reinsertion.ma/blog/realisation/Realisation-SPR/#p=20>



Graphique 2.8 : Nombre de femmes et d'hommes en formation professionnelle

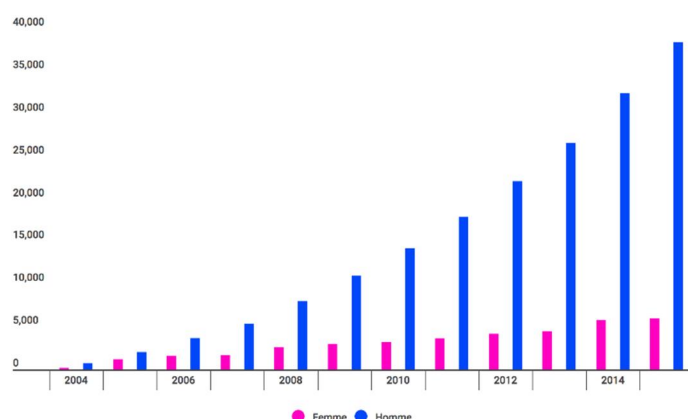
Source : <https://fr.fm6reinserction.ma/formation-professionnelle/>

Tableau 2.9 : Nombre de personnes rejointes par le biais des ateliers ANAPEC

Ateliers ANAPEC	Nombre des ateliers	Mineurs	Femmes	Hommes	Total
Recherche d'emploi	149	638	398	630	1666
Auto-emploi	87	225	459	476	860
<b>Total</b>	<b>236</b>	<b>863</b>	<b>557</b>	<b>1106</b>	<b>2526</b>

## 2.6 La politique active d'emploi et la formation face à l'inclusion sociale et de genre (programmes spécifiques Taehil, Idmaj et Moukawalati)

Comme on l'a vu précédemment face aux difficultés observées quelques années après l'adoption de la Charte et confirmées d'ailleurs par les résultats décevants du Programme d'urgence quelques années plus tard, le décideur public a entrepris dès 2006 une série d'initiatives pour mettre la formation professionnelle au cœur des politiques d'emploi et de l'inclusion sociale. Ces dispositifs concernent aussi bien les jeunes filles que les jeunes garçons. C'est suite aux deuxièmes assises de l'emploi qui se sont tenues en septembre 2005 qu'une « politique active d'emploi » a émergé. Celle-ci est structurée autour de trois programmes phares : **Idmaj**, **Taehil** et **Moukawalati**.

Le programme d'insertion **Idmaj** est destiné à la promotion de l'emploi salarié. Il vise, par le biais d'exonérations fiscales et parafiscales pour deux années, à encourager les entreprises à offrir une première expérience professionnelle aux chercheurs d'emploi. Ces avantages sont maintenus pour une année supplémentaire en cas d'embauche définitive du stagiaire (cf. p.123 du rapport Éloïse de l'UE, 2009).

Le deuxième programme phare de cette politique active de l'emploi est **Taehil**. Ce dernier est lié encore plus directement à l'usage de la formation professionnelle pour améliorer les chances d'inclusion (Éloïse, 2009).

Le programme de qualification **Taehil** est conçu pour améliorer l'adéquation entre formation et emploi. Son objectif est de permettre aux chercheurs d'emploi d'acquérir les compétences complémentaires nécessaires à leur intégration dans des postes d'emploi dûment identifiés ou potentiels dans des entreprises ou dans des ONG et coopératives. Plus précisément, il vise à améliorer l'employabilité de 50.000 demandeurs d'emploi diplômés, inscrits à l'ANAPEC à l'horizon 2008 dont 6000 en 2006 (Éloïse, 2009).



Le Programme repose sur deux dispositifs :

- 1) Une formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE) qui a pour objectif de répondre à des besoins en recrutements précis, exprimés par des employeurs en permettant au chercheur d'emploi d'améliorer son employabilité à travers l'acquisition des compétences nécessaires en vue d'occuper un emploi identifié, et à l'employeur de réaliser des recrutements pour lesquels il a des difficultés à trouver les candidats ayant les compétences requises. La population et les entreprises éligibles comprennent les chercheurs d'emploi diplômés, inscrits à l'ANAPEC, sélectionnés par une entreprise ou une association professionnelle dans le cadre de recrutement. Sont concernées également les entreprises marocaines ou étrangères des secteurs publics ou privés et les associations et coopératives.
- 2) Une Formation qualifiante ou de reconversion (FQR) qui vise à améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi à travers des formations d'adaptation dans les filières à fort potentiel de création d'emplois. Il s'agit notamment d'accompagner les grands chantiers de modernisation, les nouveaux métiers mondiaux au Maroc et d'exploiter le potentiel que recèlent les différentes régions du Royaume.

Les opérateurs de formation qui sont éligibles au programme sont les :

- Établissements publics de formation professionnelle et d'enseignement supérieur ;
- Établissements privés de formation professionnelle, ayant une accréditation de leur ministère de tutelle ;
- Établissements privés de formation professionnelle et d'enseignement supérieur ayant une autorisation d'exercer délivrée par leur ministère de tutelle et qualifiés par le comité de pilotage ainsi que les Cabinets conseil en formation sélectionnés par le comité de pilotage.

La gouvernance du programme repose sur un Comité Régional de l'Amélioration de l'Employabilité présidé par Monsieur le premier ministre. Quant au Comité Régional de l'Amélioration de l'Employabilité, il est placé sous la présidence des Walis des régions pour assurer les fonctions de pilotage et de suivi des différentes actions de formation (Éloïse, 2009).

Le troisième dispositif est « Moukawalati » qui est conçu pour favoriser la promotion de l'emploi indépendant par l'appui à la création d'entreprises. Il prévoit pour les porteurs de projets de micro et de petites entreprises un soutien financier pour une première installation, un appui technique et un suivi pendant la période de démarrage. Considéré comme un programme phare, il est suivi par un comité national présidé par le Premier Ministre. Il encourage l'emploi indépendant et la micro et petite entreprise (MPE) par la création de nouvelles entreprises par de jeunes diplômés plutôt que par le soutien aux entreprises existantes.

Ce programme constitue le premier dispositif intégré d'appui à la création des petites entreprises au Maroc, grâce, d'une part, à la fédération de l'ensemble des organismes intervenant dans la création d'entreprises, en l'occurrence les structures de formation et d'accompagnement (Chambres professionnelles, associations de microcrédit, Universités, Banques, etc.) et, d'autre part, à la régionalisation des guichets d'accompagnement des porteurs de projets dont le nombre avoisine la centaine, selon la même offre de services et la même organisation. Le programme visait à assurer la pérennité progressive du tissu économique régional par la création de 30.000 petites entreprises à l'horizon 2008.

Sa population cible est composée des demandeurs d'emploi, de nationalité marocaine, âgés entre 20 et 45 ans, porteurs de projets dont le montant d'investissement ne dépasse pas 250.000 DH.

Ses principaux acteurs sont composés d'un Comité National d'Appui à la Création d'Entreprises, de Comités Régionaux d'Appui à la Création d'Entreprises et de Guichets d'Appui à la Création d'Entreprises (Éloïse, 2009).

Ces trois programmes phares devaient permettre aux jeunes et citoyens en difficulté d'acquérir une première expérience professionnelle en développant leurs compétences professionnelles leur permettant d'accroître leur employabilité au sein de l'entreprise. Ils devaient également permettre aux entreprises de développer leur capital humain sans alourdir leurs charges salariales. Malgré l'ampleur du phénomène de chômage des jeunes et les conditions dégradées de leur insertion sur le marché du travail et leur inclusion, les objectifs de ces programmes restent modestes.

Par exemple, le programme « Idmaj », ne prévoyait en effet que l'insertion de 105 000 diplômés entre 2006 et 2008 et l'insertion de 230 000 chercheurs d'emploi à l'horizon 2012, sans aucune allusion faite explicitement au genre. Il vise plus particulièrement les diplômés de l'Enseignement supérieur et de la formation professionnelle en leur proposant un contrat de 24 mois prolongé de 12 mois en cas de recrutement définitif. L'éligibilité au programme nécessite une inscription d'une durée de 6 mois à l'ANAPEC. Les évaluations réalisées par l'ANAPEC, montrent que le taux d'emploi, tel qu'il est défini de façon frustrante par les enquêtes insertion (toute personne ayant participé à la production des biens et services pour au moins une heure pendant la période de référence de l'enquête ; sont couverts les emplois occasionnels et à temps partiel ainsi que toute autre forme d'emploi irrégulier) n'est que de 65% chez les hommes et de 61% chez les femmes sur la période 2006-2009 (cf.p124, Éloïse, 2009). Selon des évaluations plus récentes, ce programme n'a pas amélioré son efficacité, puisque seulement 53% de femmes et 47% d'hommes ont pu être insérés (Berahab et Bouba, 2017).

Face à ces résultats décevants, les autorités publiques ont cherché à mieux le structurer et le réformer en procédant en 2015 à « *l'amendement de la loi 16/93 fixant les mesures d'encouragement aux entreprises qui recrutent des diplômés (loi n°101-14 publiée au bulletin officiel n°6342 du 12 mars 2015) dans le sens d'introduire des réformes telles que l'extension du bénéfice aux coopératives, la limitation de la durée du stage à 24 mois maximum non renouvelable, la prise en charge par l'État des cotisations dues à la CNSS au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire de base au profit des stagiaires durant la période de stage, la prise en charge par l'État de la part patronale au titre de la couverture sociale et de la Taxe de Formation Professionnelle pendant 12 mois en cas de recrutement définitif des stagiaires et l'obligation de recrutement définitif d'au moins 60% des stagiaires ayant bénéficié du stage* ». (cf. Berahab et Bouba, 2017, p.176).

Le programme « Taehil » n'a démarré effectivement qu'en janvier 2007 et pu bénéficier à fin 2009 à plus de 35.000 jeunes diplômés dans le cadre de la formation à la carte et de la formation qualifiante et de reconversion. Plus particulièrement, le programme Qualification a pu toucher à peu près de 100.000 au titre de ce durant la période 2009- 2012 (Eloïse, 2009). Pour 2014, l'ensemble du programme Taehil a touché 18.400 de chercheurs d'emploi dont 30% sont des femmes.

Quant au programme « Moukawalati », il n'a permis le financement que de 2 300 projets générant une création modeste d'emploi, un peu plus de 8000 emplois, depuis le lancement du programme en 2007. En 2014, 1.408 porteurs de projets ont été accompagnés, dont 22% sont des femmes et 665 projets financés et auto-financés générant ainsi 1.200 emplois. Au cours des cinq premiers mois de 2015, près de 754 candidats ont été accompagnés (cf. Berahab et Bouba, 2017, p.176).

Ce n'est que très récemment, que les autorités publiques ciblent plus directement les femmes en matière de stratégies de leur inclusion sociale. En effet, les analyses récentes menées par Berahab et Bouba (2017, p.177-178) rapportent que les pouvoirs publics en partenariat avec le secteur privé et la société civile ont mis en place un ensemble d'actions spécifiques. Il s'agit notamment de :

- L'opérationnalisation du Fonds de garantie «Ilayki» de la Caisse Centrale de Garantie (CCG), qui a permis, depuis son entrée en vigueur en mars 2013 jusqu'à septembre 2015, de mobiliser des crédits d'un montant total de près de 81,5 millions de dirhams ayant permis le financement de 236 créations d'entreprises promues exclusivement par une ou plusieurs femmes et ayant contribué à la création de près de 762 postes d'emplois directs.
- La mise en place du programme «Min Ajliki» lancé en 2013 et soutenu par l'Association pour la Promotion de l'Éducation et de la Formation à l'Étranger (APEFE), en collaboration avec la Coopération Belge au Développement. Ce programme vise à renforcer les capacités de quatre structures nationales liées au développement de l'entrepreneuriat féminin, à travers la formation, l'accompagnement et la sensibilisation.

Ces initiatives sont soumises à un système autonome d'évaluation et de capitalisation de l'information qui a été mis en place pour permettre le suivi en temps réel des personnes enregistrées et de leurs activités. Le programme « Min Ajliki » vise à sensibiliser, à former et à accompagner en 2016 plus de 94 000 femmes sur l'ensemble du territoire national marocain.

Les réalisations de ces programmes restent modestes face à l'ampleur des problèmes d'emploi des jeunes et à la problématique d'une inclusion sociale prenant aussi et explicitement en compte la situation de la femme. L'évaluation de leur efficacité pose beaucoup de problèmes dans la mesure où elle repose sur des auto-évaluations qui, plus est, sont conduites par l'ANAPEC dont le rôle devrait se limiter à leur gestion. Ces évaluations reposent en plus sur des indicateurs frustrés dont on a fait la critique précédemment. Ces derniers ne peuvent permettre d'avoir une idée assez « juste » sur la réelle inclusion des bénéficiaires et le rendement social de ces programmes en termes d'IS et d'ISG.

De plus l'efficacité de ces projets n'est pas en phase avec les ambitions et les caractéristiques socio-économiques des jeunes lauréats de la formation professionnelle, ce qui les amène à très peu les connaître. L'entrée dans ces dispositifs, notamment Moukawalati, repose sur une participation au financement de la part d'une population socialement exclue et pauvre.

Plus précisément, les résultats de l'enquête Insertion (SEFP, 2016, p.52 et p.75) révèlent qu'une proportion importante des lauréats nourrit l'ambition de s'installer à leur propre compte, étant donné les faibles opportunités qu'offre le marché du travail, en termes de création d'emplois décents et adéquats avec leurs compétences. Toutefois cette ambition se heurte à plusieurs difficultés aussi bien pour les lauréats de formations résidentielles et alternées que pour ceux issus des voies de l'apprentissage. Les premiers citent à 92% le manque de fonds propres, suivis par l'insuffisance des mesures d'assistance (38%), l'insuffisance des encouragements accordés par l'Etat (33%) et le manque d'expérience (15%). Les seconds citent les mêmes contraintes et dans des proportions voisines. Ainsi, le manque de fonds propres paraît aussi être le plus déterminant (92,5%), suivis par l'insuffisance des mesures d'assistance (38,3%), l'insuffisance des encouragements accordés par l'État (33,5%) et le manque d'expérience (15,1%). De plus les jeunes lauréats sont majoritairement très peu informés quant à l'existence des différents dispositifs d'incitation à la libre entreprise.

En effet, chez les apprentis, le programme Moukawalati n'est connu que par 40% des jeunes, le programme Taehil par 12% des lauréats et le programme Idmaj par 13%. Quant aux lauréats des autres voies de formations, les résultats de cette enquête montrent que le programme Moukawalati est connu par seulement 51% des lauréats, le programme Idmaj par 20% et le programme Taehil par 18%.

## 2.7 Forces et faiblesses de la budgétisation selon le Genre

Face au faible niveau de l'inclusion sociale selon le genre de façon générale et les contraintes que nous avons identifiées quant à l'intégration de la femme dans le SFP et sur le marché du travail, les autorités publiques ont mis en place progressivement le dispositif de la budgétisation sensible au genre.

Le processus d'implantation de ce dispositif a démarré en réalité dès 2002. Il a été porté par le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) en partenariat avec l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes). Depuis Le Maroc a commencé à se doter d'instruments analytiques fondés sur des guides et manuels budgétaires dédiés ainsi que des Rapports Budget Genre des mécanismes de suivi et d'évaluation des politiques publiques au regard des engagements pris en matière de promotion de l'égalité de genre.

La budgétisation selon le Genre (BSG) vise à :

- Tenir compte des préoccupations et des intérêts différenciés des femmes, des hommes, des filles et des garçons lors de la formulation, de l'exécution et de l'évaluation des politiques publiques ;
- Assurer l'équité et améliorer l'efficacité et la cohérence des politiques publiques à travers une meilleure allocation des ressources budgétaires.

De fait, la budgétisation s au Genre signifie l'introduction d'un outil d'analyse genre dans le processus de programmation et d'exécution du budget.

En effet, le Ministère des Finances et de la Privatisation (2006) a publié un manuel de formation sur la budgétisation sensible au genre et a développé des outils pour faciliter sa réalisation. De nombreux départements ont expérimenté et mis en place de façon constante cette budgétisation. C'est le cas notamment, en 2005, des Finances, de l'Éducation Nationale, de la Santé, de l'Agriculture et du Développement rural et, en 2006, se sont joints la Justice, l'Emploi, le Transport, l'Habitat, l'Eau, le SEFEPH et l'Énergie. Un rapport Genre est présenté chaque année au Parlement et celui de 2013 du Ministère de l'Économie et des Finances précise que 27 départements ministériels sont désormais concernés dont celui de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle.

En effet, Bouameur et al (2017) notent que « C'est pour répondre à cet objectif que le Centre d'Excellence de la BSG (CE-BSG) a été créé au MEF, en février 2013, et dont les axes d'intervention couvrent la sensibilisation, l'information, la formation, la recherche et le partage des connaissances et d'expertises dans les domaines liés à la programmation budgétaire intégrant la dimension genre. Cette dynamique ininterrompue en faveur de l'intégration systématique de la dimension genre dans les pratiques de programmation et de planification des institutions publiques s'est appuyée sur la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF) adoptée en 2015 » (p.144). L'intégration explicite de la BSG dans la nouvelle loi de Finance la « LOF » place ainsi « théoriquement » le Maroc parmi les pays qui cherchent à institutionnaliser l'ISG.

Comme nous le verrons dans le chapitre qui suit, le processus de mise en place effective de la BSG s'est heurté à beaucoup de difficultés. Celles-ci renvoient pour l'essentiel à l'absence d'un référentiel commun et très précis pour faciliter l'intégration de la dimension genre dans le budget d'un État afin d'éviter la simple distinction homme/femme dans les déclinaisons budgétaires des différents secteurs. Cependant, d'après les écrits du Ministère des Finances et de la Privatisation « L'expérience marocaine en matière de BSG a été initiée au Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), en même temps que le lancement de la réforme du processus budgétaire national en

orientant la gestion budgétaire à ce qu'elle soit axée sur les résultats, ce qui a facilité l'intégration de la dimension genre dans les budgets » (Bouameur et al 2017, p.152).

Plus concrètement, d'après ce ministère, le SEFP serait un exemple à suivre dans la mise en place concrète de la BSG dans la mesure où il a réussi à la décliner de façon explicite dans les affectations budgétaires et les indicateurs de performance intégrant la dimension genre comme le montre le tableau qui suit (cf. Bouameur et al 2017, p.161-162, pour plus de détails) :

Encadré 2.1 : Indicateurs d'objectifs chiffrés accompagnant le budget d'investissement du département de la Formation professionnelle au titre de la Loi de Finance 2014.

Libellé de l'indicateur	Unité de Mesure	Prévision 2012	Réalisation 2012	Prévision 2013	Prévision 2014	Prévision 2015
<b>Programme : PLANIFICATION ET ÉVALUATION</b>						
Nombre d'établissements publics de FP	Nb d'établissements	594,00	511,00	530,00	550,00	
Stagiaires de la formation professionnelle du secteur public (tous modes de formation confondus)	Nombre de stagiaires	317 000,00	367 533,00	468 990,00	528 990,00	
Pourcentage des stagiaires filles dans les établissements publics de formation professionnelle (tout mode de formation confondus)	%	42,00	42,00	42,00	42,00	
Lauréats de la formation professionnelle du secteur public (tout mode de formation confondus)	Nombre de lauréats	137 000,00	129 500,00	204 300,00	212 000,00	
Pourcentage des lauréates filles du secteur public de la formation professionnelle	%	45,00	42,00	42,00	45,00	
Rendement interne (Taux de diplomation)	%	75,00	72,00	67,00	69,00	
Rendement externe (taux d'insertion des lauréats dans le marché du travail, 9 mois après la sortie)	Taux d'insertion	64,00	68,00	70,00	70,00	

<b>Programme : RÉGLEMENTATION ET PROMOTION DU SECTEUR</b>						
Nombre d'établissements de Formation Professionnelle Privée	Nb d'établissements	160 000,00	1 574,00	1 600,00	1 600,00	1 600,00
Etablissements Privés de Formation Professionnelle accrédités	Nb d'établissements	4 000,00	392,00	400,00	410,00	410,00
Etablissements Privés de Formation Professionnelle avec filières qualifiées	Nb d'établissements	500,00	390,00	510,00	520,00	540,00
Effectifs des stagiaires de la FP résidentielle du secteur privé	Nombre	80 000,00	76 104,00	79 000,00		
Pourcentage des stagiaires filles de la FP résidentielle du secteur privé	%	58,00	59,00	59,00	60,00	60,00

<b>Programme : FORMATION PAR APPRENTISSAGE</b>						
Pourcentage des apprentis Filles (public + privé)	%	39,00	39,00			
Effectifs des apprentis dans le secteur public	Nombre	35 000,00	26 522,00	24 405,00	30 000,00	31 800,00
Effectifs des apprentis dans le secteur privé	Nombre	15 000,00	7 780,00	6 113,00	7 000,00	7 200,00
Lauréats de la formation par apprentissage	Nombre de lauréats	30 000,00	17 719,00	16 800,00	20 350,00	20 900
Effectifs des lauréats de la formation par apprentissage dans le secteur public	Nombre	21 000,00	13 352,00	12 700,00	15 433,00	15 884
Effectifs des lauréats de la formation par apprentissage dans le secteur privé	Nombre	9 000,00	4 367,00	4 100,00	4 884,00	5 016
Pourcentage de lauréates filles de la formation par apprentissage dans les secteurs publics et privés	Nombre	39,00	42,30	36,00	36,00	
Création et extension des centres de formation par apprentissage	Nombre	-	5,00	5,00	2,00	
Création de CFA Intra Entreprises	Nombre	20,00	6,00	10,00	10,00	10,00

<b>Programme : PARTICIPATION DE L'ETAT AUX DÉPENSES D'INVESTISSEMENT DE L'OPFPT</b>						
Effectifs des stagiaires en formation	Nombre de stagiaires	241 000,00	246 153,00	340 000,00		
Stagiaires filles en formation	%	45,00	-	42,00		
Effectifs des lauréats	Nombre de lauréats	100 000,00	103 355,00	113 000,00		
Pourcentage de lauréates filles	%	42,00	-	40,00		
Centres de formation professionnelle dans les établissements pénitentiaires	Nombre	50,00				
Effectifs des stagiaires dans les CFP des établissements pénitentiaires	Nombre de stagiaires	7 500,00				
Stagiaires filles dans les CFP des établissements pénitentiaires	%	13,00	-			
Lauréats des CFP dans établissements pénitentiaires	Nombre de lauréats	6 500,00				
Pourcentage de lauréates filles des CFP dans les établissements pénitentiaires	%	10,00				

Source : MEF

Toute la question maintenant est de savoir comment l'ensemble du SFP a pu dans les faits intégrer et exécuter ces orientations budgétaires. C'est ce que le prochain chapitre va proposer. Mais d'ores et déjà notons qu'un certain département et à leur tête le le Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle a accompagné la mise en place de la BSG par la mise en place de moyen terme spécifique à l'inclusion de genre comme on va le voir immédiatement.

## 2.8 L'intégration de l'IS et de l'ISG par le SFP : Programme Stratégique à Moyen Terme (PSMT)

Face à ces défis les autorités marocaines ont mis en place un dispositif qui cible en partie le SFP afin de prendre directement en charge l'ISG. Ce dispositif rentre dans le cadre du Programme Stratégique à Moyen Terme (PSMT) pour l'opérationnalisation de l'égalité et l'équité de genre dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale et les conditions de travail (Ministère de l'emploi et la formation professionnelle du Gouvernement 2007-2012). Le dispositif devait porter sur la période 2011-2015. Même s'il n'a pas été totalement évalué, il est important de rappeler et de

discuter de ses fondements et objectifs afin de mieux cerner le modèle d'IS et d'ISG en voie reconstruction par les autorités publiques et les différents acteurs.

En effet, à la veille du lancement de ce dispositif et partant du même diagnostic que nous venons d'établir, le MEFP reconnaissait toutes les insuffisances en matière d'expertise et de conception de politiques publiques prenant explicitement en compte notamment l'ISG (cf. p.17 et 18, MEFP, 2010)

Ces limites qui sont au nombre de six méritent d'être rappelées de façon succincte :

- i. une faible maîtrise des concepts et approches relatif à l'intégration transversale de l'égalité et équité de genre en relation avec le domaine ;
- ii. prédominance d'une approche sociale dominée par des projets spécifiques par rapport à un cadre de politique globale sur le marché du travail ;
- iii. un système d'information faiblement structuré autour d'une approche d'inclusion par le genre dans l'analyse et l'évaluation de l'insertion et du cheminement ;
- iv. une quasi absence d'études qualitatives approfondies pouvant mieux éclairer les données statistiques globales,
- v. les possibilités d'évaluations cohérentes et rigoureuses sont très limitées dans la mesure où les enquêtes statistiques et les questionnaires ne sont pas préalablement conçus selon une approche genre ;
- vi. enfin, une faible culture d'évaluation et une faible articulation entre les actions et le suivi des initiatives entre le MEFP et les autres intervenant et opérateurs en matière de formations professionnelle et d'emploi.

Le rapport insiste aussi sur d'autres limites que nous approfondissons et nuancions dans le dernier chapitre de ce rapport : « (i) la modestie des moyens humains et matériels ; (ii) l'absence d'instruments et mécanismes de mise en œuvre et de contrôle et, enfin, (iii) une faible présence des femmes aux postes de prise de décision au sein des deux départements et à tous les niveaux de la prise de décision. Cette faible présence est encore plus marquée au niveau décentralisé (2 femmes à la tête de délégation du MEFP sur les 43 délégations) » (p.18).

Trois grandes orientations concernent le dispositif en plus de 4 axes stratégiques. Chacune est accompagnée de façon explicite par les partenaires gouvernementaux. Ces orientations sont au cœur d'un modèle marocain fondé sur l'IS et l'ISG et renforcé par le rôle primordial du SFP.

Les trois orientations (p.25-26) résident dans :

- La concrétisation de l'engagement politique du MEFP au niveau collectif et individuel en faveur de l'égalité et équité de genre ;
- La promotion d'un environnement soucieux de l'ÉÉG dans le système de formation professionnelle ;
- Le renforcement de l'accès des hommes et des femmes à un emploi décent dans des conditions équitables.

Pour rendre effectives ces orientations le MEFP distingue quatre grands axes. Chacun des axes repose sur des projets qui sont très concrètement déclinés en objectifs précis, résultats attendus, activités et acteurs partenaires et très explicitement en budgétisation (p.26 et p. 31-47 du rapport pour plus de précisions) :

- Axe stratégique 1 : intégration de l'ÉÉG dans la structure et les pratiques du MEFP et des organismes sous tutelle par le renforcement des capacités institutionnelles en matière d'IEEG.



- Axe stratégique 2 : mise en place de mesures structurantes en matière d'intégration de l'ÉÉG dans le système de la formation professionnelle.
- Axe stratégique 3 : amélioration de la connaissance sur les écarts et contraintes selon le genre pour la mise en place de mesures pertinentes en l'ÉÉG dans les secteurs de l'emploi, de la protection sociale et des conditions de travail
- Axe stratégique 4 : promotion de l'accès des femmes aux postes de responsabilité et aux instances de prise de décision.

La budgétisation de ces axes adopte de façon explicite la BSG pour l'ensemble des projets spécifiques aux projets des différents axes (cf. MEFP, 2010 pour plus de détails)

Bien que les projets contenus dans ces axes n'ont pas encore été totalement exécutés ni évalués, il faudrait signaler que ce dispositif ambitieux a d'ores et déjà donné lieu à la mise en place de l'Unité de Gestion du Genre « UGG », créée en 2013 au Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle. Ce même dispositif a inspiré à bien des égards la vision stratégique de la réforme 2015-2030, et la Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021, comme on le verra par la suite.

Cette unité travaille en coordination avec les Unités Genre des Départements Formateur et des Points Focaux Genre représentant les différentes structures du Département. Nous verrons dans le chapitre qui suit comment cette Unité réalise concrètement ce travail de coordination. En théorie l'Unité est chargée des missions suivantes :

- Élaborer un plan d'action et un budget annuel ;
- Définir et actualiser les valeurs et les normes de l'Égalité et de l'Équité de Genre dans le système de la formation professionnelle ;
- Veiller à la sensibilisation, à la formation et à l'accompagnement, en matière de genre, des différents acteurs et actrices du système de la formation professionnelle ;
- Représenter le Département et contribuer à l'élaboration de tous les rapports relatifs au genre en coordination avec les Départements ministériels ;
- Institutionnalisation de l'égalité et de l'équité de genre au sein du Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle ;
- Promotion de l'intégration de l'égalité et équité dans le système de la formation professionnelle.

Cette stratégie a inspiré également, une étude, financée par le Maroc, dans le cadre du RÉAPC dans le but d'identifier les discriminations et les dysfonctionnements en matière d'accès des filles et des garçons à toutes les filières et niveaux de formation offerts par ces départements, tant en milieu urbain qu'en milieu rural, en termes d'achèvement des cycles/réussite et en matière d'insertion dans le marché du travail, afin de définir des mesures institutionnelles permettant de lever les obstacles à cet accès et à l'achèvement/réussite et de soutenir cette insertion.

Comme le précise l'objectif général, l'étude doit permettre de lever les obstacles à l'accès, à l'achèvement / réussite de la formation et de soutenir l'insertion dans le marché du travail. Le canevas de base de la recherche a été préparé dès 2013 et une première version du cahier des prescriptions spéciales dès 2014. Plusieurs changements, dont l'ajout de l'OFPPPT et de l'Artisanat en plus des délais de financement suite à ces ajouts, ont fait en sorte qu'en avril 2017, l'étude n'avait toujours pas démarré même si le Bureau d'études avait été sélectionné.

### Chapitre 3 : Inclusion sociale selon le genre par les stratégies et les pratiques sectoriels du SFP (bilan et contraintes)

Dans ce dernier chapitre, on aborde une question centrale qui renvoie à la manière dont les acteurs et opérateurs autant transversaux que sectoriels prennent en compte et se chargent d'un développement des capacités du SFP autour de l'IS et l'ISG. Pour mener à bien notre investigation, nous avons développé un guide d'entretien tiré directement des TdR. Ce guide est structuré autour des questions suivantes :

<b>Questions introductives</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présentation des objectifs de l'étude et de la collaboration attendue de la part de la personne rencontrée.</li> <li>2. Clarification, si nécessaire, de la fonction de la personne rencontrée et du rôle de l'organisme qu'elle représente.</li> <li>3. Quels sont les défis et les enjeux actuels liés à l'inclusion sociale et au genre dans le système de la formation professionnelle (SFP) ?</li> <li>4. Dans votre organisme/institution, quels sont les objectifs et les axes stratégiques spécifiques liées à l'égalité de genre et l'inclusion sociale ?</li> <li>5. Quelles sont les ressources humaines et financières allouées à la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de l'égalité ?</li> <li>6. Les stratégies liées à la FP dans votre organisme/institution, sont-elles accompagnées d'une budgétisation sensible au genre qui permettrait le financement d'actions spécifiques telles que l'orientation des jeunes femmes vers les filières de formation/secteurs porteurs ?</li> <li>7. Quel est le degré de participation de votre institution pour fournir une assistance technique à l'élaboration des composantes sexospécifiques des politiques de la formation professionnelle ?</li> </ol>
<b>Analyse des capacités institutionnelles du SFP à concevoir, à mettre en œuvre et à évaluer les aspects liés à l'inclusion sociale et genre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Quelles sont les ressources humaines responsables et/ou chargées de l'ISG au niveau et au niveau des représentations régionales et locales ?</li> <li>9. Quelle est la capacité de ces ressources humaines à influencer la prise de décision/la conception de la stratégie de l'ISG ?</li> <li>10. Quel est l'état des lieux des compétences du personnel de votre institution en matière d'ISG [connaissances, prise de conscience, maîtrise de l'approche, application des procédures, niveau d'appréciation de l'ISG par le personnel, etc.]</li> </ol>
<b>Analyse des réalisations du SFP en matière d'ISG</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Dans votre institution, quelles réalisations ont été faites en matière de facilitation de l'accès et la rétention des jeunes femmes, jeunes du milieu rural et milieux socioéconomique défavorisés, de la mixité au niveau des filières de formations et de participation des jeunes femmes aux secteurs porteurs             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Sous-question pour l'ANAPEC : quelles réalisations ont été faites en matière de sensibilisation des agences de l'ANAPEC en matière de facilitation de l'accès et la rétention des jeunes femmes, jeunes du milieu rural et milieux socio-économiques défavorisés, de la mixité au niveau des filières de formations et de participation des jeunes femmes aux secteurs porteurs ?</li> <li>b) Sous-question pour la CGEM : quelles réalisations ont été faites pour sensibiliser les employeurs sur les compétences des lauréates ?</li> </ol> </li> <li>12. Dans votre secteur d'activité, quelles contraintes rencontrées par les femmes au travail afin d'améliorer l'insertion et le maintien des femmes à travers l'amélioration des pratiques de recrutement, les conditions de travail...</li> </ol>
<b>Évaluer la capacité du SFP au niveau des organes de concertation à engager le dialogue avec le secteur privé (recruteur/employeur) pour faciliter l'après formation/l'insertion professionnelle des femmes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Question pour la CGEM et l'ANAPEC : Y-a-t-il des outils de développement de mécanismes et éventuellement d'incitations temporaires avec les entreprises en matière de recrutement mais aussi de formation continue En direction des femmes ?</li> </ol>
<b>Dans quelle mesure le SFP prend en considération l'égalité de genre et l'inclusion sociale lors de la mise en œuvre et le suivi/évaluation de ses plans d'actions</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Y-a-t-il des indicateurs spécifiques de genre ?</li> <li>15. Est-ce que les données ventilées par sexe sont recueillies et les données d'inclusion sociale et d'égalité entre les sexes utilisés pour éclairer la planification ?</li> <li>16. Les données disponibles permettent-elles d'analyser la distribution des allocations financières selon le sexe, l'origine sociale ? etc.</li> </ol>



Partant de là, nous avons problématisé les résultats de nos entretiens autour de cinq questions afin de rendre compte de la capacité des différents opérateurs et acteurs à faire du SFP un levier de l'inclusion sociale.

Dans la **Section 1**, nous nous intéressons aux stratégies et aux objectifs diversifiés en matière d'IS et d'ISG, selon les spécificités des secteurs et des métiers des opérateurs. La **Section 2** traite de l'inclusion par le genre pour savoir si, dans les faits, elle repose sur une budgétisation et des RH dédiées aussi bien au niveau central qu'au niveau régional. La **Section 3** fait état de l'expertise et des capacités institutionnelles des acteurs en matière d'élaboration d'outils pour le pilotage et l'évaluation des progrès réalisés en matière d'IS et d'ISG. Quant à la **Section 4**, elle analyse les mécanismes de sensibilisation et concertation tout en évaluant les réalisations des acteurs et des institutions du SFP en matière des différentes composantes de l'IS et l'IS. Enfin, la **Section 5** pose et analyse les problèmes du SFP et ses contraintes transversales et sectorielles pour développer des capacités liées à l'IS et l'ISG.

### 3.1 Stratégies et objectifs variables de l'IS et l'ISG selon les secteurs et les opérateurs

L'analyse de l'état des lieux de l'IS et l'ISG dans le système de la formation professionnelle (SFP) laisse entrevoir que les défis et les enjeux de ces derniers sont fortement liés aux spécificités des secteurs et des métiers des opérateurs.

Bien que certains secteurs soient féminisés par tradition (artisanat, tourisme etc.) et leurs opérateurs prônent des stratégies d'inclusion sociale, dans d'autres, les femmes continuent d'être sous-représentées (pêche, agriculture etc.) et le ciblage pour l'inclusion sociale n'est pas toujours claire et simple à établir.

#### 3.1.1 Le défi d'insertion professionnelle des lauréates du SFP chez les opérateurs de formation et opérateurs sectoriels

Bien que le domaine du tourisme et de l'hôtellerie se distingue des autres secteurs par sa féminisation, l'insertion professionnelle des lauréates de la FP se pose avec acuité.

En effet, l'affluence du genre féminin aux centres de formation est plus prononcée que celle des hommes dans la mesure où au titre de l'année 2013, les femmes stagiaires représentaient 59% de l'effectif global des bénéficiaires des actions de formation au sein du Ministère du Tourisme.

Au niveau de leur insertion professionnelle, les lauréates sont orientées en premier lieu vers les métiers de l'hôtellerie liés à l'accueil et au fonctionnement de l'hôtel, et ce en tant que : réceptionnistes, gouvernantes, employées d'étage etc. En deuxième lieu, elles optent pour les métiers de restauration liés à la cuisine (cuisinier, plongeur), au service en salle (maitre d'hôtel, serveur) et au bar (barman...).

Selon le Haut-Commissariat au Plan, la branche de la restauration et de l'hôtellerie, employait en 2013 près de 63.707 employées femmes contre seulement 21 350 en 1999.

En revanche, les lauréates sont moins intéressées par une carrière dans les métiers de services touristiques et guides de tourisme, dans lesquels opèrent actuellement uniquement 2 ou 3 femmes guides à l'échelle nationale.

Ceci s'explique d'une part, par le fait que les métiers liés à la cuisine demandent une force physique qui est généralement sollicitée auprès des hommes. D'autre part, le métier de guide touristique nécessite un déplacement permanent de leurs lieux d'habitation, requière souvent l'isolement de la vie commune et il est souvent pratiqué dans un cadre informel. Par ailleurs, les guides sont en contact permanent avec des étrangers, hommes et femmes.

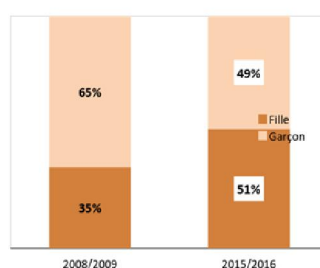
À l'heure actuelle, l'offre de formation dispensée par le ministère prône une égalité d'accès et de traitement entre les deux genres. De plus, les métiers du tourisme et de l'hôtellerie sont plus orientés vers les femmes que vers les hommes. Cependant, aucune offre de formation n'est dédiée aux personnes à mobilité réduites. Ceci représente d'ailleurs pour les opérateurs de ce secteur un véritable défi à relever. En ce qui concerne l'inclusion sociale, le ministère a lancé des projets qui visent le rapprochement du monde rural.

En effet, à travers une coordination avec Les Maisons Familiales Rurales au Maroc (MFR), le ministère dispense des formations pour les jeunes élèves, majoritairement des filles âgées de 15 ans à 20 ans qui sont victimes du décrochage scolaire dans les zones rurales. Le cycle de formation notamment dans les métiers du tourisme est dispensé dans des centres de formation par apprentissage (CFA) et il est organisé sur trois ans.

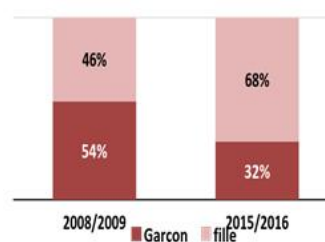
Dans le secteur de l'artisanat, la femme artisanne opère principalement dans les métiers de tapis rural, de la broderie et de la couture. Elle est également omniprésente dans l'ensemble des modes et actions de formation (formation initiale, formation par apprentissage et la formation continue).

Ainsi, s'agissant de la formation par apprentissage, l'analyse de l'évolution des effectifs des inscrits par genre montre une amélioration de la proportion des filles qui est passée de 35% en 2008/2009 à 51% en 2015/2016. Cette augmentation de l'effectif des inscrits en faveur des filles s'est également répercutée sur la proportion des lauréates. En effet, l'analyse de l'évolution des lauréats par genre, montre une nette amélioration de la proportion des filles qui est passée de 46% en 2008 à 68% en 2015/2016.

Graphique 3.1 : Évolution des effectifs des inscrits par genre



Graphique 3.2 : Evolution des lauréats par genre



Source : Ministère de l'artisanat et de l'ESS

Cependant, les plans d'actions annuels réalisés par le département de l'artisanat ne prennent pas en compte des approches dédiées spécialement à l'inclusion sociale ou au genre.

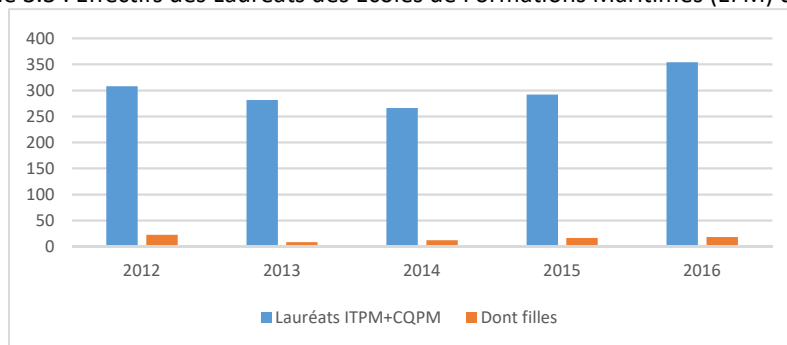
Par ailleurs, bien qu'il y ait une absence de stratégie orientée genre et inclusion sociale, le département met en œuvre quelques initiatives dans ce sens, à l'instar de campagnes de sensibilisations de filles et de jeunes femmes, les incitant à s'inscrire dans les établissements de formation, et à s'orienter vers des filières associées traditionnellement à la gente masculine, telles que la poterie, la tapisserie, la vannerie, etc.

À l'encontre des deux secteurs pré-analysés, les domaines de l'agriculture et de la pêche maritime demeurent des secteurs à forte présence masculine. Cette spécificité, conjuguée au milieu et aux conditions du travail, entrave dans une certaine mesure l'insertion professionnelle des femmes dans ces deux secteurs.

Dans le domaine de la pêche maritime, le défi majeur lié à l'inclusion sociale et au genre dans le système de la formation professionnelle (SFP) est essentiellement l'insertion professionnelle des lauréates des centres de formation. Si la formation professionnelle dans le domaine maritime est caractérisée par l'égalité d'accès à la formation pour les deux genres, l'affluence des filles concerne particulièrement les établissements dotés d'un internat. À cet effet, le ministère a procédé à l'aménagement de dortoirs pour filles et de navires écoles, qui assurent la formation pratique en mer, qui sont mieux dotés pour accueillir la gente féminine.

Cependant, compte tenu du caractère masculin du métier naval, dont les activités demandent un effort physique sur le navire et aussi l'isolement, l'insertion professionnelle des filles lauréates demeure un défi à relever. Aussi, même dans le cas où celles-ci acceptent d'intégrer l'équipage d'un navire, elles se trouvent confrontées à des difficultés telles que l'absence d'aménagement des espaces sanitaires pour femmes, le harcèlement, etc. Ces facteurs ont conduit à une baisse de l'effectif des filles formées (Graphique 3.3 : Effectifs des Lauréats des Écoles de Formations Maritimes (ÉFM) depuis 2012.

Graphique 3.3 : Effectifs des Lauréats des Écoles de Formations Maritimes (ÉFM) depuis 2012



Source : Département de la pêche maritime

Le défi à relever dans le domaine de la pêche consiste à trouver des solutions pour l'insertion de la femme sur les navires et de mener des campagnes de sensibilisation pour accepter la présence féminine parmi l'équipage. La difficulté de l'insertion des femmes dans des métiers jusqu'à aujourd'hui à prédominance masculine est également visible dans le secteur de l'agriculture.

En effet, étant donné que la moitié de la formation se déroule en entreprises (stages professionnels) qui sont généralement des réseaux d'exploitation agricoles, les filles et les jeunes femmes rencontrent plusieurs difficultés pour trouver des entreprises d'accueil, en particulier chez les petits agriculteurs.

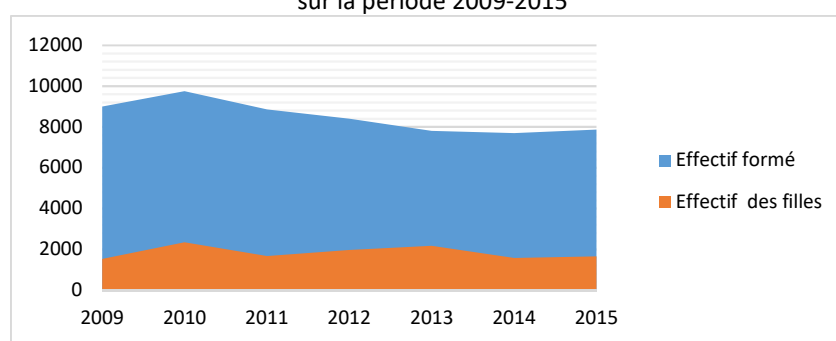
Ceci s'explique par l'isolement des réseaux d'exploitation et suscite le problème de l'hébergement de jeunes filles et des femmes à côté des stagiaires et des travailleurs hommes. Celles-ci se trouvent confrontées à des difficultés telles que l'absence d'aménagement des espaces sanitaires pour femmes, le harcèlement, etc. Tout comme le secteur de la pêche, le défi majeur du secteur de l'agriculture est l'insertion professionnelle des femmes agricultrices. Selon les opérateurs du secteur, relever ce défi suppose la mise en place de plusieurs mécanismes tels que : le lancement de campagnes de sensibilisation auprès des agriculteurs et des entreprises d'accueil quant à l'acceptation de la femme agricultrice, renforcer la motivation des maîtres de stage (exonération fiscale des maîtres de stages, rémunération en fonction du nombre d'apprenties accueillies, etc.).

En plus de la difficulté de l'insertion professionnelle des femmes agricultrices et compte tenu de la spécificité du secteur de l'agriculture, d'autres défis sont à relever au niveau de la formation professionnelle dans le domaine de l'agriculture.

En effet, bien que dans le cadre de la formation par apprentissage, le ministère se déplace via les formateurs des établissements les plus proches pour fournir des formations ponctuelles sur place, la difficulté de toucher les filles et les jeunes femmes vivant dans les régions reculées persiste toujours. La difficulté du rapprochement des zones rurales enclavées s'accroît davantage avec le manque de moyens humains (notamment en formateurs) et un manque au niveau logistique pour aller vers les populations féminines enclavées.

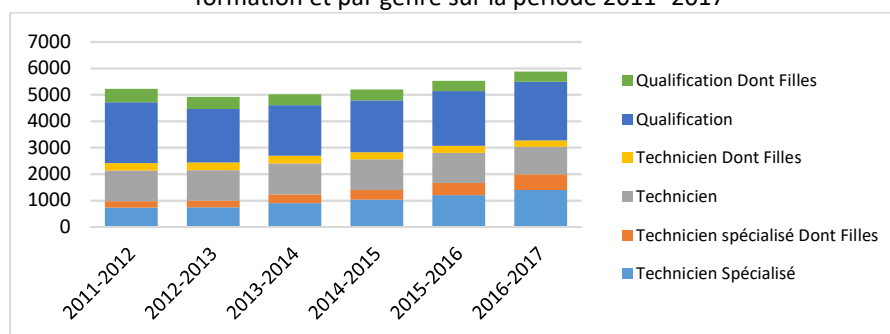
Également, les formations dispensées supposent une organisation selon des horaires flexibles permettant aux femmes de bénéficier des formations professionnelles tout en respectant leurs engagements domestiques et familiaux (foyer et travail dans la campagne).

Graphique 3.4 : Évolution de l'effectif des bénéficiaires de la formation continue par genre sur la période 2009-2015



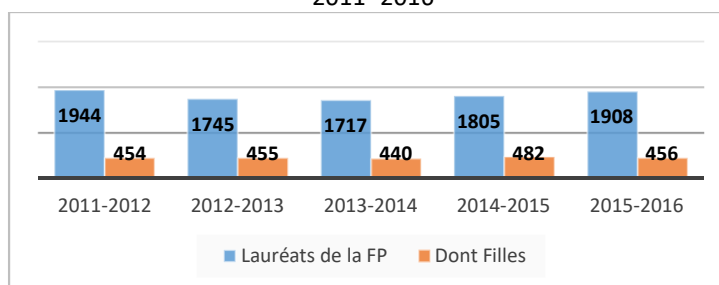
Source : Département de l'agriculture

Graphique 3.5 : Évolution de l'Effectif des inscrits dans la FP dans le domaine de l'agriculture par type de formation et par genre sur la période 2011- 2017



Source : Département de la pêche

Graphique 3.6 : Évolution des lauréats dans la FP dans le domaine de l'agriculture par genre sur la période 2011- 2016



Face à cette situation, le ministère de l'agriculture et de la pêche maritime a fixé plusieurs objectifs et axes stratégiques liés au genre et à l'inclusion sociale au niveau de ses actions de formation professionnelle.

En effet, à l'horizon 2020, il est envisagé de former 100 000 bénéficiaires, avec un taux de féminisation atteignant les 40%. Il est aussi prévu d'élargir la capacité d'accueil et de logement dans les établissements de formation, en particulier pour accueillir plus de jeunes femmes. Par ailleurs, dans le cadre de la stratégie de la formation professionnelle, plusieurs unités de formation sont en cours de création afin d'approcher les populations vivant dans les endroits enclavés du pays.

Il est également à préciser que la stratégie du développement rural inclut la formation professionnelle comme étant un volet important de cette stratégie. Enfin, la stratégie de l'intégration du genre dans les filières agricoles (dont l'application est entrée en vigueur depuis quelques mois) accorde à l'institutionnalisation du genre une grande importance, entre autres pour la formation professionnelle.

### *3.1.2 L'institutionnalisation du genre et la mobilisation de ressources financières dédiées (implication des acteurs et des parties prenantes)*

Les questions de l'IS et de l'ISG sont au cœur des stratégies des opérateurs transversaux. Ces opérateurs ont pour mission de croiser les actions et les pratiques de tous les opérateurs sectoriels et de brasser toutes les catégories socio-économiques.

Au Maroc, les opérateurs fédérateurs des différentes initiatives des départements gouvernementaux en matière de promotion de l'IS et l'ISG au niveau du SFP sont :

- La direction de la formation professionnelle (SEFP) ;
- l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) ;
- l'Entraide Nationale (EN) ;
- Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme (ANALCA) ;
- Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social ;
- La confédération Générales des Entreprises Marocaines (CGEM) ;
- Les Organisations Non Gouvernementales (ONG) telles que l'Union Nationale des Femmes du Maroc (UNFM)<sup>33</sup>, etc.

Face aux problématiques liées à l'IS et à l'ISG qui se posent actuellement avec acuité ainsi que la nécessité de prendre en considération de nouvelles dimensions socio-économiques telles que les populations minoritaires (migrants ; détenus et ex-détenus ; les personnes en situation d'handicap etc.), les opérateurs transversaux sont appelés à relever plusieurs défis aussi bien financiers qu'institutionnels.

En effet, au niveau du SEFP les défis majeurs liés au genre dans le système de la formation professionnelle (SFP) sont essentiellement : i) l'institutionnalisation de l'équité et de l'égalité, ii) La représentativité de l'unité genre au niveau régional, iii) le financement des actions orientées genre par le budget de l'Etat.

<sup>33</sup> Le choix de l'UNFEM comme une ONG modèle est motivé par les raisons suivantes : a) l'UNFEM est précurseur dans le domaine d'ISG (48 années d'expérience) : Première association créée au Maroc. b) elle a une représentativité au niveau de toutes les régions du Maroc : 12 régions et 65 provinces.

Dans ce sens, malgré la mise en place d'une « Unité Gestion Genre » (UGG) au sein du SEFP son institutionnalisation dans l'organigramme n'est toujours pas apparente. Une institutionnalisation de cette unité permettrait de définir ses missions et donner un pouvoir dans la prise de décision.

Aussi, l'unité n'existe qu'au niveau central et elle est gérée par une seule cadre d'où sa non représentativité au niveau régional. La mise en place de l'unité genre n'étant pas été accompagnée d'une contribution financière de l'État dans ce sens, le financement des actions orientées genre dans le domaine de la FP est effectué actuellement uniquement par les bailleurs de fonds.

En ce qui concerne les autres défis majeurs liés à l'inclusion sociale dans le domaine de la FP au niveau du SEFP, ceux-ci se rapportent aux deux catégories : les personnes en situation d'handicap et les détenus/ex-détenus des administrations pénitentiaires.

En ce qui concerne les personnes en situation d'handicap les défis à relever sont premièrement, la facilitation de l'accès aux centres de formation. En effet, l'accès aux centres de formation professionnelle est soumis à des conditions comme : l'âge limite d'accès, les prérequis etc. Deuxièmement, l'adaptation de l'infrastructure d'accueil pour cette catégorie de la population, dans la mesure où à l'heure actuelle seulement dix centres au niveau national sont réservés aux personnes à mobilité réduite. Enfin, la mise en place de mécanisme d'adaptation de la formation selon les spécificités de cette catégorie en instaurant par exemple une durée de formation plus réduite par rapport à la formation classique, des conditions d'accès plus souple, etc.

En ce qui concerne les détenus/ex-détenus, les principaux défis du SEFP est la lutte contre l'abandon en cours de formation et la lutte contre les stéréotypes à travers la sensibilisation de la société civile autour de l'inclusion de cette catégorie de la population.

Selon les responsables, l'abandon en cours de formation est expliqué par le fait que, dans la majorité des cas le choix d'une filière de formation par un détenu, est effectué non par conviction mais par imitation des choix de ses codétenus. À cet effet, le SEFP avec ses partenaires, notamment la fondation Mohammed VI, a instauré une période de préformation qui consiste à présenter aux détenus l'ensemble de l'offre de formation et les débouchés de chacune d'elles pour une éventuelle orientation des choix.

À cet effet, le SEFP a prévu des axes stratégiques spécifiques liés à l'égalité de genre qui sont articulés dans son programme stratégique à moyen terme (PSMT) rappelé précédemment, pour l'institutionnalisation de l'égalité et équité genre. Ce programme a démarré en 2013 et s'achèvera en 2018/2019 et dont se décline les actions suivantes :

- L'institutionnalisation de l'unité genre, la mise en place de points focaux dans les départements des différents opérateurs (tourisme, agriculture et pêche etc.) et l'instauration de 5 points de contact représentant les différentes structures du SEFP.
- L'organisation de sessions de formations orientées genre dont ont bénéficié jusqu'à présent environ 200 bénéficiaires. Les thématiques des formations ont porté essentiellement sur des thématiques telles que : le genre et communication, genre et évaluation, analyse genre. Un séminaire a également été organisé et qui a porté sur « l'intégration du genre dans les politiques publiques », etc.
- L'élaboration du référentiel des normes et valeurs en matière d'égalité et équité de genre dans le SFP dans les documents de référence et dans les stratégies du ministère et des institutions dans le secteur de la formation professionnelle, de l'emploi, de la protection sociale et du travail ;

- Le lancement d'une étude qualitative pour améliorer la connaissance de la problématique équité et égalité du genre dans le FP.

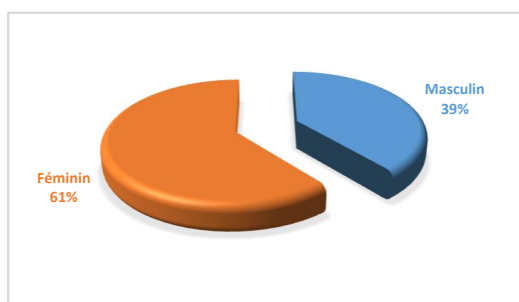
Cependant, cette étude se trouve actuellement bloquée en raison de la nécessité d'intégrer d'autres départements dans le comité et aussi pour des raisons administratives.

Concernant les axes stratégiques et objectifs spécifiques liés à l'IS, le SEFP vise essentiellement à mettre en place une formation étendue et inclusive, l'élargissement et le renforcement de l'offre de formation selon le type d'handicap et la possibilité d'effectuer des formations par apprentissage (80% du volume horaire dans l'entreprise) aussi bien pour les détenus que pour les personnes à besoins spécifiques. La nécessité de mobiliser des fonds dédiés à l'IS et à l'ISG est apparente également au niveau des stratégies et pratique de L'Entraide Nationale (EN). En effet cette institution dédie exclusivement depuis sa création en 1957 son action sociale aux personnes et aux groupes en situations de pauvreté et de précarité qui sont majoritairement des femmes.

Concernant son action pour favoriser l'IS et l'ISG, le principal défi auquel fait face l'EN réside essentiellement dans le manque de moyens financiers, dans la mesure où le 1/3 de son budget provient du mécénat et 30% de l'épargne sociale. En effet, bien que cet organisme participe à dispenser des formations à une partie non négligeable de la population vulnérable, ses efforts restent néanmoins insuffisants pour combler le besoin existant.

Aussi, pour la réalisation des objectifs et axes stratégiques de l'EN, qui sont liés de facto à l'ISG, le problème de financement se pose avec acuité. En effet, cette institution prévoit dans les axes stratégiques d'assurer la gratuité de la formation professionnelle au sein des Centres d'Éducation et de Formation (CEF) et les Centres de Formation par apprentissage (CFA). Elle œuvre également pour établir des partenariats avec diverses associations dans la gestion et la prestation de la FP et ce, afin d'atteindre des quartiers très reculés et des villages enclavés. L'EN prévoit aussi d'atteindre une gestion souple des activités de formation et des horaires pour s'adapter aux contraintes locales, et coupler la FP avec d'autres services et programmes sociaux (jardins d'enfants, alphabétisation, aide sociale et orientation ajoutés à l'incubation post formation) qui demeurent également des objectifs stratégiques de cet organisme.

Graphique 3.7 : Structure des bénéficiaires des services de l'Entraide Nationale par genre



Source : Entraide Nationale

Graphique 3.8 : Structure des bénéficiaires des services de l'Entraide Nationale selon la catégorie cible



Source : Entraide Nationale

A l'instar des acteurs transversaux, les actions de L'Agence Nationale de Lutte contre l'Analphabétisme (ANLCA) sont majoritairement destinées à la population analphabète qui est généralement une population féminine issue de milieux ruraux et défavorisés.

La particularité de cette agence c'est l'intégration d'une manière effective la dimension genre dans sa planification et sa programmation budgétaire. En effet, l'ANLCA est considérée comme un département pilote pour l'application de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF).

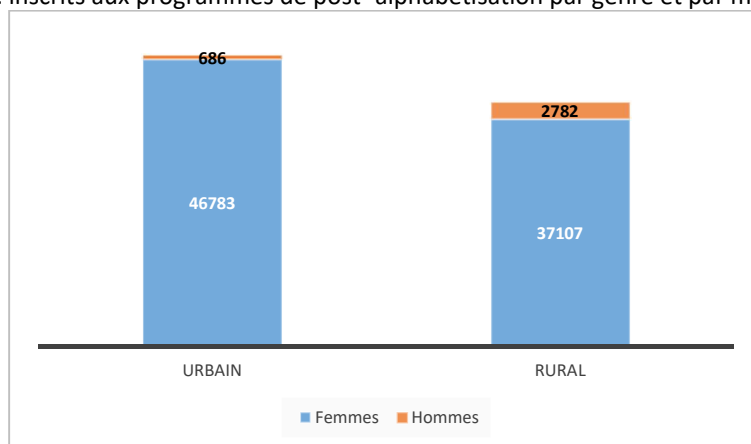
Au niveau de l'ANLCA, les défis majeurs liés à l'inclusion sociale de la population rurale et du genre dans la formation post alphabétisation sont essentiellement l'inclusion de des hommes dans les sessions de formations et l'implication de l'ensemble des secteurs concernés par l'analphabétisme au Maroc.

En effet, la majeure partie des bénéficiaires des actions de post alpha sont des femmes (environ 86%). Cette situation s'explique par deux raisons essentielles. D'une part, la réticence des hommes est due à leur préoccupation par le travail et l'indisponibilité pour le moment de cours de soirs, d'une autre, le contenu des manuels conçus pour la post alphabétisation est majoritairement destiné aux femmes ce qui limite l'accès des hommes aux formations. À cet égard, une réflexion a été lancée sur la possibilité de mener des actions d'alphabétisation au sein des entreprises. Certaines expériences sont déjà menées notamment par le groupe marocain « Managem » qui opère dans l'exploitation minière et industrielle et également par le groupe « Koutoubia » qui opère dans le secteur de l'industrie alimentaire.

Cependant, selon les responsables c'est dans le secteur du bâtiment où le taux d'analphabétisme des hommes est plus élevé et c'est essentiellement dans ce secteur que les actions devraient se focaliser. Aussi, dans le cadre de la feuille de route 2015-2024 de l'ANLCA, cette expérience est amenée à être appliquée dans des secteurs comme : la pêche, l'artisanat et l'artisanat.

Par ailleurs, les responsables soulignent la nécessité d'une étude auprès de la population des hommes analphabètes pour déterminer la raison de leur réticence des actions d'alphabétisation.

Graphique 3.9 : inscrits aux programmes de post- alphabétisation par genre et par milieu (2015/2016)

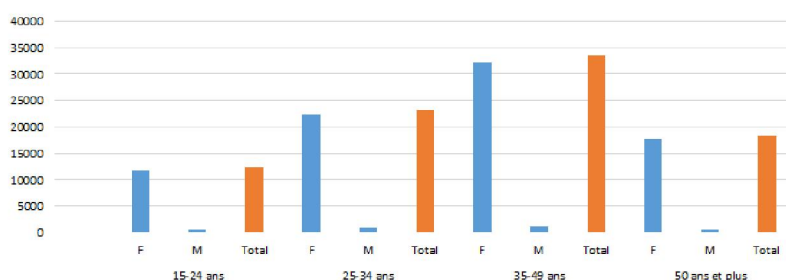


Source : Représentation graphique effectuée à partir des données de l'ANALCA

Toutefois, la stratification par milieu montre que la population issue du milieu urbain qui a bénéficié du programme de post alphabétisation dépasse celle issue du milieu rural. Aussi, l'analyse par tranche d'âge laisse entrevoir que la population féminine âgée entre 35 et 49 ans est la principale bénéficiaire des programmes de post alphabétisation.



Graphique 3.10 : inscrits aux programmes de post- alphabétisation par tranche d'âge (2015/2016)



Source : Représentation graphique effectuée à partir des données de l'ANALCA

Il est également à signaler que les actions de post alphabétisation sont plus coûteuses que celle relatives à l'alphabétisation. Alors que la première est estimée à 500 Dhs/ bénéficiaire, l'action d'alphabétisation ne coûte que 350 Dhs/bénéficiaire. A cet effet, la réalisation de l'objectif de la diminution du taux d'analphabétisme au Maroc de moins de 5% implique la mobilisation de fonds financiers importants. Dans ce sens, la mobilisation de fonds financiers constitue également un défi à relever pour réaliser pleinement cet objectif assigné dans la feuille de route 2015-2024 de l'ANLCA.

Aussi, des axes stratégiques spécifiques liés à l'égalité de genre et à l'inclusion sont assignés la feuille de route 2015-2024 pour la lutte contre l'analphabétisme au Maroc. Cette dernière spécifie 4 axes stratégiques généraux dont s'inclinent 22 axes spéciaux.

Le premier axe vise à accélérer la cadence des réalisations en ciblant 1 million 200 mille bénéficiaires annuellement pour ramener le taux d'analphabétisme au Maroc à moins de 5%. Cet axe vise également à éliminer l'analphabétisme auprès des jeunes âgés entre 15 et 24 ans.

Le deuxième axe a pour objectif le renforcement du processus de transition vers une alphabétisation qualifiante qui s'ouvre aux différentes catégories sociales et professionnelles (jeunes, population actives par secteurs, détenus, migrants etc.) et qui s'adapte à leurs besoins.

Les troisième et quatrième axes visent à l'institutionnalisation du processus de certification pour qu'il soit en harmonie avec le système national et l'établissement de passerelle entre les actions d'alphabétisation et les formations professionnelles et qualifiantes. Ces deux axes visent également la garantie d'un fonds suffisant et la révision ainsi que le renforcement du cadre juridique de l'alphabétisation.

Dans ce sens, les responsables de la CGEM signalent l'importance de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés ainsi que la levée de fonds dédiés aux dimensions de l'IS et l'ISG. En effet, les responsables de cette confédération mettent l'accent sur le manque de coordination et de convergence des différentes actions en faveur de l'IS et l'ISG. Ces derniers estiment que beaucoup d'associations œuvrent pour l'ISG, mais celles-ci agissent de manière isolée et souvent en « îlots ». Ceci limite l'impact de leurs actions, qui dépendent le plus souvent des financements qu'elles peuvent mobiliser. Cependant, leurs prestations s'arrêtent avec l'arrêt du financement qui vient dans la majorité des cas d'institutions internationales telles que (Union Européenne, PNUD, Banque Mondiale, etc.). Le souci de la mobilisation de fonds dédiés pour l'IS et l'ISG est également présent au niveau des ONG telles que l'UNFM dont la mission est d'assistance des femmes marocaines dans divers domaines socio-économiques et éducatifs.

En effet, les défis majeurs de l'UNFM s'articulent autour de trois composantes : i) le rapprochement de la formation par apprentissage des femmes rurales, à ces jeunes filles victimes de l'échec scolaire et aux migrants, ii) La levée de fonds pour la création de centres de FPA notamment dans les régions du Sud, iii) L'adaptation des formations aux spécificités régionales et aux besoins de la population.

Afin de croiser les actions et les pratiques de tous les opérateurs sectoriels et pour brasser toutes les catégories socio-économiques, le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social a lancé le Programme Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM ».

Ce plan constitue un cadre de référence fédérateur des différentes initiatives des départements gouvernementaux en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'intégration des droits des femmes dans les politiques publiques et les programmes de développement. Il traduit également les engagements exprimés dans le programme gouvernemental pour la période 2012 – 2016 et engage la mise en œuvre des dispositions de la constitution relatives aux droits des femmes et la réalisation. Des objectifs du développement durable (ODD)

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social, a coordonné l'élaboration du Plan Gouvernemental pour l'Égalité, ICRAM, 2012-2016, en perspective de la parité, selon une approche participative, ayant mobilisé l'ensemble des départements gouvernementaux, et en concertation avec les chercheurs, les experts et les différentes composantes de la société marocaine.

Le Programme Gouvernemental pour l'Égalité s'articule autour de 08 axes déclinés en 24 objectifs et 156 mesures, assortis des indicateurs suivis et d'évaluation bien définis. Il précise également le calendrier d'exécution ainsi que les départements gouvernementaux responsables de la mise en œuvre. Les 08 axes se présentent comme suit :

- a) Institutionnalisation et diffusion des principes de l'équité et de l'égalité et instauration des règles de la parité ;
- b) Lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'encontre des femmes ;
- c) Mise à niveau du système d'éducation et de formation selon les principes de l'équité et de l'égalité ;
- d) Renforcement de l'accès équitable et égal aux services de santé ;
- e) Développement des infrastructures de base pour améliorer les conditions de vie des femmes et des jeunes filles ;
- f) Autonomisation sociale et économique des femmes ;
- g) Accès équitable et égal aux postes de décision administrative, politique et économique ;
- h) Réalisation de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail.

Sur le plan opérationnel, le Ministère accorde une grande importance au suivi de la mise en œuvre de ce plan à travers l'établissement d'un rapport annuel de suivi qui est soumis périodiquement à deux mécanismes institutionnels, en l'occurrence :

- La Commission ministérielle pour l'égalité ;
- Le Comité technique interministériel pour le suivi du PGE.

### **3.2 L'inclusion par le genre : budgétisation et RH dédiées au niveau central et au niveau régional**

L'analyse des ressources humaines et financières allouées à la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de l'égalité laisse entrevoir que l'institutionnalisation des ressources humaines dédiées à l'égalité est encore dans son premier stade. En effet, à l'heure actuelle, celles-ci ne participent pas encore à la prise de décision et à la conception de la stratégie de l'ISG.

Également, l'institutionnalisation des points focaux ou des unités de gestion du genre dans certains départements gouvernementaux n'a pas toujours été accompagnée d'une budgétisation sensible au genre.

### 3.2.1 L'institutionnalisation embryonnaire des principes de l'égalité entre les sexes

Les différents acteurs transversaux et sectoriels de la FP au Maroc disposent de ressources humaines allouées à la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de l'égalité. Ces dernières sont sous forme d'un point focal (ou d'une unité de gestion du genre) qui est généralement désigné au niveau central mais non représenté au niveau des délégations régionales des différents départements gouvernementaux.

#### Le Département du Tourisme (DT)

En effet, à titre d'illustration, le département chargé du tourisme a mis en place pour l'instant un point focal pour l'égalité des genres (PFG) uniquement au niveau central et qui, de plus, est le point focal pour d'autres projets comme l'APC.

Les membres du point focal ont certes suivi des formations continues sur l'aspect genre mais selon les responsables, ce point focal est encore dans sa phase embryonnaire et n'a pas encore d'influence sur la prise de décision/la conception de la stratégie de l'ISG. De même qu'aucune ressource financière, orientée genre n'est instaurée pour le moment. Il en est de même pour le SEFP et nombre d'autres organisations.

#### Le Département de l'Artisanat (DA)

De même, dans le département de l'artisanat, le suivi des initiatives liées à l'ISG est confié à un point focal représenté par une seule personne : une femme cadre au sein de la direction de la formation professionnelle. Il faut souligner que le terme « genre » est très souvent associé uniquement au sexe féminin et que les organisations ont tendance à nommer des femmes comme points focaux, ce qui crée une déviation du concept de genre qui concerne tant les femmes que les hommes, les garçons que les filles.

Ce point focal est chargé de suivre tous les volets relatifs à l'inclusion sociale, à l'égalité et aux droits des femmes et assure le lien avec le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social (MFSÉDS). Il représente également le département auprès d'organisations internationales lors d'ateliers et séminaires s'articulant autour de l'aspect genre comme lors des formations sur les questions de l'ISG, dispensées à titre d'exemple par (ONU, UE, ACDI/RÉAPC, etc.).

Toutefois, les opérateurs du secteur de l'artisanat signalent la nécessité de mobiliser des ressources humaines additionnelles chargées de la question de l'ISG au niveau central et régional.

#### Le Département de la pêche

Au niveau des ressources humaines allouées à la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de l'égalité dans le domaine de la pêche, le département de la pêche, au même titre que l'artisanat ou le tourisme, dispose de ressources humaines uniquement au niveau central. Il s'agit de « l'unité genre » composée d'un responsable et de deux collaborateurs et d'une cadre au sein du département de la FP chargée aussi bien de la FP que de l'aspect genre.

### Le Département de l'Agriculture (DAgri)

Par ailleurs, au niveau du Département de l'Agriculture, la Direction de l'Enseignement, de la Formation et de la Recherche, c'est la cheffe de Division de la Formation Professionnelle, assistée par un Chef de Service et un cadre administratif qui est chargée du volet genre au niveau du ministère. Au niveau régional, la division coopère avec une trentaine de relayeurs régionaux (points focaux), répartis sur les Directions Régionales de l'Agriculture (DRA) et les agences et instituts sous tutelle du ministère<sup>34</sup>.

Ces points focaux régionaux ont bénéficié d'une formation initiale afin de prendre conscience de la dimension genre en leur permettant d'appliquer progressivement la stratégie d'intégration du genre dans le développement des filières agricoles. En effet, des formations sont dispensées annuellement à cet égard.

Au niveau des institutions de formation agricoles comme l'École d'Agriculture de Temara, un point focal genre est mis en place à travers lequel une formatrice au sein de l'institut est chargée du suivi de la question genre.

Concernant l'inclusion sociale, ce volet est intégré depuis longtemps le système de formation professionnelle du Ministère de l'Agriculture, et ce, via le service des lycées agricoles, qui est entièrement dédié à la formation professionnelle des jeunes ruraux. Au niveau de chaque Direction Régionale de l'Agriculture, il existe un service de formation professionnelle, qui traite, entre autres, des aspects liés à l'inclusion sociale.

Toutefois, le rôle des équipes chargées de l'ISG est un rôle de coordination et d'exécution des stratégies liées à l'ISG. Elles n'ont pas encore d'influence sur la prise de décision et dans la conception des stratégies. Également, les responsables déplorent le manque de personnel dédié uniquement à l'ISG, ce qui réduit énormément son pouvoir d'influence dans ce sens.

### Le Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle (SEFP)

Le SEFP a mis en place au niveau central « l'unité genre » gérée par une seule personne, cadre au département. Or, malgré sa mise en place, l'institutionnalisation de l'unité dans l'organigramme n'est toujours pas apparente. Une institutionnalisation de cette unité permettrait de définir ses missions et de donner un pouvoir dans la prise de décision.

Concernant l'inclusion sociale, le SEFP dispose d'une division de formation des détenus chargée de la FP et également de l'inclusion sociale des détenus et ex détenus des administrations pénitentiaires et des personnes à mobilité réduite. Cette division est composée de 4 personnes : une chef de division, un chef de service et deux collaborateurs. Toutefois, ces ressources humaines sont désignées uniquement au niveau central d'où leur non représentativité au niveau régional ; elles n'ont pas suffisamment d'influence sur la prise de décision et la conception de la stratégie de genre au niveau national.

En outre, concernant l'insertion sociale et étant donné que le travail sur cet axe est effectué avec les partenaires (Fondation Med VI, OFPPT, administrations pénitentiaires), l'implication dans les décisions liées à l'IS est effectuée en concertation avec le comité du pilotage de ces organismes et parfois avec la participation des responsables. Au niveau de la division formation des détenus, sur proposition de

<sup>34</sup> À titre d'exemple, une formatrice au sein de l'Ecole d'Agriculture de Temara représente le point focal genre qui est chargée du suivi de la dimension genre.

sa responsable, le local central du SEFP a été aménagé, selon les normes internationales, pour permettre une accessibilité aux personnes à mobilités réduites.

### **L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT)**

Concernant les ressources humaines de l'OFPPT dédiées à l'IS et l'ISG, la Division des Examens et Contrôle Qualité, rattachée à la Direction de la Formation au niveau central, est chargée du suivi des indicateurs liés à l'ISG.

Au niveau local et régional, à la fin de chaque année, une carte de formation est établie par chaque établissement de formation professionnelle (EFP), en concertation avec les professionnels à travers le Conseil de Gestion de l'établissement pour assurer l'adéquation de l'offre à la demande du milieu professionnel. La carte est également négociée avec les autorités locales pour répondre également aux besoins sociaux. Ensuite ces cartes par EFP sont consolidées au niveau de la région.

Cette carte de formation répond aux besoins socioéconomiques, du fait qu'elle est négociée, au niveau local, avec les professionnels et les autorités locales.

### **L'Entraide Nationale (EN)**

Par ailleurs, l'institutionnalisation de l'égalité se pose au niveau de l'Entraide Nationale (EN). En effet, selon les responsables de l'EN, tout le personnel de cette institution (3 500 fonctionnaires en plus du personnel de 2 000 Associations de la société civile partenaires) est considéré comme ressources humaines chargées de l'ISG au niveau central, régional<sup>35</sup> et local. L'institutionnalisation du genre au sein de cette institution est inscrite dans une action plus large qui couvre le pôle social (entraide Nationale + Ministère de la Solidarité, de la Famille de l'Égalité et du Développement social + Agence du Développement Social). Actuellement, un comité de représentants et référents Genre/Égalité est désigné à l'Entraide Nationale pour accompagner ce processus d'institutionnalisation et d'implantation.

L'intégration des femmes est considérée comme une dimension présente dans l'ensemble des activités de l'EN et chacune des entités centrales ou territoriales veille à sa prise en compte. L'inclusion sociale de genre est par essence un fondement dont les principes sont diffusés au niveau de l'établissement et la totalité de ses ressources humaines opère selon une approche orientée ISG.

Aussi, bien que le budget alloué à cette institution soit en grande partie utilisé pour les femmes, les orientations stratégiques de cet établissement ne convergent pas particulièrement vers des mesures spécifiques telles que l'orientation des jeunes femmes vers des filières de formation/secteurs porteurs. Cependant, dans le cadre de son nouveau plan de développement, l'EN repositionne son intervention autour de trois principales fonctions sociales (cf. Annexe) : i) l'écoute, l'orientation, l'accompagnement des personnes en situation de précarité ; ii) les prestations sociales ; iii) la veille et l'intelligence sociale.

### **L'Agence Nationale de Lutte contre l'Analphabétisme (ANLCA)**

Par ailleurs, les opérateurs transversaux dont les actions sont majoritairement dédiées à l'inclusion de la dimension genre et de la population défavorisée, estiment que l'ensemble de leurs ressources humaines opère en faveur de l'IS et à l'ISG.

<sup>35</sup> Sur les 3500 fonctionnaires de l'Entraide Nationale, 83 sont des coordinatrices pédagogiques provinciales (ayant un grade d'échelle 10 minimum).

Ainsi, l'ANLCA ne dispose pas actuellement d'une unité ou d'un point focal genre ni de représentativité régionale. Ceci s'explique par le fait que l'agence récemment créée ne dispose actuellement que de 46 agents dont chacun est responsable de la coordination avec une Académie Régionale de l'Éducation et de la Formation (AREF).

Actuellement, c'est le service planification qui est chargé de fournir des indicateurs par genre concernant les actions d'alphabétisation et de post-alphabétisation. Ce service est composé de 3 personnes (chef de division, chef de service et un cadre).

### **Union Nationale des Femmes du Maroc (UNFM)**

De même, au niveau de l'UNFM qui dispose de 63 représentativités régionales, les responsables estiment que l'action de l'association est orientée en faveur des femmes et de la population moins favorisée. À cet effet, tout le personnel de l'UNFM est d'emblée dédié à la question genre et d'inclusion sociale dans la mesure où même le personnel administratif est chargé de dispenser des sessions de formation. Dans ce sens, les responsables ont souligné le déficit en ressources humaines surtout en formateurs et formatrices.

### **Le Ministère de la Solidarité, de la Famille de l'Égalité et du Développement social (MSFÉDS)**

Au niveau du Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social qui fédère l'ensemble des actions des acteurs et opérateurs dans le domaine de l'égalité, la Direction de la femme est l'entité chargée de la coordination de la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de l'égalité avec les différents partenaires.

Dans ce sens, le Programme Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM » constitue un cadre de référence fédérateur des différentes initiatives des départements gouvernementaux en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'intégration des droits des femmes dans les politiques publiques et les programmes de développement.

Ce plan ICRAM traduit les engagements exprimés dans le programme gouvernemental pour la période 2012 – 2016 et engage la mise en œuvre des dispositions de la constitution relative aux droits des femmes et la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement.

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social, a coordonné l'élaboration du Plan Gouvernemental pour l'Égalité, ICRAM, 2012-2016, en perspective de la parité, selon une approche participative, ayant mobilisé l'ensemble des départements gouvernementaux, et en concertation avec les chercheurs, les experts et les différentes composantes de la société marocaine.

Ce plan gouvernemental s'articule autour de 08 axes déclinés en 24 objectifs et 156 mesures, assortis des indicateurs suivis et d'évaluation bien définis. Il précise également le calendrier d'exécution ainsi que les départements gouvernementaux responsables de la mise en œuvre. Les 08 axes se présentent comme suit :

- a) Institutionnalisation et diffusion des principes de l'équité et de l'égalité et instauration des règles de la parité ;
- b) Lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'encontre des femmes ;
- c) Mise à niveau du système d'éducation et de formation selon les principes de l'équité et de l'égalité ;
- d) Renforcement de l'accès équitable et égal aux services de santé ;
- e) Développement des infrastructures de base pour améliorer les conditions de vie des femmes et des jeunes filles ;
- f) Autonomisation sociale et économique des femmes ;
- g) Accès équitable et égal aux postes de décision administrative, politique et économique ;

#### h) Réalisation de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail.

Cependant, la direction de la famille ne dispose pas de représentations régionales et locales. Dans ce sens, le ministère contribue à la promotion de la formation professionnelle au niveau territorial à travers les représentations des deux établissements qui sont sous sa tutelle à savoir l'Entraide Nationale et l'Agence de Développement social.

#### 3.2.2 L'institutionnalisation de l'égalité face à l'insuffisance des moyens financiers dédiés

À l'heure actuelle, l'institutionnalisation de l'égalité n'est pas toujours synonyme d'une allocation budgétaire intégrée pour réaliser pleinement les objectifs assignés aux stratégies de l'IS et l'ISG.

En effet, au niveau des départements sectoriels comme celui du tourisme et celui de la pêche, les stratégies liées à la FP dans le département du tourisme, ne sont pas accompagnées d'une budgétisation sensible au genre.

Ainsi, dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie, les actions de formation sont effectuées en prônant une égalité d'accès et de traitement entre les deux genres. Également, la période post-formation (insertion professionnelle) est plus caractérisée par une gestion par profil que par genre.

Par ailleurs, dans le domaine de la pêche, malgré l'absence de ressources financière dédiées au genre, une action au profit des conjointes et filles des pêcheurs est prévue par le département. Ces actions seront accompagnées d'une budgétisation orientée genre et vont concerner le ramendage des filets de pêche. Cependant, les entraves devant l'exécution de cette action sont : l'éloignement des familles des marins et le problème d'ordre culturel (le ramendage est effectué dans le domiciles des femmes et non sur les navires).

Concernant le volet financier dans le secteur de l'artisanat, le département de l'artisanat est soumis à la loi de finances, où il doit mentionner annuellement des indicateurs de gendérisation jugés pertinents au regard de l'impact genre<sup>36</sup>, et ce conformément au Plan Gouvernemental pour l'Égalité. Cependant cette loi n'est pas encore entrée en vigueur au niveau du département.

De ce fait, il n'existe, effectivement, pas de budget sensible au genre ni de ligne budgétaire concernant le genre au niveau des entités chargées de la formation personnelle. Les responsables soulèvent particulièrement l'absence de parts de budget destinées à accompagner le financement d'actions spécifiques telles que l'orientation des jeunes femmes vers les filières de formation/secteurs porteurs. Néanmoins, ils affirment le renforcement continu des budgets alloués à ces filières et secteurs tout en encourageant ces jeunes femmes à les intégrer. Pour ce qui est des ressources financières déployées allouées à la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de l'égalité dans le secteur agricole, il n'existe pas de budgétisation sensible au genre (BSG) accompagnant les stratégies liées à la FP.

Cependant, il est à noter que depuis 2014, un budget de 2 Millions de dirhams est consacré aux études relatives au genre au sein du ministère. Par ailleurs, il est difficile de quantifier les budgets d'investissement consacrés aux formations dédiées aux femmes, ces budgets varient selon les programmes et les années.

En effet, la ligne budgétaire accordée au genre n'est pas spécialement délimitée, néanmoins, elle est assez conséquente dans la mesure où plusieurs entités, agences, instituts relevant du ministère intègrent le volet genre. Par exemple, l'ADA (Agence pour Développement Agricole), dont la direction

<sup>36</sup> Ces indicateurs concernent : la formation (bénéficiaires/lauréats), les études, la création et l'aménagement d'espaces d'activités artisanales et l'appui à la production artisanale etc.



de commercialisation des produits du terroir (des produits qui proviennent essentiellement de coopératives féminines), investit énormément au niveau de la formation et de l'accompagnement de ces femmes. L'autre exemple est celui de la Direction du Développement des filières, qui travaille également et fortement avec les coopératives féminines et qui investit une grande part de son budget dans ce sens. Aussi, plusieurs investissements sont réalisés annuellement pour la construction de dortoirs et d'espaces de vie spécialement pour filles dans les établissements de FP, et ce, à même le budget alloué aux constructions comme le propose la BSG. Le tableau 3.1 souligne clairement que la BSG demeure incomprise et n'est pas intégrée dans les départements formateurs.

Tableau 3.1 : Ressources humaines et financières dédiées à l'IS et l'ISG par départements sectoriels

Départements	RH dédiées			Budgétisation sensible au genre (BSG) dédiée à la FP
	Point focal	Unité	Direction	
Artisanat	•			Aucune
Pêche		•		Aucune
Agriculture	•		•	Aucune
Tourisme	•			Aucune
École d'Agriculture de Témara	•			Aucune

En ce qui concerne les ressources financières allouées aux opérateurs transversaux pour la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de l'égalité, l'ANLCA est considéré comme un département pilote pour l'application de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF).

À cet effet, l'agence intègre d'une manière effective la dimension genre dans sa planification et sa programmation budgétaire. En effet, l'Agence a notamment une ligne budgétaire pour le paiement des organisations non gouvernementales (ONG) qui œuvrent dans les actions de post alphabétisation aussi bien dans le milieu rural que dans celui urbain.

Cependant, ceci n'est pas le cas pour les autres opérateurs. En effet, au niveau du SEFP, la mise en place de l'unité genre n'a pas été accompagnée d'une contribution financière de l'État dans ce sens, le financement des actions orientées genre dans le domaine de la FP est effectué actuellement uniquement avec le concours des bailleurs de fonds.

En ce qui concerne l'inclusion sociale et de genre par le SEFP, d'une part, un budget de 10 millions de dirhams est alloué annuellement à la réinsertion des détenus. D'autre part, un budget de fonctionnement à hauteur de 200 000 Dhs est accordé annuellement pour les personnes à mobilité réduite.

Concernant le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social (MFSÉDS) et étant donné la nature de ses missions et ses actions, l'ensemble du budget est alloué aux deux dimensions IS et ISG.

En effet, outre les ressources financières du Ministère, l'Union Européenne (UE) soutient la mise en œuvre de certains axes prioritaires du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGÉ) par un appui sous forme de plus de 500 millions de dirhams (45 millions d'euros). La convention de financement signée entre les deux parties, le 03 juillet 2012, a prévu trois instruments d'appui, à savoir : i) une aide budgétaire versée en fonction de l'atteinte de cibles et d'indicateurs préétablis conjointement, ii) une assistance technique, et iii) des subventions aux acteurs non étatiques. La période d'exécution de cette convention s'étend sur une durée de 96 mois (8 ans).



De la même manière, dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi Organique des finances, le MFSÉDS a adhéré au processus de réforme entrepris en partenariat avec le Ministère de l'Économie et des Finances (MÉF). Celui-ci concerne notamment, l'élaboration du premier rapport relatif au genre accompagnant la loi des finances en 2007, l'adoption du processus de globalisation des crédits la même année et la refonte de la morasse des crédits du MSFFDS en 2012 en vue de l'harmonisation de l'architecture du budget avec la stratégie dudit Ministère.

### **3.3 L'état de l'expertise et des capacités institutionnelles des acteurs en matière d'élaboration d'outils pour de pilotage et d'évaluation des programmes spécifiques en ISG**

L'état actuel de l'institutionnalisation de l'IS et de l'ISG montre que celui-ci est encore dans un stade embryonnaire.

Cette situation conjuguée avec une culture professionnelle et une gouvernance qui souvent n'intègrent pas les dimensions IS et ISG dans leur planifications et orientations stratégiques sectorielles, limite la capacité des acteurs et opérateurs de la FP à fournir un appui technique à l'élaboration des composantes sexospécifiques des politiques de la formation professionnelle.

À l'heure actuelle, ce sont les opérateurs transversaux qui bénéficient de l'assistance technique dans le cadre de projets menés en collaboration avec des organismes internationaux. Dans ce cadre, les ressources humaines dédiées à la question de l'égalité bénéficient des sessions de formations sur l'IS et l'ISG. Celles-ci peuvent avoir un rôle d'acteur pilote ou d'évaluateur des progrès réalisés en la matière.

#### *3.3.1 L'institutionnalisation de l'égalité et la capacité des opérateurs dans l'appui technique à l'élaboration des composantes sexospécifiques*

Dans le domaine du tourisme, le département chargé de l'ISG prône une égalité d'accès pour les deux sexes à la formation professionnelle mais aucun ciblage pour favoriser l'accès, la rétention, etc. des femmes, n'est effectué.

De même, dans le secteur de l'artisanat, l'absence de stratégie orientée genre exclut tout type d'assistance technique relative à la mise en place de composantes de sexospécifiques des différentes politiques au sein du département.

En matière d'application des approches genre, elles demeurent rarement appliquées si ce n'est à un niveau basique. En effet, celles-ci consistent par exemples à : diagnostiquer les artisans ayant créé des entreprises (identification des parts des entreprises féminines), déterminer le taux de féminisation des différents types de formation professionnelle, etc.

Au niveau du département de l'agriculture, les responsables expriment une grande volonté à fournir un appui technique à l'élaboration des composantes sexospécifiques des politiques de la formation professionnelle. Dans ce registre, plusieurs programmes ont été réalisés unilatéralement ou en collaboration avec des organismes internationaux tels que la Banque Mondiale, la Banque Africaine de Développement, l'Agence de Coopération Technique Belge, etc., dans des axes associant le genre à la formation professionnelle et à l'entrepreneuriat (en particulier en appui au plan Maroc Vert qui inclut le genre comme composante principale).

Toutefois, pour l'ensemble des acteurs sectoriels, l'ensemble de leurs ressources humaines est de plus en plus consciente de l'importance de la question genre. Ceci est concrétisé, d'une part, à travers la préparation et l'inclusion de statistiques sur la FP par genre et d'autre part, par le nombre croissant de formations sur le genre en faveur des cadres des différents départements.

En effet, les ressources humaines chargées de l'ISG au sein des différents départements sectoriels cités auparavant ont suivi des formations continues sur l'aspect genre. Ces formations ont eu lieu dans le cadre de projets avec des institutions internationales sur la formation professionnelle et sur la question du genre. Ces formations contribuent à consolider et à renforcer progressivement la prise en considération de la composante genre bien que cela n'atteigne guère les hauts niveaux de direction.

En ce qui a trait à l'inclusion sociale selon les milieux précarisés par la pauvreté, le décrochage, l'éloignement géographique, les limitations handicapantes ou les milieux carcéraux, les données statistiques relatives à cette composante ne sont pas toujours établies.

### 3.3.2 L'assistance technique des acteurs dans le cadre de la coopération internationale

Au niveau des acteurs transversaux, ces derniers bénéficient de l'assistance technique à l'élaboration des composantes sexospécifiques des politiques de la formation professionnelle, et ce dans le cadre de projets menés en collaboration avec des organismes internationaux. Afin de renforcer les compétences du personnel des départements transversaux en matière d'ISG, des formations sont dispensées dans ce sens en leur faveur.

En effet, dans la mesure où le SEFP prône une égalité d'accès pour les femmes et les hommes à la formation professionnelle, il n'initie actuellement aucun ciblage pour favoriser l'accès des femmes. Dans ce sens, une collaboration avec les bailleurs de fonds est en cours de programmation dont le but est d'effectuer des études et un diagnostic pour un ciblage du genre.

Concernant l'inclusion sociale, le SEFP a bénéficié de l'assistance technique dans le cadre de plusieurs projets. Par exemple, sur la période 2003-2008, le SEFP a bénéficié de l'assistance française de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui a consisté en plusieurs actions au profit des détenus/ex-détenus : formation des formateurs dans les administrations pénitentiaires, la mise en place d'une période de préformation de 6 mois, conception de pédagogies de formation spécifiques à cette catégorie. Cependant, cette expérience menée à Casablanca et à Salé n'a pas encore été généralisée au reste du territoire national.

Également sur la période 2003-2012, le SEFP a bénéficié de l'assistance belge notamment de la part de l'Office Wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (FOREM) qui a donné lieu à : la formation du personnel des administrations pénitentiaires, (animateurs, surveillants, directeurs, etc.) afin de changer les stéréotypes et d'aller de la conception sécurité vers la conception réinsertion. Les formations avaient pour thématiques : la gestion des conflits, la communication, la psychologie, etc.

Au niveau de la population des personnes à mobilité réduite, le SEFP a bénéficié de l'assistance de l'AFPA qui a consisté à établir une étude de faisabilité d'un centre pour les personnes mal voyantes et aveugles. L'assistance a débouché sur la construction d'un centre à Temara dédiée à la formation de cette population notamment dans le métier de la kinésithérapeute.

Par ailleurs, le personnel du SEFP est de plus en plus conscient de l'importance de la question genre. Ceci est concrétisé par la préparation et l'inclusion de statistiques sur la FP par genre, sans oublier les sessions de formation sur le genre, organisées au profit du personnel du SEFP, qui démontrent un haut taux de satisfaction des bénéficiaires. Cependant, les responsables soulèvent la nécessité de l'évaluation de l'impact de ces formations sur les compétences du personnel.

Concernant l'ANLCA, celle-ci a procédé dans le cadre d'un projet mené en collaboration avec l'Agence allemande de coopération internationale (GIZ) à l'intégration de l'aspect genre et des principes de droits (notamment des femmes et des droits civiques ainsi que des principes de la citoyenneté, etc.) dans les

manuels de ses deux types de formation : alphabétisation et post-alphabétisation. Ces manuels ont été pour l'instant testés dans certaines régions comme Zagoura et Ouarzazate. Soulignons aussi qu'à travers les séminaires et les réunions avec les différents départements, l'agence émet des recommandations et des conseils concernant les stratégies de formation professionnelle.

S'agissant des compétences du personnel de l'ANLCA en matière d'ISG, les responsables estiment que dans la mesure où la majorité de leurs travaux vise principalement les personnes analphabètes et qui appartiennent généralement à des catégories sociales moins favorisées et/ou minoritaires, le personnel est conscient de la question de l'ISG. Dans ce sens, les cadres et responsables de l'agence assistent aux ateliers de formation dispensés par le Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre qui relève du Ministère de l'Économie et des Finances (MÉF). Ces formations visent « le renforcement des capacités des chargé(e)s de planification et de programmation budgétaire des départements sectoriels impliqués dans la phase test des dispositions de la nouvelle loi <sup>37</sup> ».

Aussi, les cadres du département financier et des services métiers ont bénéficié des actions de formation et de sensibilisation depuis 2008 dans le cadre du projet initié par l'UNFM. Ces actions ont eu pour objectif la configuration budgétaire des programmes qui traduit les plans d'action de l'Agence.

En ce qui concerne le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social, qui est fédérateur des actions de l'ensemble des acteurs et opérateurs, il a créé un comité genre comportant des représentants des différentes directions du Ministère en plus de représentants de l'Entraide Nationale et de l'Agence de Développement social. Ce comité Genre, dont les membres ont bénéficié d'une série de formations en matière d'ISG, accompagne l'institutionnalisation du genre.

### 3.4 Sensibilisation, concertation et réalisations en matière des différentes composantes de l'ISG

Malgré les différentes difficultés rencontrées pour la mise en œuvre des stratégies et des objectifs de l'IS et l'ISG, les opérateurs sectoriels et transversaux ont à leur actif plusieurs réalisations en matière d'accès et de la rétention des jeunes femmes, jeunes du milieu rural et milieux socioéconomique défavorisés.

#### 3.4.1 Les acteurs sectoriels

##### Secteur Tourisme

Dans le domaine du tourisme, des actions de formation sont dispensés dans les métiers du tourisme à travers les CFA au profit pour des filles âgées de 15 ans à 20 ans victimes du décrochage scolaire dans les zones rurales (en collaboration avec Les Maisons Familiales Rurales au Maroc (MFR)).

En matière de la mixité au niveau des filières de formations et de participation des jeunes femmes aux secteurs porteurs, les réalisations du Ministère consistent essentiellement en :

- L'élaboration de la stratégie de communication du ministère dont se déclinent des campagnes de sensibilisation pour encourager les parents à orienter leurs filles vers les métiers porteurs dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie.
- Des tournées d'orientation dans les collèges et lycées pour encourager les filles à s'orienter vers les métiers porteurs en hôtellerie et tourisme.

<sup>37</sup> <https://www.finances.gov.ma>

## Secteur Artisanat

Au niveau du département de l'artisanat, les responsables estiment que les réalisations demeurent insuffisantes dans la mesure où il n'existe pas de discrimination positive en faveur de l'inclusion et l'insertion professionnelle des jeunes filles/femmes.

Cependant, il est important de noter que les efforts déployés au niveau de campagnes de sensibilisation des filles et des jeunes femmes et leur encouragement à intégrer les établissements de formations professionnelles artisanales ont porté leurs fruits. En effet, le taux de féminisation des stagiaires a significativement évolué en passant de 29% au titre de l'année 2007 à 45% en 2015. Aussi, le taux d'emploi des filles, 9 mois après l'obtention du diplôme, pour la promotion 2013, a été de 59%, contre 70% pour les garçons. Quant au taux d'insertion des filles, il s'est élevé à 70%, se rapprochant ainsi du taux d'insertion des garçons qui a été de 73%.

En addition à cela, les secteurs porteurs traditionnellement occupés par les hommes ont connu une hausse des effectifs féminins. Actuellement, les établissements de formation professionnelle enregistrent même l'afflux d'un certain nombre de formatrices dans les secteurs de la poterie et de la céramique qui étaient des secteurs essentiellement masculins. Il est également important de noter l'impact positif de la mise en place de la « maison de l'artisanne » sur les conditions de vie des bénéficiaires. En effet, ces maisons permettent aux femmes de profiter des équipements que fournissent ces espaces, à bénéficier des sessions de formation et de mieux commercialiser leurs produits.

Tableau 3.2 Bilan des réalisations de formation continue pour les artisanats sur la période 2008-2015

Formation continue	Total	Nbre de femmes	% des femmes	H/J/F
Au sein des ÉFP (milieu urbain)	16.890	4.101	24%	66.429
Par unités mobiles de formation (milieu rural)	4.201	2.772	66%	12.603
<b>Total</b>	<b>21.091</b>	<b>6.873</b>	<b>33 %</b>	<b>79.032</b>

Source : Département chargé de l'Artisanat

## Secteur Pêches maritimes

Concernant le département de la pêche maritime, les réalisations effectuées en matière de facilitation de l'accès, de la mixité au niveau des filières de formations portent essentiellement sur l'aménagement de locaux et de l'infrastructure d'accueil des filles stagiaires.

Concernant la participation des jeunes femmes aux filières porteuses, les établissements de formation soutiennent leurs lauréats pour leur insertion professionnelle. Cependant, ce soutien se fait sans aucune distinction entre les femmes et les hommes. De même, aucun quota en faveur des lauréates n'est appliqué.

## Secteur Agriculture

Parmi les principales réalisations du SFP du département de l'agriculture en matière d'ISG, les responsables notent l'amélioration des conditions des jeunes femmes au sein des établissements de FP, notamment au niveau de l'accès à savoir : l'intégration des jeunes femmes des régions enclavées, le taux de résidanat de plus en plus élevé dans les internats, l'effectif en hausse concernant la formation des femmes ayant des responsabilités familiales suite à la souplesse des horaires de formation.

Par ailleurs, il est à noter que la création des centres de formations est en augmentation constante, permettant ainsi une meilleure inclusion des jeunes ruraux.

Tableau 3.3 : Bilan des réalisations de formation continue sur la période 2009-2015

Année	Effectif formé	Effectif des filles	% des filles
2009	8984	1520	17%
2010	9749	2348	24%
2011	8847	1656	19%
2012	8403	1964	23%
2013	7795	2163	28%
2014	7687	1573	20%
2015	7854	1643	21%
<b>Total</b>	<b>59319</b>	<b>12867</b>	<b>22%</b>

Source : Département de l'agriculture

### 3.4.2 Les opérateurs de formation

#### Le Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle (SEFP)

**Projet de coopération canado-marocain le projet d'appui à la réforme de l'éducation par le biais de l'approche par compétences (REAPC/SEFP) (institutionnalisation de l'Égalité et de l'Équité de genre)<sup>38</sup>**

L'égalité et l'équité de genre constituent un thème transversal du projet d'appui à la réforme de l'éducation par le biais de l'approche par compétences (REAPC) dans le système de la formation professionnelle. Notons bien que seule la dimension du genre était couverte dans le projet.

L'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité de genre s'est concrétisée par la création, en février 2013, de l'Unité Gestion Genre (UGG) au SEFP. Il était prévu dans la stratégie 2021 de la formation professionnelle qu'un Service genre soit mis sur pied au SEFP. L'autorisation d'une telle création a été octroyée, mais le financement ne semble pas avoir suivi. Aussi, l'UGG demeure une unité rattachée à la Division Coopération et Partenariat et ne bénéficie pas d'une autonomie financière et politique autre que celle octroyée par les projets de coopération tel le MCC. Il s'ensuit que l'UGG ne peut, par elle-même, inciter une organisation (à titre d'exemple : ministère, association professionnelle, établissement de formation) ou une unité administrative (ex : une direction, une division, un service) à développer une préoccupation en matière d'égalité et d'équité homme-femme (ÉÉG).

De ce fait, au niveau de cette unité, aucune action spécifique au profit des femmes n'a été menée en raison, notamment, de l'attente de l'étude de ciblage qui permettra de décliner à partir du diagnostic de l'état des lieux un plan d'action de l'unité.

#### **Formation sur divers aspects de l'ÉÉG menées dans le cadre du projet de coopération canado-marocain :**

Des activités de formation ont été dispensées auprès de plusieurs institutions et organismes dans le cadre du projet (+ de 200 personnes) du SEFP. Elles portaient sur divers aspects de l'ÉÉG et se sont déroulées entre 2013 et 2014.

<sup>38</sup> Voir éléments concernant la formation et les ressources humaines et organismes impliqués en annexe.

Thèmes	Institutions	Nbre de participants
Analyse de genre (6 sessions)	DFP, Agriculture, Pêche et Tourisme	98
Genre, groupes et équipes de travail	DFP, Agriculture, Pêche et Tourisme	16
Intégration du genre dans les politiques de FP	Tous les intervenants dans le SFP	50
Genre et communication	DFP, Agriculture, Pêche et Tourisme	17
Évaluation sensible au genre	DFP, Agriculture, Pêche et Tourisme	14
Information et orientation sensible au genre	DFP, Agriculture, Pêche, Tourisme et le secteur privé	19
<b>Total</b>		<b>214</b>

Une évaluation en fin de formation a signalé un haut niveau de satisfaction. Toutefois, il n'y a pas eu de suivi et il est difficile d'en connaître les retombées.

Concernant l'inclusion sociale relative aux détenus, et dans le but d'améliorer l'accès aux centres de FP, le SEFP a mis en place 58 centres de formation au sein des administrations pénitentiaires (en 2002/2003, ces centres étaient au nombre de 5). Sur ces 58 centres, 53 sont actuellement opérationnels et la construction de 5 autres vient d'être achevée.

### **L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT)**

Au niveau de l'OFPPT, plusieurs actions sont mises en place pour favoriser l'inclusion sociale et de genre. D'abord, au niveau de la campagne de communication, dans la mesure où l'office à travers ses instances centrales, régionales et locales assure une couverture très large avec plusieurs moyens et outils appropriés (radio, télévision, forums, tournées dans les collèges et lycées aussi bien dans les villes que dans les milieux périurbain et rural, etc.)

Ainsi, pour se rapprocher d'un plus grand nombre de population dans le besoin, les campagnes de communication se font également au niveau des zones de rassemblement (supermarchés, souks hebdomadaires, etc.). Dans ce sens, une action a été expérimentée dans la région de Rabat en vue de sa généralisation. Il s'agit d'une unité mobile de campagne de communication avec possibilité d'inscription sur place. Ce qui permet la délocalisation du service de l'ÉFP auprès des populations éloignées

Également, afin d'attirer les filles pour les filières moins féminisées (telles que les filières industrielles), le langage médiatisé est adapté pour l'attraction des filles vers ces filières. De plus, dans les espaces d'accueil en journées portes ouvertes, des filles sont choisies généralement pour présenter les filières industrielles.

Ensuite, l'OFPPT a mis en place un système de formation à l'aide des unités mobiles qui fait suite à un besoin exprimé par une commune qui aboutit à une convention signée entre la Direction Régionale et la Commune, l'idée étant de former les stagiaires dans leur milieu de vie plutôt que de les inviter à se rendre dans un centre de formation.

Ces formations de courtes durées permettent une qualification sur mesure, de la population concernée et présentent l'avantage de satisfaire les besoins de bénéficiaires même dans des régions éloignées.

Également, l'Office met en place des internats qui facilitent l'accès aux jeunes filles, jeunes du milieu rural et milieux socioéconomique défavorisés. Ces internats assurent la couverture nationale et leur emplacement est choisi de façon à ce que l'hébergement profite à un maximum de personnes issues de milieux moins favorisés.

Au niveau de la formation, l'Office organise une formation qualifiante souple, destinée à une population n'ayant pas les conditions d'accès aux filières classiques. Aussi, des centres « mixtes » de formation sont mis en place pour les personnes à besoins spécifiques et pour celles à mobilité réduite.

Enfin, d'autres actions sont également prévues pour améliorer l'accessibilité aux ÉFP telles que la négociation avec le transport commun pour les desservir, notamment dans les heures de début et de fin des cours, ce qui facilitera dans une large mesure l'accès des filles aux différents ÉFP.

Malgré ces efforts essentiels à l'ISG, il faut souligner que durant une certaine période l'OFPPPT, se limitait à transmettre au SEFP des informations globales qui ne tenaient pas compte des indicateurs et de statistiques sexospécifiques. Cette situation a limité considérablement l'intervention du SEFP pour améliorer l'ISG que ce soit par la recherche plus fine des caractéristiques de la problématique ou le traitement plus précis au niveau des politiques.

### L'Entraide Nationale (EN)

Par ailleurs, les principales réalisations de l'EN en matière d'ISG au niveau de la FP sont essentiellement<sup>39</sup> : une FP gratuite dans les Centres d'Éducation et de Formation (CÉF) et l'implantation de centres de proximité pour des publics cibles tout en adoptant une gestion souple des emplois de temps adaptée aux contraintes locales.

Dans le souci d'adapter les formations aux besoins des femmes et jeunes filles, chaque CÉF a été doté d'une garderie et/ou d'un jardin d'enfants pour permettre aux mères de suivre la FP.

Les activités de formation sont conçues et animées de façon active et participative en concertation avec les bénéficiaires et il convient de noter que l'alphabétisation est également une activité souvent couplée au cursus de la FP. Aussi, la plupart des prestations et programmes sociaux de l'EN, dont la FP, sont interconnectés et complémentaires. De ce fait, un bénéficiaire qui s'inscrit à l'un de ces programmes accède avec facilité aux autres services.

Récemment, l'EN a offert des espaces d'incubation pour soutenir l'entrée en entrepreneuriat féminin des nouvelles lauréates

Dans l'ensemble, 191276 femmes ont bénéficié des prestations de l'Entraide Nationale dont 18 % en milieu rural soit 34 400 femmes rurales défavorisées ont accès aux services socio-économiques. Il est à noter que ces actions sont menées en coordination avec les associations de proximité et des femmes.

### Les Associations

Ces associations jouent un rôle important également au niveau des actions de l'ANLCA, dans la mesure où ses actions de formation post alphabétisation sont assurées par les ONG. À cet égard, l'Agence lance des appels à projets dans lesquels les ONG devraient donner la priorité aux femmes du milieu rural, population défavorisée, jeunes, etc. Les ONG sont également chargées d'attirer cette population pour suivre les actions de formation.

Aussi, pour améliorer la rétention dans les cycles de formation, l'ANLCA fixe aux ONG chargées de la formation un taux d'abandon maximal toléré de 20% et un taux de rendement de 70%<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> Il est à signaler que l'Entraide Nationale et l'Agence de Développement Social demeurent les fers de lance du Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social au niveau de l'action territoriale. Ainsi, les réalisations du ministère se font à travers ces deux institutions.

<sup>40</sup> Taux de rendement = (population qui a réussi / population inscrite) x100



Le suivi et l'évaluation des programmes lancés par l'agence sont confiés à des bureaux d'étude qui sont chargés d'effectuer des visites pédagogiques et organisationnelles des classes, de contrôler si les classes de formation existent réellement, de comparer le nombre de bénéficiaires déclarés avec ceux effectivement présents et d'effectuer des tests en fonction des heures de formation dispensées, etc.

Actuellement, des appels d'offre ont été lancés pour confier l'évaluation des actions de formation au titre de l'année 2016-2017 sur les 12 régions à des cabinets en plus d'un appel d'offre pour la consolidation des données. À ce jour, sur les 12 appels d'offre, 7 appels d'offre ont été fructueux.

### 3.5 Contraintes de mise en œuvre liées à l'ISG

Les contraintes rencontrées par les femmes au travail sont de deux ordres. D'une part, l'insertion professionnelle des femmes dans des métiers jusqu'ici masculinisés (agriculture et pêche etc.). D'autre part, des contraintes d'emploi et qui sont relatives au milieu et aux conditions de travail.

#### 3.5.1 Diverses contraintes multivariées liées aux spécificités sectorielles

Les contraintes liées à l'IS et à l'ISG sont fortement liées au degré de féminisation des secteurs. De ce fait, dans le secteur de l'agriculture et de la pêche qui sont jusqu'à l'heure actuelle des secteurs masculinisés, les contraintes liées aux deux composantes de l'inclusion se rapportent essentiellement à l'acceptation de la femme comme collègue au travail et l'aménagement d'espaces pour femmes. Par ailleurs, dans les secteurs du tourisme et de l'artisanat, les contraintes concernant essentiellement, l'adaptation des conditions de travail (horaires, lieux...) aux engagements et responsabilités conjugales et familiales.

Ainsi, **dans le secteur agricole**, les contraintes rencontrées par les femmes lors de l'accès au travail résident en particulier en la perception discriminante des employeurs. En effet, lors du recrutement, les petits agriculteurs préfèrent les hommes aux femmes et proposant à ces dernières des rémunérations inférieures à leurs homologues masculins.

D'un autre côté, les stagiaires filles trouvent de grandes difficultés à trouver des stages, ce qui a un impact sur leur cursus de formation et contribue à leur découragement quant à la recherche d'un emploi. Aussi, même dans le cas de leur insertion professionnelle, l'isolement des réseaux d'exploitation suscite le problème de l'hébergement de jeunes filles et de femme à côté de leurs confrères hommes. Celles-ci se trouvent confrontées à des difficultés telles que l'absence d'aménagement des espaces sanitaires pour femmes, le harcèlement, etc.

Ce constat est également perçu dans **le métier naval** qui est à dominance masculine et dont les activités demandent un effort physique sur le navire et aussi l'isolement. Ainsi, lors du recrutement, les jeunes lauréates se trouvent devant une discrimination négative, même dans le cas où celles-ci intègrent un équipage d'un navire elles se trouvent confrontées aux mêmes problèmes que leurs confrères dans le secteur de l'agriculture.

Par ailleurs, dans **le secteur du tourisme et de l'hôtellerie** les contraintes rencontrées par les femmes au travail sont essentiellement i) les conditions de travail comme les horaires qui sont souvent tardifs pour une femme ou encore le type de métiers qui supposent un éloignement/isolement (guides touristiques etc.) ; ii) l'employabilité des femmes est majoritairement effectuée dans des emplois subalternes et moins bien rémunérés du secteur touristique.

Dans **le secteur de l'artisanat**, les principales contraintes demeurent relatives au manque de soutien spécifique à ces dernières en matière d'accompagnement à la création de leurs entreprises. Il y a lieu



de citer également le manque de financement, ainsi que la présence d'intermédiaires abusant de leur manque de savoir-faire en matière de vente et de marketing.

### *3.5.2 L'initiation et l'insertion professionnelles : contraintes des opérateurs et propositions de solutions*

La culture étant le propre d'un pays les contraintes multivariées mentionnées ci-dessus vont aussi affecter les acteurs transversaux, car l'insertion professionnelle constitue une véritable difficulté pour les lauréates de la FP et, nous l'avons vu, leur taux d'insertion demeure inférieur à celui des lauréats garçons.

Pour les femmes détenues, leur effectif dans les centres de formation est relativement faible par rapport à celui des hommes et l'organisation des sessions de formation réservées aux femmes s'avère parfois très difficile. Également, tout comme pour les hommes, jouent en leur défaveur dans la recherche d'un emploi les stéréotypes concernant cette catégorie de population ainsi que l'obligation de présenter pour le recruteur un certificat qui renseigne sur les antécédents judiciaires du demandeur (fiche anthropométrique).

La contrainte de l'insertion est soulevée également par l'Entraide Nationale dont les responsables soulignent la nécessité de renforcer les pratiques de recrutement qui sont liées directement aux conditions du travail qui ne sont pas toujours adéquates<sup>41</sup>.

Dans ce sens, les responsables de la CGEM estiment que l'augmentation de l'employabilité des femmes et leur participation à la vie économique sont une priorité et que la formation professionnelle a un rôle majeur à jouer dans ce domaine, que ce soit par le biais de formations classiques ou en développant de nouvelles formations porteuses d'opportunités pour l'avenir.

Par ailleurs, en matière d'ISG, les actions devraient, selon la Confédération, toucher l'entreprise pour aider les femmes à accéder à l'emploi. À cet égard, les responsables soulèvent les contraintes conjugales et familiales dans la rétention des femmes dans l'emploi (le mariage induisant le plus souvent l'arrêt du travail pour s'occuper du ménage et des enfants ou des deux).

Des propositions ont été formulées, en l'occurrence : la mise en place de mesures susceptibles d'encourager les femmes à rester actives, notamment par le biais de la création de crèches soit dans les grandes entreprises ou pour les PME/PMI, et ce, en partenariat avec les communes ou avec le réseau des établissements scolaires. De plus, l'État pourrait même initier des projets de création de crèches par les diplômés chômeurs parmi les femmes diplômées. Cette proposition constituerait selon les responsables de la CGEM une activité créatrice de revenus et augmenterait le taux de fréquentation des crèches par les enfants marocains, ce taux restant très faible en comparaison avec celui de pays au niveau de développement similaire.

Au niveau de l'ANLCA, les responsables soulignent que les ONG chargées de la formation post-alphabétisation devraient inclure dans leurs formations l'initiation professionnelle aux métiers tels la broderie, la pâtisserie, etc.

Somme toute, ces contraintes se reflètent dans les résultats issus des enquêtes d'insertion et de cheminement dans le chapitre 2 de la première partie et en disent long sur les défis majeurs que le SFP doit encore relever en matière de contribution à l'ISG.

<sup>41</sup> Par ailleurs, le taux d'insertion des femmes dans certains métiers féminisés atteint les 100 % comme c'est le cas, par exemple, en coupe-couture, dans la région de Tanger-Tétouan.

## Conclusion

Après l'ensemble des constats et des analyses conduites dans ce rapport, on se rend bien compte de toutes les contraintes auxquelles doit faire le SFP pour contribuer efficacement à l'ISG. Ces contraintes sont aussi bien en amont qu'en aval. Le SFP est contraint par les autorités publiques de développer ses capacités pour répondre à la demande sociale qu'expriment les jeunes qui décrochent du système scolaire pour avoir une place dans les instituts de formation professionnelle.

Les analyses qui précèdent incitent à penser que cet engagement ne peut être tenu dans la mise en place de conditions favorisant la qualité de la formation et garantissant des parcours d'insertion valorisants.

La massification du système amène, de facto, à privilégier le mode de formation résidentiel complètement dépassé par les besoins des entreprises. Les contraintes en aval renvoient au fait que le développement des capacités du SFP s'opèrent sur un marché de travail caractérisé de façon structurelle par la précarité, la faible féminisation et du travail très peu décent. Les conditions de déroulement des stages de formation et leur faible qualité peuvent donc difficilement changer cette donne pour les lauréats du SFP.

Ces contraintes stressent le SFP auquel on attribue peu de moyens et fait jouer des rôles en deçà de ses réelles capacités à être l'un des leviers de l'Inclusion Sociale.

Il faut reconnaître que le bilan est très mitigé du point de vue de l'effectivité du SFP à l'inclusion sociale et l'inclusion sociale selon le genre. Les autorités publiques en sont conscientes.

, bien avant que les autorités publiques n'aient pu réellement lancer ces deux réformes, notamment la SNFP.

En effet, à partir du travail de terrain analysé dont les principaux résultats font objet du dernier chapitre de ce rapport, nous pouvons lister une à une les contraintes et les réalisations des acteurs et des institutions du SFP pour la mise en place d'un « modèle » pour l'IS et l'ISG. Pour cela, nous retenons de façon synthétique les éléments qui suivent :

- Certains secteurs sont féminisés (artisanat, tourisme, etc.) ; dans d'autres, les femmes continuent d'être sous-représentées (pêche, agriculture, etc.). Toutefois, la sous-représentativité de la femme est parfois due aux conditions de travail non appropriées à la condition féminine (agriculture) ou encore à la simple réalité du secteur d'activité qui est plus approprié aux hommes, comme celui de la pêche. Si au niveau du secteur de l'agriculture des aménagements peuvent être établis (transport/ espace sanitaires, sensibilisation etc.) au niveau du secteur de la pêche, la situation est plus compliquée (ce secteur nécessite une force physique et l'isolement en haute mer parfois jusqu'à six mois etc.) et il faudrait par exemple orienter et faire intégrer les lauréates de la FP dans les centres sociaux pour les marins-pêcheurs<sup>42</sup>. Cette proposition servira non seulement à résoudre le problème de l'insertion des lauréates dans ce domaine mais aussi à promouvoir le côté social dans le secteur de la pêche maritime.
- Des défis communs se posent pour tous les secteurs : l'insertion professionnelle des lauréates de la FP dans les secteurs porteurs et dans les métiers moins prisés par les femmes.

<sup>42</sup> Cette solution est largement pratiquée dans des domaines peu appropriés à la condition féminine comme par exemple celui de la défense nationale.

*L'insertion des femmes dans les secteurs masculinisés nécessite le plus souvent l'adaptation des conditions de travail aux femmes (hygiène, sanitaires, horaires, culture etc.) ce qui est parfois difficile. À titre d'exemple : dans le secteur de la pêche, les navires sont aménagés de façon uniforme et ne prônent pas un aménagement qui tienne compte de la dimension genre. Dans le secteur de l'agriculture, l'éloignement des réseaux d'exploitation agricole nécessite l'aménagement d'un dortoir pour femmes, ce qui les contraint à s'éloigner de leur foyer familial ou conjugal.*

- Pour accompagner la mise en œuvre des actions qui œuvrent en faveur de l'ISG, des stratégies sont instaurées par les opérateurs transversaux (département ministériels).  
*Ces stratégies visent l'institutionnalisation du genre et la mobilisation de ressources financières. Cependant, à l'heure actuelle, l'institutionnalisation du genre est maintenue dans un stade embryonnaire et demeure un défi à relever. Aussi, l'institutionnalisation de cette dimension n'est pas toujours synonyme d'allocation de ressources humaines et financières dédiées. Ceci limite l'implication de ces ressources humaines dans la prise de décision et à fournir un appui technique à l'élaboration des composantes sexospécifiques des politiques de la formation professionnelle.*
- Bien que les responsables en soient conscients, les données statistiques relatives à l'inclusion sociale tant des hommes que des femmes ne sont pas toujours établies.  
*À cet égard, à l'heure actuelle, ce sont les opérateurs transversaux qui bénéficient de l'assistance technique dans le cadre de projets menés en collaboration avec des organismes internationaux tels que (Banque Mondiale, la Banque Africaine de Développement, l'Agence de Coopération Technique Belge, la coopération canadienne, etc.). Dans ce cadre, les ressources humaines dédiées à la question de l'égalité bénéficient des sessions de formations sur l'ISG mais sans que ces personnes puissent avoir un rôle d'acteur pilote ou d'évaluateur des progrès réalisés en la matière.*
- Malgré les différentes difficultés rencontrées pour la mise en œuvre des stratégies et des objectifs de l'ISG, les opérateurs sectoriels et transversaux ont à leur actif plusieurs réalisations en matière d'accès et de rétention des jeunes femmes, jeunes du milieu rural et milieux socioéconomique défavorisés (exemples : unités de formation mobiles pour plus de rapprochement des zones enclavées (OFPPT), aménagement de dortoirs pour filles (Pêche, agriculture, etc.), construction des centres de formation pour les personnes à besoins spécifiques (SEFP).

Toutefois, il y a toujours persistance de contraintes transversales et sectorielles liées à l'ISG (contraintes rencontrées au travail lors de l'insertion professionnelle dans des métiers jusqu'ici masculinisés et les des contraintes d'emploi qui sont relatives au milieu et aux conditions du travail).

Les contraintes liées à l'ISG sont également fortement liées à la culture qui font des femmes des citoyennes de seconde zone. Aussi, dans le secteur de l'agriculture et de la pêche, qui sont jusqu'à l'heure actuelle des secteurs masculinisés, les contraintes perçues au regard de l'ISG se rapportent essentiellement à l'acceptation des femmes comme collègues de travail et l'aménagement d'espaces pour les femmes. Dans les secteurs du tourisme et de l'artisanat, les contraintes seraient, d'après nos interlocuteurs, l'adaptation des conditions de travail (horaires, lieux, ...) aux engagements et responsabilités conjugales et familiales. Aussi, la principale difficulté rencontrée par les lauréates des centres de formation est l'insertion professionnelle dans une culture qui les perçoit comme devant nécessairement demeurer à la maison. Il n'est donc pas surprenant que le taux d'insertion des lauréates demeure inférieur à celui des lauréats garçons.

En somme, l'étude menée laisse entrevoir que les problématiques liées à l'IS et l'ISG au Maroc sont fortement liées à plusieurs composantes d'ordre économique, social et culturel nécessitant l'implication des responsables publiques mais surtout de la société

Au niveau des départements ministériels il a été recensé que plusieurs programmes, actions sont menés en faveur de l'IS et l'ISG et la sensibilisation à l'égard de ces composantes commence à émerger bien qu'elle reste modeste.

Toutefois, les programmes gouvernementaux à eux seuls restent insuffisants face à une faible prise de conscience par la société de l'inclusion sociale et selon le genre et face à la persistance de stéréotypes dans ce sens.

En effet, l'inclusion dans tous les sens qu'on lui confère passe nécessairement par l'établissement d'un système d'éducation et de formation équitable qui favorise l'insertion sur le marché du travail. L'éducation et la formation permettraient d'accumuler un capital humain qualifié, d'améliorer les conditions économiques et sociales des populations moins favorisées mais surtout d'inculquer au fil des générations l'importance de la dimension genre et d'atténuer les stéréotypes auxquelles sont sujettes les populations vulnérables.

L'étude menée dans le cadre de ce rapport a concerné les acteurs de la FP et leur rôle dans le processus de l'IS et l'ISG. Cependant, la mesure du progrès dans l'inclusion passe comme précisé auparavant à travers l'appréciation de plusieurs indicateurs comme : la pauvreté monétaire et les conditions de vie, l'accès au marché de travail et l'éducation.

Ainsi, pour une complétude de l'analyse sur la dimension inclusion au Maroc l'analyse des liens pauvreté-inclusion, chômage-inclusion et éducation-inclusion est essentielle. En effet, ceci permettrait d'avoir une vue d'ensemble sur les principaux déterminants de l'inclusion sociale et l'inclusion selon le genre au Maroc. Aussi, les centres de recherche ainsi que les universités marocaines devraient développer des recherches scientifiques dans ce sens.

La prochaine étape de ce travail lié à l'axe ISG consiste, selon les TDR, à proposer des objectifs clairs, des stratégies et des actions visant à promouvoir l'inclusion sociale et l'égalité des sexes, en particulier en ce qui concerne l'accès, la rétention et l'achèvement de la formation, l'orientation professionnelle des filles vers des secteurs économiques porteurs et ce à tous les niveaux d'intervention (central, régional et local) et l'insertion professionnelle sur le marché du travail.

Ces propositions permettront de :

- Collecter, analyser, et utiliser stratégiquement les données ventilées par sexe et des informations sensibles au genre et aux groupes sociaux pour effectuer le suivi de la mise en œuvre de la programmation et des résultats sensibles au genre.
- Concevoir et mettre en œuvre un système d'évaluation approprié des approches socialement inclusives et sensibles au genre à tous les niveaux pour atteindre les objectifs fixés et améliorer la planification des activités futures.
- Assurer une utilisation saine et responsable des finances et l'allocation des ressources nécessaires à la mise en œuvre des programmes socialement inclusifs et sensibles au genre à tous les niveaux ;
- Renforcer les capacités des responsables issus des représentations régionales, provinciales et locales des intervenants potentiels en FP en matière de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des stratégies et politiques d'ISG.



## Deuxième partie : Benchmark et pratiques d'inclusion (Québec, Suède et Tunisie)

## Introduction

La défense des droits des femmes s'inscrit dans le cadre de la défense des droits de l'Homme (Déclaration universelle des droits de l'homme et du Citoyen Nations Unies, 1948). Elle a été initiée par plusieurs initiatives internationales d'engagement en faveur de l'intégration de la femme dans la vie économique, politique et sociale afin de renforcer ainsi leur capacité à faire avancer leurs communautés. Elle constitue aussi le 5ème Objectif de Développement du Millénaire (ODM) et 3ème objectif du Développement Durable (ODD) (Nations Unies, 2005) (Nations Unies, 2017), en même temps que d'autres initiatives (Organisation de la Coopération et du Développement Économique (OCDE), Banque Mondiale (BM), Organisation des Nations Unies pour l'éducation culturelle et Scientifique (UNESCO), Union Européenne (UE)...). Aucune organisation n'est exempte de considération genre. Tout organisme possède sa propre culture institutionnelle, ses valeurs, ses compétences et son expérience. Cependant, la discrimination fondée sur le genre est encore enracinée dans de nombreuses cultures et systèmes. Dans les pays en développement notamment, les femmes souffrent de manière démesurée de la pauvreté et des maladies (malnutrition, santé précaire et analphabétisme...). La convention internationale de l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes<sup>43</sup> (CEDEF) (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW) s'intéresse à cette problématique et vise, entre autres objectifs, à améliorer l'habileté de la femme à accéder à l'emploi par la formation professionnelle. La déclaration et le programme d'action de Beijing<sup>44</sup> (1995) prévoient un monde où chaque femme et chaque fille peut exercer ses libertés et ses choix et connaître tous ses droits (vivre sans violence, l'éducation, participation à la prise de décision et un salaire égal pour un travail égal).

## 1. Définition terminologique

Les considérations « genre » sont nées suite à un long processus de lutte contre les situations de précarité et d'oppression que vivent les femmes. Ce concept d'origine anglo-saxonne « gender » est traduit en français sous la forme de plusieurs expressions notamment : genre, sexe social, égalité entre les sexes, équité hommes-femmes, etc. Ce qui se traduit par une variance terminologique d'une organisation à une autre du terme « genre », de l'égalité ou équité entre les sexes, voire parité hommes-femmes.

### 1.1 Le Genre

Il est défini par opposition au terme « Sexe » qui fait référence à l'ensemble des caractéristiques biologiques, héréditaires et génétiques organisant les individus, de manière sectaire, en bicatégorisation sexuée (homme/femme). C'est un concept issu d'une construction sociale qui fait référence aux différences non biologiques (sociales, psychologiques, mentales, économiques, démographiques et politiques entre la femme et l'homme).

Selon l'UNESCO (1995), « le terme « Genre » se réfère aux différences sociales et aux relations sociales entre les hommes et les femmes. Celles-ci sont apprises et varient considérablement d'une société, d'une culture et d'une époque à l'autre ». Cette définition fait référence à la dynamique des « rapports sociaux » ou encore aux « rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes ». Le terme « construit », utilisé dans la définition, traduit l'inculcation de la différence entre femme et homme dans les systèmes politiques, sociaux et culturels. Autrement dit, le genre renvoie à la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin (Unesco, 1995). Selon la Banque Mondiale,

<sup>43</sup><http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

<sup>44</sup> [http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_f\\_final\\_web.pdf](http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf)

le Genre se réfère aux attributs sociaux, comportementaux et culturels, les attentes et les normes associées à être masculin ou féminin (BM, 2011).

Une définition amendée de cette sectorisation /classification /distinction entre femmes et hommes, attribuée à chaque groupe des responsabilités, des droits et des obligations. Elle est donnée par l'UE (2013) représentée par *Gender Action* chargée de la mise en œuvre du plan d'action intitulé : *Égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes : transformer la vie des filles et des femmes dans les relations extérieures de l'UE 2016-2020*. Le « Genre » signifie « *divers rayons des rôles et de relations, de traits de personnalité, d'attitudes, de comportements, de valeurs et d'inégalité en termes de pouvoir et de capacité d'influencer que la société attribue aux femmes et aux hommes* » (Gender Action, 2017). La notion de « sexe social » s'impose d'elle-même dans les débats et renvoie aux attitudes et comportements et leur influence au sein de la société pour exprimer une disparité dans l'attribution des rôles des femmes et des hommes pour distinguer par le sexe biologique des individus à tous les niveaux de la société.

Pour traduire le genre comme un comportement socialement défini et considéré comme adéquat pour les membres de chaque sexe, selon des racines traditionnelles souvent discriminatoires, l'initiative de Générali a lancé la plateforme Génération en action comme un trait-d'union entre bénévoles et associations, au service des projets responsables. « *Le genre peut être défini comme un ensemble de rôles fixés par la société et culturellement variables que les hommes et les femmes jouent dans leur vie quotidienne. Il fait référence à la relation structurellement inégalitaire entre les hommes et les femmes, telle qu'elle se manifeste au niveau micro (au sein de la famille) et au niveau macro (par exemple sur le marché du travail). Il prend racine dans les valeurs traditionnelles observées par nos différentes sociétés, et a des répercussions sur la loi et les politiques de développement de nos pays* » (Génération en Action, 2017).

*Ainsi le genre est une notion dynamique d'origine anglophone qui subit l'influence des mutations sociales (âge, niveau d'instruction, origine sociale et milieu de provenance, de leur religion, etc.), il renferme un dénominateur commun : l'oppression universelle des femmes par manque de respect de l'égalité, de l'équité voire de la parité femme-homme.*

## 1.2 Égalité/Équité/ Parité/ entre femmes et hommes

Plusieurs terminologies sont utilisées pour la lutte contre la discrimination fondée entre les sexes et la défense des droits des femmes. Il s'agit de l'*Égalité* ou *Équité* ou *Parité* entre femmes et hommes. Elles renvoient aussi toutes aux facteurs sociaux, culturels et économiques et non biologiques.

La discrimination fondée sur le sexe « *indique toute exclusion ou restriction faite sur la base des rôles respectifs des hommes et des femmes et de leurs relations mutuelles, privant un être humain de la pleine jouissance des droits de la personne* »<sup>45</sup> (FAO, 2017). C'est souvent la femme rurale qui est citée en exemple de personne subissant cette discrimination, car ne bénéficiant pas de faveur à accéder aux ressources, celles-ci sont confiées à l'homme (élevage du bétail, terre, éducation, services financiers ...).

L'égalité entre les sexes répond au principe fondamental selon lequel, chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres. L'égalité entre les sexes signifie par conséquent « *un état dans lequel femmes et hommes jouissent des mêmes droits, des mêmes possibilités et des mêmes avantages dans la vie civile et politique* » (FAO, 2017). L'égalité entre les sexes représente pour cet organisme la participation égale des femmes et des hommes à la prise de

<sup>45</sup> <http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-why/pourquoi-parler-de-genre/fr/>



décision, leur capacité égale d'exercer leurs droits humains, leur accès de manière égale aux ressources, ainsi que les possibilités égales d'accès et de promotion dans l'emploi.

Si l'égalité existe de manière formelle dans le principe susmentionné, elle est loin d'être admise et établie dans les faits. L'égalité *de jure* (de droits) ne mène pas automatiquement à une égalité *de facto* (de fait) - d'où la nécessité de mettre en œuvre des démarches d'équité (*Adéquation*, 2017). L'égalité entre les sexes se réfère à la façon dont ces facteurs déterminent la manière dont les femmes et les hommes interagissent entre eux et résultent des différences de pouvoir entre eux (BM, 2011).

Selon la FAO, **l'équité entre femmes et hommes** « indique une situation dans laquelle femmes et hommes sont traités équitablement et de manière impartiale s'agissant de leurs droits, de leurs obligations, des avantages dont ils peuvent bénéficier et des possibilités qui leur sont offertes » (FAO, 2017). L'équité ne se traduit pas par un traitement identique mais équivalent compte tenu des centres d'intérêts, des choix, des préférences, des besoins, de l'expérience en termes de droits, de prestations, d'obligations et d'opportunités sexo-spécifiques qui peuvent varier historiquement ou biologiquement. La démarche d'équité vise à remédier aux inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques (*Adéquations*, 2017). L'objectif de l'équité est d'améliorer les relations entre femmes et hommes en mettant fin ou en limitant les mesures et pratiques discriminantes. La démarche de l'équité repose sur l'institutionnalisation du genre qui se traduit par l'identification et l'intégration des préoccupations, des besoins, des choix des femmes et des hommes dans des programmes et projets en vue de réaliser les objectifs de l'égalité entre les sexes.

Selon l'INSEE (2017), la notion de **parité femmes-hommes** constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les deux. Il désigne la répartition égale entre deux groupes : la parité entre les hommes et les femmes à 50%. Le terme de "parité" est souvent utilisé dans le domaine politique pour désigner le paritarisme (cogestion d'un organisme par un nombre égal de représentants des employés et des employeurs), ou dans le domaine public en utilisant **l'égalité des chances** (possibilité pour les femmes et pour les hommes d'être à égalité des chances dans tous les domaines de la vie quotidienne, privée, professionnelle et citoyenne) (Face, 2015).

### 1.3 Inclusion sociale

L'inclusion est l'action d'inclure quelque chose dans un tout ainsi que le résultat de cette action<sup>46</sup> (CNLE, 2017). La notion d'« inclusion sociale » est un antonyme de l'« exclusion sociale ». Cette notion a été utilisée pour la première fois par Niklas Luhmann dans son ouvrage *Social systems* (Luhmann, 1984) traduit en anglais en 1996, pour caractériser les rapports entre les individus et les systèmes sociaux. Les rapports, cependant, établis entre systèmes sociaux sont désignés par l'auteur par le concept d'« intégration sociale ». Selon lui, l'inclusion sociale suppose que tout un chacun est citoyen, quelles que soient sa religion, sa nationalité, son statut, sa couleur de peau..., sans qu'il soit nécessaire de le prévoir expressément, de l'inclure dans la société. Cette définition qui intègre toutes les formes de discriminations raciales, ethniques ou religieuses est un peu trop large pour brasser toutes les personnes victimes d'exclusion économique ou d'exclusion sociale.

La Commission Européenne (CE), définit l'inclusion sociale « comme un processus permettant aux personnes exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale de disposer des possibilités et des ressources nécessaires pour participer activement à la vie économique, sociale et culturelle et de parvenir à un niveau de vie et de bien-être qui soit considéré comme normal dans la société dans

<sup>46</sup> <http://www.cnle.gouv.fr/Definitions-et-mesures.html>

laquelle elles vivent. L'inclusion sociale permet aussi aux groupes et aux personnes vulnérables, d'une part, de participer davantage aux processus décisionnels qui affectent leur existence et, d'autre part, de pouvoir exercer leurs droits fondamentaux » (CE, 2010). L'inclusion sociale est définie par opposition à l'exclusion sociale et est un processus jugé nécessaire pour participer à l'ensemble des dimensions de la vie (économique, sociale, culturelle,) ainsi qu'au processus décisionnel.

Selon la BM, « l'inclusion sociale est le processus qui consiste à améliorer les conditions dans lesquelles les individus et les groupes participent à la vie de la société : il s'agit d'améliorer la capacité, les possibilités et la dignité des personnes qui sont défavorisées en raison de leur identité. L'inclusion de ceux qui sont les plus susceptibles d'être laissés pour compte est un enjeu mondial complexe qui concerne aussi bien les pays développés que les pays en développement... » (BM, 2017). L'inclusion sociale est aussi un processus permettant à tous ceux qui sont marginalisés de participer à la vie sociale. La question d'identité reste large, englobant les femmes, les jeunes, les personnes avancées dans l'âge, les réfugiés, les prisonniers...

Nous retenons la définition de la BM (2017) pour les besoins de notre présent rapport, car elle met en lumière la nécessité de cette inclusion pour prendre part dans la société et ce à tous ses niveaux.

#### 1.4 Inclusion sociale et Genre dans le monde

Un arsenal de politiques relatives aux droits des femmes existe de par le monde. Durant les décennies passées, plusieurs instruments ont été élaborés pour atteindre l'équité des genres et renforcer l'habilitation sociale des femmes. En 2015, 189 sur 194 pays ont signé la CEDAW instituée par l'Assemblée générale des Nations unies, le 18 décembre 1979.

Cette convention engage les États signataires ou adhérents à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes, et à favoriser leur plein développement dans l'ensemble des domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils. Cela passe par la modification des lois et la prise de mesures d'éducation et d'incitation auprès du public.

Les États-Unis n'ont toujours pas ratifié cette convention signée en 1980 mais, ils y adhèrent. Elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays. Le dernier État en date à l'avoir fait est le Qatar, le 29 avril 2009. Aujourd'hui, les seuls membres de l'ONU à n'avoir pas adhéré à la convention sont le Vatican, l'Iran, la Somalie, le Soudan et les îles Tonga. La Tunisie qui l'avait signée en 1985 avec des réserves a fait preuve d'une bonne volonté en 2011 par la levée des réserves.

##### Les objectifs de CEDAW

Les objectifs de CEDAW sont répartis en 4 catégories :

1. Inscription dans la Constitution et dans les lois du principe d'égalité des droits entre hommes et femmes, la lutte contre les comportements stéréotypes et les préjugés sexuels sur les rôles traditionnels ou sur la supériorité supposée d'un sexe par rapport à l'autre ; elle prévoit de faire reconnaître la fonction sociale de la maternité, et de lutter contre toute forme de trafic de femmes et l'exploitation de la prostitution.
2. Traite des discriminations en termes de droits civiques ;
3. **Education, emploi, santé, et ensemble de la vie économique et sociale, en prenant en compte les femmes en milieu rural.**
4. Traite des discriminations en termes de droits et capacités juridiques, liés ou non au statut matrimonial

Source : <http://www.un.org>.

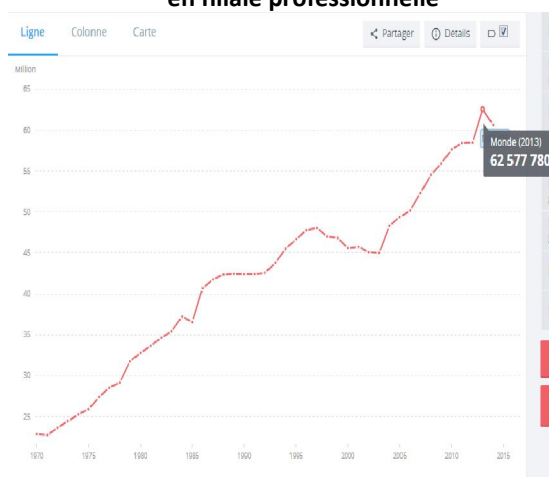
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>

Cette convention souligne que l'objectif 3 de la convention ne pourrait être atteint sans :

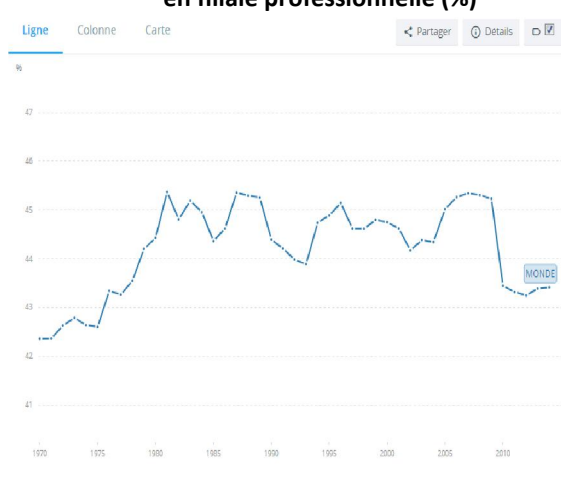
- développer « toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques » ;
- favoriser l'accès égal aux bourses d'étude pour les filles, la protection spéciale de la maternité n'étant pas considérée comme une discrimination (Article 4) ;
- accorder le droit au travail et l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux.

Dans ce cadre, l'Agence Française pour le Développement (AFD) renforce le genre par les liens étroits qu'entretient la formation (FP) avec l'éducation et l'emploi. La FP est à la fois un enjeu et un levier considérable dans la réduction des inégalités de genre (AFD, 2014). Si la tendance à la formation professionnelle est en hausse, atteignant son pic de croissance en 2013 avec 62.577.780 personnes (BM, 2017) (Fig 1.), la part des filles n'excède est très fluctuante d'une année à l'autre mais n'excède pas les 48% (Fig 2.). Cette proportion avoisine la part des filles dans l'éducation tout secteur confondu, qui est également en nette progression sans dépasser le taux de 48% (Fig 3.)

**Fig 1. Éducation secondaire, élèves en filiale professionnelle**

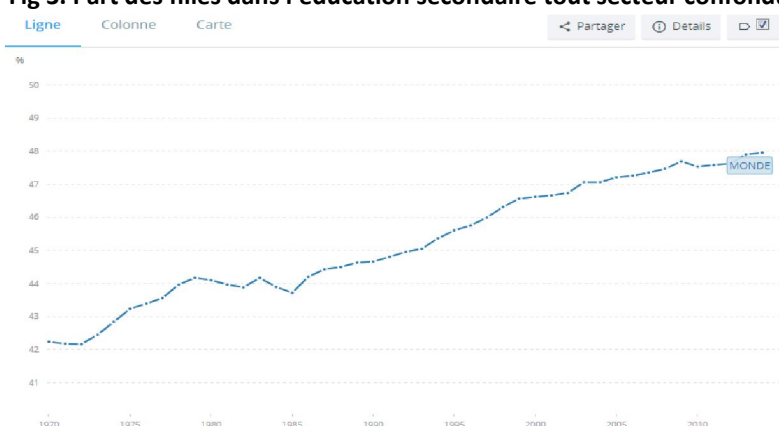


**Fig2. Éducation secondaire, filles en filiale professionnelle (%)**



Source : Banque Mondiale, Base de données, consultée le 17 juin 2017.

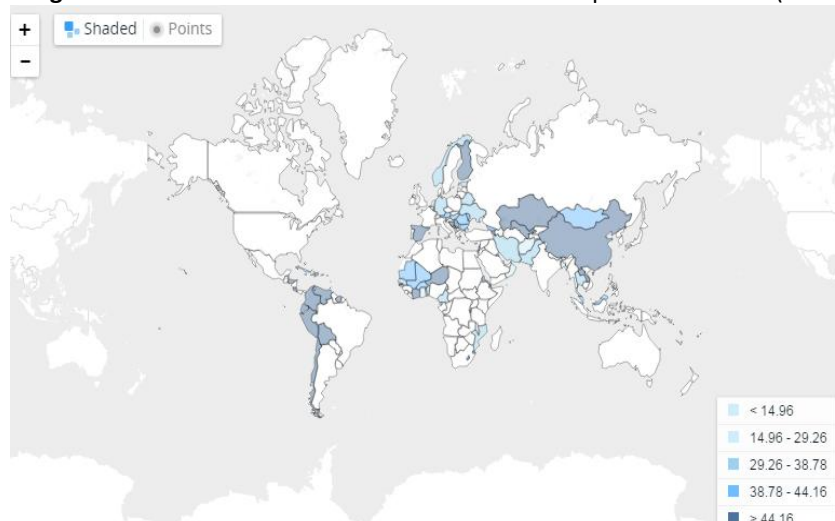
**Fig 3. Part des filles dans l'éducation secondaire tout secteur confondu**



Source : Banque Mondiale, Base de données, consultée le 17 juin 2017

À l'Est de l'Amérique latine (Venezuela, Pérou, Equateur, Brésil, Argentine...), au Kazakhstan, Ouzbékistan et en Chine, les filles sont inscrites dans des proportions supérieures à 44% des garçons dans les filières techniques et professionnelles. En Mongolie, Pakistan, Afghanistan et Iran ainsi qu'au Niger et en Mauritanie, ce taux est encore plus faible (38%). La tendance générale de par le monde est celle où les garçons occupent de manière dominante les formations professionnelles (Unesco, 2011).

**Fi4g 4.** Carte de l'éducation des filles dans les filières professionnelles (en %)



Source : Banque Mondiale, Base de données, consultée le 17 juin 2017

Ce constat pourrait être expliqué par deux types de difficultés d'accès et de maintien des femmes dans les FP :

- des facteurs propres à la FP (une mauvaise perception de la qualité, sécurité, passage à l'emploi de ces formations auprès des familles et des jeunes).
- des facteurs socio-culturels (les stéréotypes inculqués dès le plus jeune âge et les représentations socioculturelles qui conditionnent l'orientation professionnelle. La socialisation passe en effet par une correspondance aux représentations socioculturelles de sorte que les filles choisissent tout naturellement une formation qui est traditionnellement dévolue à leur genre (AFD, 2014)).

## 2. Etude pays

### 2.1 TUNISIE

#### 2.1.1 Le profil Genre de Tunisie

##### Historiques et Considération sociales

Les femmes tunisiennes travaillent dans tous les corps de métier (l'armée, l'aviation civile ou militaire, la police, en pharmacie, dans tout le corps médical, dans la magistrature, l'université...). Cependant, les femmes ne constituent que 25 % de la population active du pays en 2013, alors qu'elles n'étaient que 20,9 % en 1989 et à peine 5,5 % en 1966 (Banque Mondiale, 2016). Ce constat résulte d'une coexistence d'une volonté politique exprimée en faveur de l'égalité des chances et une ambition féminine bridée par la conscience des freins. En effet, les changements réglementaires présentent une vision différente du modèle de la société tunisienne notamment en matière d'égalité entre femmes et hommes.

## Changements réglementaires

Depuis l'indépendance de la Tunisie, et à l'initiative de l'ancien Chef de gouvernement Habib Bourguiba, un arsenal juridique a été institué en vue d'instaurer une égalité entre l'homme et la femme, mais dans la réalité, des privilèges restent souscrits à l'homme et ce en matière d'autorité réservé au chef de famille. Les réformes tendent vers le partage de l'autorité entre les deux époux qu'en 1993 avec l'amendement du Code du Statut Personnel (CSP).

<b>1956 : Code du statut personnel (CSP)</b> du 13 août 1956 institué par décret beylical	Est constitué d'une série de lois progressistes tunisiennes entrées en vigueur le 1er janvier 1957, visant à l'instauration de l'égalité entre l'homme et la femme dans nombre de domaines
<b>1993</b>	<b>Amendement du CSP par la loi n°93-74 du 12 juillet 1993</b> donne le droit à la femme de transmettre son patronyme et sa nationalité à ses enfants au même titre que son époux — même si elle est mariée à un étranger — à la seule condition que le père ait donné son approbation. D'autres mesures consacrent la participation de la mère à la gestion des affaires touchant les enfants et le consentement obligatoire de la mère pour le mariage de son enfant mineur.
<b>2008</b>	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1985. La ratification de la CEDAW s'est faite avec de nombreuses réserves (portant notamment sur le statut des femmes dans la famille). La levée des réserves de la Tunisie a été notifiée à l'ONU en avril 2014
<b>2014</b> <b>La Constitution tunisienne</b>	5 articles de la constitution de la 2 <sup>ème</sup> république tunisienne dictent le principe d'égalité homme-femme <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'article 21 est relatif à l'égalité entre les citoyens et les citoyennes</li> <li>• L'article 40 institue le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire égal</li> <li>• L'article 46 dicte le principe de la parité, notamment dans les conseils élus et la lutte contre les violences faites aux femmes</li> <li>• Article 47 : Instaure le droit à la dignité, la santé, les soins, l'éducation et l'instruction constituent des droits garantis à l'enfant par son père et sa mère et par l'État.</li> <li>• Article 48 : L'État protège les personnes handicapées contre toute discrimination. Tout citoyen handicapé a droit, en fonction de la nature de son handicap, de bénéficier de toutes les mesures propres à lui garantir une entière intégration au sein de la société, il incombe à l'État de prendre toutes les mesures nécessaires à cet effet.</li> </ul>
<b>2017</b> <b>La loi organique n° 2017-7 du 14 février 2017</b>	<b>Loi modifiant et complétant la loi organique n° 2014-16 du 26 mai 2014 relative aux élections et référendums</b> : La parité est dite "obligatoire" autant sur le plan horizontal (soit au sein d'une même liste) que sur le plan vertical (au niveau des têtes de listes présentées par les partis politiques), dans le but de garantir une plus large participation de la femme aux conseils locaux, conformément à l'article 45 de la Constitution. L'article 24 de la loi prévoit que toutes les listes doivent respecter l'alternance dans les 2 cas (horizontale et verticale).

### 2.1.2 Institutionnalisation et intégration des principes du genre en Tunisie

La loi n°10 de l'année 2008 a mis la formation professionnelle sous la tutelle du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MFPE). Elle a fait de la formation professionnelle une composante principale du système de développement des ressources humaines et un facteur pour le développement en général, sans qu'il y ait une stratégie nationale de la formation du genre. Cependant, des actions isolées sont engagées par les organisations gouvernementales et les organisations non gouvernementales (ONGs).

## Les Organisations Gouvernementales

<b>Secrétariat d'Etat aux Affaires de la Femme et de la Famille (SEFF)</b>	Créé en janvier 2014 et placé sous la tutelle du Ministère de la Jeunesse, du Sport, de la Femme et de la Famille, vient remplacer l'ancien Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Agées (MAFFEPA), créé en 1983. Sa mission consistait en la conception et l'exécution de politiques liées aux trois domaines d'intervention suivants : la femme, les personnes âgées et la famille.
<b>Conseil National « Femme, Famille et Personnes âgées » (CNFFPA)</b>	Organe consultatif dont la mission est d'assister le MAFFEPA dans la définition des orientations de sa politique. Il est présidé par le MAFFEPA et composé de représentants de différents ministères, institutions gouvernementales et ONGs actives dans le domaine de la femme, de la famille et des personnes âgées.

<b>Centre de Recherches et d'Etudes Sociales (CRES)</b>	Venant remplacer le « Centre de Recherches et des Etudes sur la Sécurité Sociale » (CRESS), fondé en 1996 par le Ministère des affaires sociales a été renommé « Centre de Recherches d'Etudes Sociales » après la révolution.
<b>Observatoire de la Condition de la Femme</b>	Fondé en 1993 dans le but de fournir des données, statistiques et indicateurs désagrégés par sexe, permettant de relever les disparités de genre et d'appuyer la prise de décision et planification de programmes.
<b>Commission Nationale pour la Femme Rurale (CNFR)</b>	Fondée en 2001 et présidée par le MAFFEPA, elle est constituée de sous-commissions régionales présidées par les gouverneurs de la région. Sa mission est de suivre et d'évaluer la mise en œuvre du Plan d'action pour la promotion de la femme rurale.
<b>Commission Nationale Femme et Développement</b>	Présidée par le MAFFEPA. Elle regroupe des représentants de départements ministériels, d'ONGs, de syndicats, du patronat, des experts et des universitaires, dont la mission est d'évaluer la situation des femmes dans l'ensemble des secteurs de développement et proposer des plans d'actions spécifiques.
<b>Secrétariat d'Etat de la Femme et de la Famille (SE)</b>	Le SE a pour mission d'amener les secteurs de l'administration à prendre en compte l'aspect genre dans les orientations des programmes et des politiques, et dans les statistiques des enquêtes.
<b>Centre de Recherche d'Etude de documentation et de l'information et de l'enfance (CREDIF)</b>	Le CREDIF sous la tutelle du Ministère de la femme a été créé dans le but de contribuer de manière active à la promotion de la condition de la femme.

Depuis 2011, date de la transition démocratique de la Tunisie, la loi sur les ONGs est en révision en vue de la levée des restrictions à l'organisation de la société civile. Plusieurs mouvements féminins et féministes tunisiens sont devenus dynamiques. Il s'agit des ONGs nationales et internationales.

### Les Organisations Non Gouvernementales (ONGs)

En Tunisie, les ONGs nationales et internationales se sont engagées activement dans la défense des droits des femmes :

#### **Les ONGs nationales intervenant sur le genre**

<b>Union nationale de la femme tunisienne (UNFT)</b>	Créée en 1956 et dont la mission est l'amélioration du statut de la femme tunisienne, en étroite relation avec le gouvernement. Deux cent centres de formation UNFT sont répartis sur l'ensemble du territoire tunisien, ainsi que 250 classes d'alphabétisation réparties spécialement en milieu rural. Ses Partenaires nationaux sont : Banque Tunisienne de Solidarité, Union Nationale de Solidarité Sociale et plusieurs ministères. L'UNFT recevait une partie de ces finances du Fonds de Solidarité Nationale dissout post révolution. Ses partenaires internationaux sont l'USAID, l'ACDI, la Coopération du Luxembourg, les Fonds Suédois de recyclage de la dette, l'UNESCO, l'UNICEF, l'OMS, l'FNUAP, le PNUD, la FAO, le BIT, la CEE, la B M, la Ligue Arabe, La Paz, l'Oxfam OCSD, l'AGFUND.
<b>Association Tunisienne des Femmes démocrates (ATFD)</b>	Créée en 1989, ce groupe se définit comme étant féministe et laïque, il est davantage porté sur le débat politique. L'association a participé au Front du Salut créé en 2013 dans le cadre de la rédaction de la nouvelle constitution. En février 2014, l'ATFD a annoncé son retrait du Front du Salut.
<b>Fondation Agir contre l'Exclusion (FACE-Tunisie)</b>	Face-Tunisie est une représentation de Face France créée pour lutter contre la discrimination liée au genre en vue de renforcer les capacités des acteurs locaux en matière de lutte contre les discriminations dans le monde professionnel, renforcer l'employabilité des jeunes femmes tunisiennes, impliquer les entreprises dans la prise en compte des questions d'égalité professionnelle. Elle a organisé plusieurs sessions de formation sur l'égalité professionnelle Hommes-Femmes en vue de renforcer les connaissances des entreprises sur la question de l'égalité professionnelle ; elle appréhende les concepts-clés et le cadre légal ; permet aux entreprises d'identifier des points d'amélioration dans leurs règles et leurs pratiques ; favorise la mise en place d'actions concrètes au sein des entreprises, en faveur de l'égalité femmes-hommes.



<b>Association des femmes tunisiennes pour la recherche et le développement (AFTURD)</b>	Créée en 1989, l'AFTURD est née dans le sillage de l'AFARD, elle entretient par ailleurs des liens étroits avec cette organisation. L'AFTURD est une association qui regroupe des femmes chercheuses ou intéressées par la recherche militante sur les femmes. L'AFTURD a de nombreux partenaires, notamment au niveau international : l'Union Européenne, ONU Femmes, le PNUD. Membre du Réseau des Observatoires de l'Egalité de Genre (ROEG) de Genre en Action.
<b>Chambre Nationale des Femmes Chefs D'Entreprises (CNFCE)</b>	La structure est créée en 1990 au sein de l'Union Tunisienne pour l'Industrie, le Commerce et l'Artisanat (UTICA). La Chambre regroupe désormais plus de 6000 femmes chefs d'entreprises, dans tous les secteurs. Son objectif est de représenter, promouvoir et soutenir l'entrepreneuriat féminin.
<b>Association Tunisienne des Mères (ATM)</b>	C'est une ONG déclarée d'utilité publique en Tunisie et ayant obtenu le statut consultatif de rang général auprès de l'ECOSOC en 2001. L'association a été reprise par les militantes.
<b>Association BEITY</b>	C'est l'association qui lutte pour le droit des femmes à avoir un logement décent. Cette association milite contre la vulnérabilité économique et sociale des femmes et propose une solution d'urgence aux femmes sans-abris.

- **Organisations internationales intervenant sur le genre**

<b>Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche (CAWTAR)</b>	Créé en 1993, ce centre de recherche a pour mission les études de genre, développer les savoirs et plaider dans la région arabe en matière d'activité économique des femmes, des violences basées sur le genre, des femmes et la prise de décision des femmes et l'environnement. Basé à Tunis, et soutenu par l'UNFAP, Oxfam, la Banque Mondiale et AGFUND, CATWAR a créé un espace virtuel («The Gender Clearinghouse »).
<b>Wilson Center</b>	C'est un organisme indépendant de recherche américain. Il pilote l'Initiative mondiale sur le leadership des femmes, dont l'objectif est de promouvoir des réseaux et soutenir les femmes leaders du monde. En 2013, le Centre Wilson, en partenariat avec ONU Femmes et le MAFFEP, a contribué à l'élaboration de la Constitution tunisienne.
<b>Oxfam-Québec</b>	en partenariat avec CAWTAR (voir ci-dessus), Oxfam a mené un projet régional (Tunisie, Liban et Territoire Palestinien Occupé) d'habilitation économique des femmes entre 2008 et 2013.
<b>Batik International</b>	Créée en 1998, BATIK International conçoit et met en œuvre des projets internationaux dans les domaines de l'emploi, la formation professionnelle et la création d'activités. Il a mené le projet «Femmes Entrepreneuses en Méditerranée, Genre et Economies Pluri'Elle».
<b>Banque Africaine de Développement</b>	La BAD a organisé à Tunis le premier Forum sur le genre en mai 2013, qui plaide pour l'autonomisation des femmes.
<b>Union Européenne</b>	L'égalité de genre reste un sujet de coopération important entre la Tunisie et l'UE. Après un premier rapport intitulé « Gender Equality Policy in Tunisia » publié en 2012, le rapport Profil Genre de Tunisie a été publié le 13 août 2014, à l'occasion de la Journée Nationale de la Femme.
<b>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)</b>	La coopération allemande est chargée de mener des projets opérationnels en Tunisie sur le thème du genre depuis la révolution tunisienne de 2011.
<b>AECID</b>	La coopération espagnole a financé plusieurs études sur le genre et les femmes tunisiennes, notamment sur le leadership féminin et «La situation des femmes en milieu rural tunisien et leur accès aux services publics dans onze gouvernorats de la Tunisie».
<b>ACDI</b>	La coopération canadienne bailleur du projet régional d'habilitation économique des femmes exécuté en partenariat avec Oxfam-Québec.
<b>UNFPA</b>	Dans le cadre du Plan d'Action de la Conférence Internationale pour la Population et le Développement (CIPD), presque 70% du budget de l'UNFPA consacré à la Tunisie est alloué au programme relatif à l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.
<b>ONU Femmes</b>	L'ONU Femmes soutient le gouvernement dans une approche genre dans deux domaines : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Programmation et planification stratégique selon la Gestion Axée sur les Résultats sensible au Genre 23 hauts cadres de la fonction publique et 3 représentantes de la société civile ont participé à la session de formation en Avril 2016.</i></li> <li>- <i>Intégration de l'approche Genre dans la réforme budgétaire.</i></li> </ul>



### Incitations et politiques d'égalité des chances

Un arsenal juridique tend à instaurer progressivement le principe d'égalité de genre en Tunisie et tout particulièrement en termes de conditions d'accès à la formation professionnelle, filières non masculines, accès aux formations et métiers.

<b>1996</b>	<b>Article 5 bis</b> a été ajouté au Code du travail pour intégrer un principe énonçant qu'il « <i>ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent code et des textes pris pour son application</i> ».
<b>2014</b>	<b>Article 40 de la nouvelle constitution</b> qui stipule que tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail. L'État prend les mesures nécessaires afin de le garantir sur la base du mérite et de l'équité. Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable.
<b>2014</b>	<b>Article 39</b> selon la nouvelle constitution, l'État garantit le droit à l'enseignement public et gratuit à tous ses niveaux. Il veille à mettre les moyens nécessaires au service d'une éducation, d'un enseignement et d'une formation de qualité.
<b>Si l'article 46 de la constitution de la deuxième république engage l'État à garantir l'égalité des chances au niveau des responsabilités.</b> Les textes juridiques restent muets sur l'égalité des droits et notamment d'accès à la FP.	

### Cheminement professionnel et choix de carrières

Les activités de la FP en Tunisie se diversifient dans le cadre d'une démarche qualité visant à développer les différents modes de formation (inter-entreprises, intra-entreprises, à la carte, ou encore la formation-action). La FP permet de développer les compétences et de réorienter l'entreprise dans son parcours professionnel en vue de favoriser l'acquisition et le maintien de la finalité professionnelle.

Les conditions d'accès aux formations et métiers dans n'importe quel secteur d'activité ne présentent aucune incitation en faveur des femmes. La formation professionnelle demeure une alternative et surtout un choix personnel. En effet, une large gamme de formation professionnelle délivrant des Brevets de Techniciens Professionnels et Supérieurs (BTP et BTS) sont dispensées dans les domaines technologiques et les métiers artisanaux. La fréquentation de ces centres reste cependant fortement dominée par les représentations sociales. Bien que les domaines des études soient adaptés aux marchés et que le cursus se concentre sur les aspects pratiques, les diplômés issus de ces centres ont des problèmes d'intégrations à cause des faiblesses en langues vivantes et les difficultés d'adaptation. Selon le rapport (Euromed 2011), les freins à l'intégration du marché de l'emploi sont les suivants :

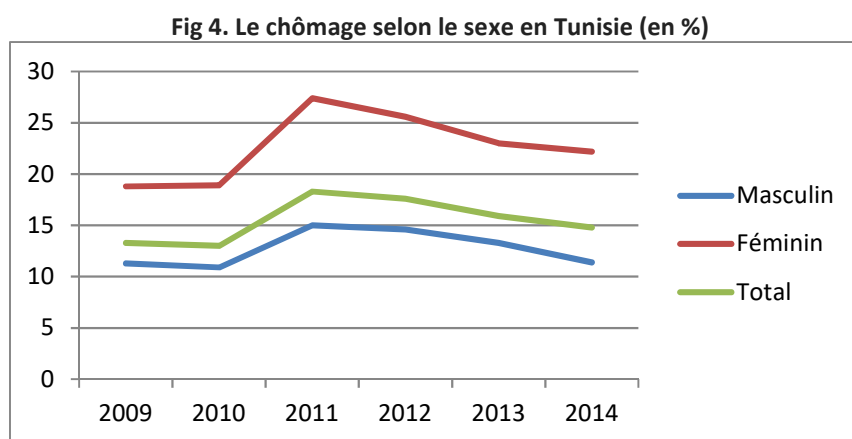
- Le discours politique ne se prononce pas sur une réalité sociale marquée par l'approfondissement des inégalités et par des modes de gouvernement autoritaires ;
- Le chômage et l'extrême difficulté de la jeunesse en termes d'intégration au marché du travail ;
- La fracture régionale entre l'intérieur du pays et le littoral ;
- Une transformation de l'organisation du travail ;
- Corruption et prédation : des modes de gouvernement à part entière ;
- Une gestion des surnuméraires par la tolérance à l'illégal ;
- Libéralisation sans libéralisme, une économie politique des interventions incessantes.

Le Rapport d'Euromed estime que « *l'approche genre se traduit par la mise en œuvre d'une stratégie nationale et d'une stratégie de lutte contre la violence à l'égard des femmes. L'adoption de l'approche genre par les différents départements n'est cependant ni linéaire ni identique et manque des mesures de suivi et évaluation. En outre, le manque des ressources humaines et financières mises à la disposition du Ministère (MAFFPEA) et le manque de données ventilée par sexe constituent ainsi des freins à la mise en œuvre d'une politique d'égalité entre les sexes* » (Euromed, 2011).

### Programmes spécifiques et bonnes pratiques

La Tunisie a élaboré dès 2008, une Stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes (VFF)<sup>47</sup> à travers le cycle de vie, opérationnelle en 2012 et qui a été finalisée en 2013 par le MAFFEPA avec le soutien de la coopération internationale. Dans le cadre de cette stratégie, un comité national a été désigné pour le contrôle de la mise en œuvre de son Plan d'action qui a fait l'objet d'un protocole d'accord entre le MAFFEPA et l'UNFPA qui vise à améliorer sa mise en œuvre. Un réseau national de points focaux a été également créé, réunissant diverses parties prenantes en vue de mettre fin à la violence envers les femmes et notamment les femmes rurales.

Cette stratégie n'aborde pas les questions de la promotion de la femme comme une priorité nationale, alors que tous sont conscients que le taux d'emploi des femmes est très faible (Fig. 4) plusieurs organisations internationales lancent des programmes bilatéraux engageant la Tunisie dans l'intégration de l'approche genre, notamment en ce qui concerne des projets de soutien à la société civile, d'insertion socioéconomique et de lutte contre les violences basées sur le genre. Selon le Rapport de Coopération Union-Européenne-Tunisie 2013, les Programmes d'appui à l'Intégration européens se sont arrêtés en 2011 et se sont orientés vers des programmes d'appui à l'éducation et l'emploi.



Source : Institut National de la Statistique Site Web INS.tn (consulté le 23 juin 2017)

<b>Programme de coopération sur la lutte contre les violences faites aux femmes</b>	entre l'ancien MAFFEPA, le PNUD et le FNUAP initié en 2007. Ce projet est soutenu par Union Européenne, venant en appui d'urgence au renforcement des capacités de plaidoyer de la société civile pour une transition démocratique sensible au genre en Tunisie (2011-2013). Il poursuit deux grands objectifs : « la reconnaissance des droits des femmes par les institutions nationales, et la promotion de la culture de l'égalité auprès des populations, localement et au niveau national. Plus ponctuellement, le projet visait aussi le renforcement des capacités de l'ATFD ainsi que de l'AFTURD ».
<b>Le Programme d'Appui à l'Inclusion Sociale et à la Transition Pays : Tunisie (PAIST)</b>	Suite aux revendications de la révolution de janvier 2011, le Gouvernement de transition a adopté le 1er avril 2011, un programme économique et social d'urgence qui a pris les défis et l'enjeu les plus urgents durant cette période de transition. Ce programme cible 5 domaines les plus prioritaires pour la transition, à savoir : (i) la sécurité, (ii) l'emploi, (iii) l'appui à l'économie et à son financement, (iv) le développement régional, et (v) la politique sociale. Il s'agit d'un programme à court terme, allant jusqu'à fin 2012.
<b>Programme du Centre Femme Solidarité (Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti (COSPE))</b>	Ce programme vise le soutien à l'inclusion et à l'économie sociale féminine dans le Gouvernorat de Jendouba par le renforcement du rôle social et économique des femmes en condition de pauvreté et précarité par l'appui à l'organisation et au développement d'activités dans le secteur de l'économie sociale et solidaire (2012-2014).

<sup>47</sup> [http://www.unfpa-tunisie.org/images/stories/2014/publication/STRATEGIE%20VIOLENCE%20fr\\_f.pdf](http://www.unfpa-tunisie.org/images/stories/2014/publication/STRATEGIE%20VIOLENCE%20fr_f.pdf)

<b>Programme d'Appui à l'émancipation socio-économique des femmes rurales en Tunisie et Maroc à travers leur inclusion dans les réseaux de l'économie sociale (2012-2015)</b>	Mis en œuvre par Gruppo Volontariato Civile. Ce projet vise à renforcer la protection sociale et économique des femmes rurales, à promouvoir l'égalité d'accès aux ressources économiques et à faciliter l'échange des bonnes pratiques. Ce projet profite d'un appui via un appui structurel à la création, le renforcement et la mise en réseau des coopératives de femmes en tant qu'acteurs clés de l'économie sociale et solidaire.
<b>Programme Econwin (2010- Avril 2018)</b>	Vise l'intégration économique des femmes dans la région MENA (Egypte, Jordanie, Maroc, Tunisie). Il intervient à quatre niveaux, dont le premier volet comprend une campagne de sensibilisation sur l'importance de la contribution économique et sociale de la femme, avec la production de huit courts-métrages pour la Tunisie : 1. La Gestion de la Diversité des Genres ; 2. Ana Hunna ; 3. Mentoring féminin et 4. Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre.
<b>Programme Travail Décent des Femmes</b>	programme initié par l'OIT en 2013 qui se poursuivra jusqu'en 2015. Son objectif est de soutenir la Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises afin d'améliorer les performances de ses structures régionales, de renforcer l'autonomisation des femmes et leur présence sur le plan économique, social et politique.
<b>Programme régional d'habilitation économique des femmes (PEHEF) soutenu par ACDI/Oxfam</b>	« Ce projet vise la consolidation des réseaux de partenaires régionaux en matière de plaidoyer et le renforcement de leurs capacités d'action, en vue d'accroître la participation juste et entière des femmes et des jeunes au développement économique des pays de la région du Moyen Orient et de l'Afrique du Nord, plus particulièrement de la Cisjordanie, de Gaza, de la Jordanie, du Liban, de l'Égypte et de la Tunisie ».
<b>Programme «Voie à suivre après la révolution : travail décent des femmes en Egypte et en Tunisie»</b>	Est financé par le ministère des Affaires étrangères de Finlande pour les années 2012-2016 et dont l'objectif est de renforcer les capacités des femmes ( <i>en Tunisie et en Egypte</i> ) en vue de leur participation active et effective dans le marché du travail. Un atelier de travail sur «l'évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie : résultats et recommandations», organisé par l'Organisation internationale du travail (OIT) et la CNFCE), pour la présentation de l'étude sur l'évaluation du développement de l'Entrepreneuriat Féminin (DEF) en Tunisie.

### En bref

La Tunisie est classée en 2015 par le PNUD<sup>48</sup>, 97<sup>ème</sup> sur une liste de 105 pays jugés de niveau élevé de Développement Humain avec un niveau d'éducation secondaire de 37% pour les filles contre 49,9 % pour les garçons. Cependant, avec une part de 25,1 % des filles occupent un emploi contre 71,3 % des garçons.

En l'absence de politiques actives du marché de l'emploi mises en place par les administrations publiques sur le marché du travail pour encourager les chômeurs à retrouver un emploi, les actions engagées par les différentes organisations en vue de favoriser l'inclusion sociale, restent limitées.

Selon le MFPE (2013), l'élan réformateur des deux dernières décennies n'a pas réussi à aborder les points essentiels du repositionnement au niveau national de la formation professionnelle (équilibre entre la dimension sociale et la dimension économique). A cela s'est ajoutée une recherche d'intérêts individuels par la poursuite d'objectifs politiques restreint. Ces manœuvres se sont traduites inéluctablement par l'effritement du système de formation et sur le plan structurel et sur le plan fonctionnel.

Le rapport de l'Institut Tunisien de la compétitivité et des études qualitatives de mars 2017 « Inclusion sociale en Tunisie : Les enjeux de l'emploi, de l'éducation et de la répartition des revenus » montre qu'une politique multidimensionnelle de réduction de la pauvreté et une augmentation des postes d'emplois est nécessaire pour l'inclusion sociale des jeunes femmes, des pauvres et les catégories à besoins spécifiques. Le rapport révèle le rôle des transferts sociaux dans la répartition des revenus et la réduction des disparités moyennant l'amélioration des prestations fournies, l'élargissement de la couverture sociale et la préservation du pouvoir d'achat notamment des plus démunis.

<sup>48</sup> <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

## 2.2 La Suède

En Suède, la politique d'intégration largement soutenue par les défenseurs de la valeur travail, relève du ministère de la justice. C'est une politique transversale ; toutes les administrations publiques travaillant en synergie ont l'obligation de prendre en compte les questions de l'intégration et de l'égalité des chances dans leurs domaines respectifs.

### 2.2.1 Le profil Genre de la Suède

La Suède est le pays le plus équitable au monde. L'égalité femme-homme est fortement imprégnée dans la culture suédoise. La femme est souvent l'égale de l'homme mais encore d'autres défis restent à relever, notamment dans l'emploi dans le secteur privé.

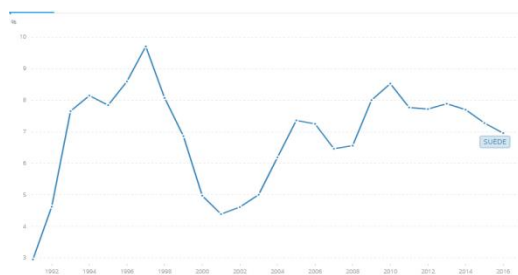
#### Historiques, Considérations sociales

La Suède est l'un des pays les plus progressistes au monde et aussi avant-gardiste en matière d'égalité entre les sexes<sup>49</sup>. Ce concept a été défini par le Gouvernement officiel<sup>50</sup> de la Suède comme « *l'égalité entre les femmes et les hommes, qui devraient avoir les mêmes possibilités de façonner la société et leur propre vie. Ce domaine comprend des questions telles que le pouvoir, l'influence, les finances, l'éducation, le travail et l'intégrité physique* ». La politique d'égalité des genres, a été mise en place dans ce pays en 1968. Au fil des années, plusieurs politiques ont été adoptées afin de favoriser la participation des femmes au marché du travail, dont l'instauration d'une véritable politique de conciliation famille-travail permettant, notamment, aux mères et aux pères d'accéder à des congés parentaux.

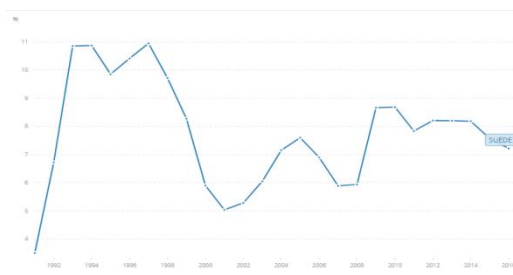
En 1974, la Suède a été le premier pays à remplacer le congé de maternité par le congé de paternité. En 2011, le gouvernement suédois a décidé d'intensifier les efforts dans ce domaine, en adoptant l'approche intégrée considérée comme la principale pour atteindre les objectifs de la politique d'égalité.

Déjà en 2009, une plateforme nationale pour promouvoir l'approche intégrée de la dimension de genre au niveau local, régional et national a été mise à la disposition du public ([www.includegender.org](http://www.includegender.org)) pour contribuer à cette démarche en fournissant des outils simples pour faciliter l'intégration de la dimension de genre dans la pratique. Ces initiatives gouvernementales ont permis de connaître la tendancielle des taux de chômage des femmes qui avoisine celui des hommes sur la période 1992-2016 (Fig. 5 et Fig. 6).

**Fig 5. Chômage, femmes**  
(% de la population active totale)



**Fig 6. Chômage, hommes**  
(%population active masculine)



Source : Banque Mondiale, Site web consulté le 23 juin 2017

<sup>49</sup> [http://sharingsweden.se/wp-content/uploads/2015/06/Egalite\\_hommes\\_femmes\\_low\\_resolution.pdf](http://sharingsweden.se/wp-content/uploads/2015/06/Egalite_hommes_femmes_low_resolution.pdf)

<sup>50</sup> <http://www.government.se/government-policy/gender-equality/>

Une panoplie de textes juridiques et normatifs a été promulguée pour favoriser l'égalité homme-femme. En 2013, 75 % des pères ont pris un congé de paternité et 88 % ont utilisé le congé parental (82 % des Suédoises sont des salariées, dont 80 % sont des mères), ce qui permet à la Suède d'enregistrer un taux de chômage les plus faible depuis le début de la décennie 2000 (FMI, 2017).

### Changements réglementaires

Les changements réglementaires remontent à une profonde et historique lutte engagée depuis l'ère des vikings permettant à la femme de bénéficier d'une position privilégiée en cas d'absence d'un chef de clan décédé. Progressivement l'égalité homme – femme s'est imprégnée dans les esprits à partir de 1250, le roi Birger Jarl promulgue une loi sur les violences envers les femmes, interdisant le viol et l'enlèvement. En 1921, Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité. Les cinq premières femmes à entrer au Riksdag étaient Kerstin Hesselgren, Elisabeth Tamm, Agda Östlund, Nelly Thüring et Bertha Wellin. D'autres textes de lois ont été promulgués en Suède. L'ensemble de ces textes renforcent la position de la femme dans la société et la vie économique en Suède :

<b>1965</b>	Adoption d'une loi interdisant le viol entre époux
<b>1972</b>	Suppression de l'imposition conjointe des époux. 1974 : La Suède est le premier pays au monde à remplacer le congé de maternité par un congé parental
<b>1975</b>	Entrée en vigueur d'une nouvelle loi sur l'interruption de grossesse
<b>1980</b>	CEDAW : ratifiée le 2 juillet 1980 sans réserves. La Suède, monarchie constitutionnelle, inscrit la neutralité sexuelle dans sa loi de succession au trône
<b>1998</b>	Adoption de la loi sur les violences envers les femmes
<b>1999</b>	Adoption de la loi relative à l'interdiction d'achat de services sexuels
<b>2002</b>	Le congé parental est porté à 480 jours, chacun des parents ayant droit à deux mois de congé non transférables
<b>2003</b>	Ratification du Protocole facultatif de la convention CEDAW
<b>2005</b>	Une loi nouvelle sur les infractions sexuelles renforce le droit absolu de toute personne à son intégrité et à sa libre détermination en matière sexuelle
<b>2009</b>	La loi contre la discrimination remplace sept lois anti-discrimination distinctes
<b>2011</b>	Le stalking – harcèlement obsessionnel – devient une infraction pénale. L'un des objectifs de la loi est de mieux prévenir les violences masculines envers les femmes Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (sur les femmes, la paix et la sécurité): premier plan d'action national en 2006, dernière révision pour la période 2016-2020
<b>2014</b>	Ratification de la Convention d'Istanbul qui érige des standards minimums en matière de prévention, de protection des victimes et de poursuite des auteurs

### *2.2.2 Institutionnalisation et intégration des principes du genre*

La suède a choisi une orientation qui se répand dans la société visant à favoriser l'égalité des chances et à combattre les discriminations, au risque de gommer les différences. C'est le pays de l'égalitarisme et le conformisme social (les droits des immigrés ou les droits des femmes). La pédagogie du genre est instaurée depuis le plus jeune âge, et elle constitue une des disciplines universitaires qui s'est fortement développée au cours des dernières décennies. Ces acquis sociaux sont renforcés au fil des années et peuvent faire l'objet même d'un lancement d'un parti politique, dans lesquels il est prohibé d'omettre cette dimension au risque de perdre une importante base électorale. Même dans le milieu professionnel, la Suède est en bonne voie de réaliser l'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le lieu de travail. Mais dans le secteur privé, la part des femmes au sommet de la hiérarchie reste faible, il y a encore des améliorations qui pourraient être apportées. D'ailleurs, c'est un des pays au sein duquel les critiques féministes sont les plus virulentes, si bien qu'il y a une création grammaticale le « Hen » pour désigner l'individu suédois non identifié sexuellement. Les institutions d'appui au genre sont de diverses natures : Université, parti politique, association...etc.

<b>Le Ministère de l'égalité des genres</b>	Au sein du gouvernement suédois, le Ministère de l'égalité des genres est responsable en dernier ressort des questions d'égalité hommes-femmes, depuis janvier 2013. Cependant, tous les ministres sont tenus de veiller à l'intégration d'une dimension de genre dans leur ministère et leurs sphères de responsabilité.
<b>Swedish Women Lobby (SWL)</b>	Est une association féministe créée en 1997 pour lutter pour les droits fondamentaux des femmes et une société égale entre les sexes au sein de la Suède, de l'UE et de l'étranger de femmes en Suède. Elle rassemble 47 organisations membres dans le but commun d'améliorer le statut des femmes dans la société suédoise. Notre objectif est d'intégrer les perspectives de la femme dans tous les processus politiques, économiques et sociaux, tant au niveau local qu'international.
<b>Le lobby féminin suédois</b>	Est la coordination suédoise du Lobby européen des femmes (EWL). L'EWL est l'organisation cadre européenne pour les organisations de femmes au niveau national et européen, avec plus de deux mille organisations membres en Europe. Grâce à l'EWL, elles défendent l'égalité des sexes et les droits des femmes au sein de la politique européenne.
<b>Swedish Secretariat for gender research</b>	Est un centre de recherches sur le genre comme tous les autres domaines de recherche. La recherche sur le genre est affectée par les décisions politiques et par la position de la recherche dans la société en général.
<b>Men for Gender Equality Sweden (Män för Jämställdhet)</b>	Contrairement à ce qui se fait de manière habituelle, c'est une association qui défend les intérêts des hommes l'égalité entre les sexes et dont les activités sont le plaidoyer, le réseautage, la sensibilisation du public, la formation ainsi que le développement et la prestation de services et de programmes de prévention primaire de la violence dirigés vers les hommes et les garçons, ainsi que des groupes d'hommes et de garçons.
<b>Initiative Féministe</b>	Est un parti politique féministe suédois d'extrême gauche créé en 2005, qui est en pleine ascension et qui lutte contre les inégalités, sexuelles et sociales. Il a frôlé l'entrée au Parlement en récoltant 3,7 % des suffrages, à quelques bulletins près des 4% nécessaires. En 2010, il n'avait récolté que 0,4 % des voix.
<b>Umeå centrum för genusstudier (UCGS)</b>	Est un centre d'études transdisciplinaire sur les questions de genre créé depuis 2008 par l'Université d'Umeå.

### 2.2.3 Incitations et politiques d'égalité des chances

La politique gouvernementale d'égalité des sexes (conditions d'accès à la formation professionnelle, accès aux formations et métiers...) en Suède ne relève aucun indice discriminatoire. Elle institue une répartition équitable du pouvoir et des ressources entre les sexes et crée les conditions voulues pour assurer aux femmes et aux hommes le même pouvoir et les mêmes possibilités.

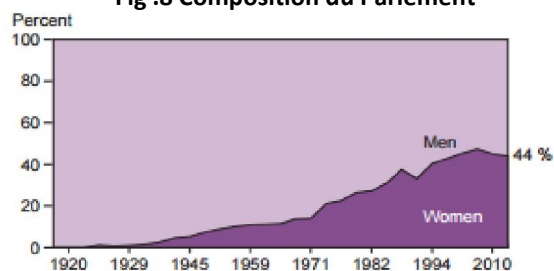
C'est sans doute en raison de l'importance de la représentation féminine dans le parlement qui est historique et exemplaire que les autres pays témoignent que la Suède est le pays le plus égalitaire au monde. La distribution par sexe du Parlement suédois est tendancielle à la hausse permettant une quasi parité femme-homme. Les taux de représentation féminine au sein du Parlement de 40% en 1994 et de 47% en 2006, sont exceptionnels. Un retour de la tendance de la représentativité des femmes au parlement est enregistré depuis 2010.

**Fig. 7 Elus au Parlement par âge**

Age	1998		2002		2010		2014	
	W	M	W	M	W	M	W	M
18-29	4	4	4	4	4	5	11	11
30-49	38	40	46	41	51	52	43	54
50-64	55	55	48	53	43	40	44	33
65-	3	3	2	2	1	3	3	3
Total								
percent	100	100	100	100	100	100	100	100
number	149	200	158	191	157	192	152	197

Source: General elections, Statistics Sweden

**Fig .8 Composition du Parlement**



Source: Secretariat of the Chamber

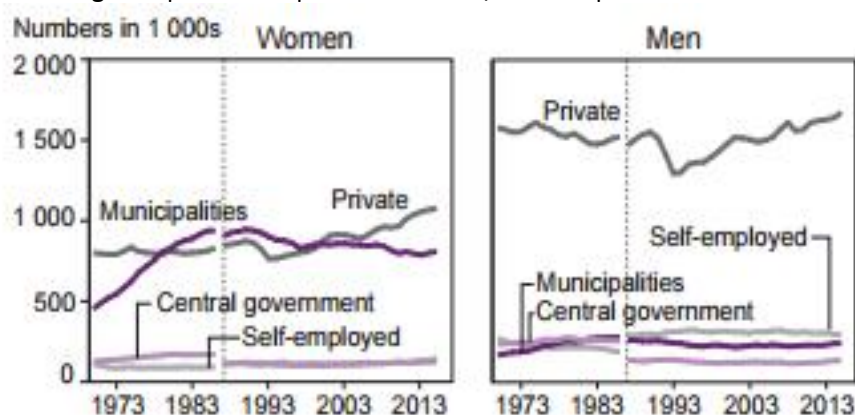


## Cheminement professionnel et choix de carrière

Aujourd'hui, les filles sont plus nombreuses que les garçons à achever leurs études secondaires en Suède. Les femmes sont aussi sensiblement plus nombreuses que les hommes à suivre des cours pour adultes. Elles représentent à peu près 60 pour cent des étudiants dans les premiers cycles universitaires et obtiennent près des deux tiers des diplômes. Pour les études de troisième cycle et la préparation au doctorat, elles sont maintenant à parité avec les hommes.

Le nombre de femmes employées dans le secteur public (secteur municipal) a augmenté au cours des années 1970 et 1980. Au cours des années 1980 et 1990, les chiffres sont restés stables dans le secteur municipal et le nombre de femmes employées dans le secteur privé a à son tour augmenté pour avoisiner celui du secteur public, voire le dépasser dans les années 2000 en raison d'une baisse des chiffres dans le secteur municipal (Fig. 9). La baisse du secteur municipal était dû en partie à des compressions nécessaires des effectifs suite à la politique de restructuration budgétaire des années 2000 instituant une réorganisation des ministères et agences du gouvernement ainsi que la privatisation des services publics (Statistical Sweden, 2016).

**Fig 9.** La part des emplois des femmes/hommes par secteur d'activité



**Source:** Labour Force Survey (LFS), Statistics Sweden

Malgré une part des emplois des hommes plus élevée que chez les femmes, notamment dans le secteur privé, un fort sentiment de renversement de tendance est manifeste au niveau de la société. La potentialité que le parti Initiative féministe occupe un poste dans les élections parlementaires de 2010 et 2014, a relevé un débat houleux. Les niveaux des salaires montrent aussi une inégalité de rémunération femme-homme pondérée en temps de travail et ce notamment dans le secteur privé. Cette inégalité salariale est presque minime pour les emplois occupés au sein des municipalités suivis par ceux des gouvernements centraux (Fig 10).



**Fig 10.** Salaires des femmes en pourcentage des hommes par secteur non pondérés (Unw) et pondérés (W)<sup>51</sup>

Year	Municipality		County council		Central government		Private sector		All sectors	
	Unw	W	Unw	W	Unw	W	Unw	W	Unw	W
1994	86	-	74	-	83	-	85	-	84	-
1996	87	98	71	94	83	93	85	91	83	92
1998	89	98	71	93	84	92	83	90	82	91
2000	90	98	71	93	84	92	84	90	82	92
2002	90	98	71	92	84	92	85	90	83	92
2004	91	98	71	93	85	92	85	91	84	92
2006	92	98	72	93	87	93	86	91	84	92
2008	92	99	73	93	88	93	86	91	84	92
2010	94	99	73	94	89	94	87	92	86	93
2011	94	99	74	94	91	94	87	92	86	93
2012	94	99	75	94	91	94	88	92	86	93
2013	94	99	76	94	92	94	88	92	87	93
2014	95	99	76	95	92	94	88	93	87	94

Source : Wage and salary structures, National Mediation Office and Statistics, Sweden 2017.

## 2.2.4 Programmes spécifiques et bonnes pratiques

Plusieurs programmes et pratiques pour l'intégration des principes du genre sont adoptés en Suède.

<b>Freedom from violence (Frihet från våld)</b>	Programme de prévention de la violence primaire axé sur le genre destiné aux écoles moyennes et secondaires est en cours d'élaboration mené par Men for Gender Equality Sweden (Män för Jämställdhet), dont la période est (2010-2014) et il est financé par le Swedish Inheritance Fund.
<b>Projet «Fatta Man»</b>	À partir de 2014-2017, Men for Gender Equality travaille avec les organisations Crossing Borders et Femtastic dans un projet appelé Fatta Man (Men Understand). Le projet vise à recueillir des histoires de garçons et d'hommes autour de la violence sexuelle afin que les hommes puissent se défendre.
<b>Plan pour l'intégration de la dimension de genre</b>	Ce document stratégique constitue le cadre général de l'intégration de l'égalité hommes-femmes dans les services de l'État, d'une durée de sept ans et dont le premier a été adopté en 2004. Il définit les principaux objectifs et les processus clés au sein de l'appareil d'État et identifie les processus administratifs les plus déterminants pour une intégration réussie de la dimension de genre.
<b>Programme d'action annuel</b>	Qui vient compléter le plan pour l'intégration de la dimension genre propre à chaque ministère en faveur de l'intégration de la dimension hommes-femmes en son sein, à partir des principes et priorités fixés dans le plan et dans le programme d'action annuel. Le programme annuel fixe des objectifs concrets pour l'ensemble des services de l'État.
<b>Outil de Management, Education, Tools, Support (METS)</b>	<p>Au niveau général, l'intégration de la dimension de genre repose sur un modèle à quatre composantes (baptisé « <b>METS Check-list</b> », où M = <i>Management</i>, E = <i>Education</i>, T = <i>Tools</i> et S = <i>Support</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion et contrôle par des mécanismes de pilotage formels (décisions gouvernementales, suivi et évaluation) et informels (demandes d'information de la hiérarchie sur les résultats des analyses par sexe ; éducation et formation) ;</li> <li>- Education et formation à la politique nationale d'égalité des sexes et à ses objectifs ; modalités de réalisation d'une analyse par sexe dans chaque domaine de compétence ; sensibilisation élémentaire aux questions d'égalité des sexes ; méthodologies et outils ;</li> <li>- Outils et méthodes fondés sur des statistiques ventilées par sexe, jugées constituer un outil essentiel qu'il faut utiliser dans le cadre de l'analyse de base pour appuyer l'intégration de la dimension de genre ;</li> <li>- Appui, coordination et organisation à différents niveaux (ministre de l'Égalité des sexes ; division Égalité des sexes ; coordinateurs spécialisés dans chaque ministère).</li> </ul> <p><b>Source : Genre en actions, Site web, consulté le 22 juin 2017.</b></p>

<sup>51</sup> (1) Les valeurs pondérées ici tiennent compte des différences entre les femmes et les hommes en âge, formation, à temps plein / temps partiel, le secteur et le groupe professionnel. Les calculs avant 2014 sont basés sur 113 groupes professionnels. Les résultats peuvent être différenciés des calculs basés sur 355 professions. Les calculs pour 2014 sont basés sur 147 groupes professionnels. Les résultats peuvent être différenciés des calculs sur la base de 429 professions. A partir de 2014, les groupes professionnels sont rapportés selon SSYK 2012.

<b>Evaluations de l'Office statistique suédois</b>	<p>L'office statistique suédois réalise des évaluations quantitatives et qualitatives d'intégration de la dimension genre dans les services genres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitatives annuelles de l'intégration de la dimension de genre dans les services de l'État en analysant les divers projets de loi et publications présentés par le gouvernement. Ces évaluations montrent que le bilan est variable dans le temps pour ce qui est de l'analyse et de l'intégration d'une optique d'égalité hommes-femmes.</li> <li>- Qualitatives d'ensemble de l'intégration de la dimension de genre dans les services de l'État, à partir du plan 2004-2010. Elles permettent d'approfondir l'analyse et l'évolution ultérieure de la structure et de l'organisation de l'intégration de cette dimension dans les services de l'État.</li> </ul>
<b>Programme d'intégration de la dimension de genre</b>	<p>C'est un programme géré par l'Association suédoise des collectivités locales et des régions (SALAR), qui représente les intérêts des 290 communes, 18 conseils régionaux et deux régions de Suède en tant que collectivités, prestataires de services et employeurs, au niveau régional. L'objectif de ce programme est de soutenir les communes et les conseils régionaux qui proposent de développer et perfectionner des services dans lesquels l'intégration de la dimension de genre est utilisée comme une stratégie. Le but est d'apporter des améliorations concrètes et permanentes aux services rendus par les communes et les conseils régionaux. Ce programme permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La création d'un portail Internet : <a href="http://www.jamstall.nu">www.jamstall.nu</a></li> <li>• Le financement des programmes de recherche et de formation destinés aux responsables des questions d'égalité hommes-femmes ;</li> <li>• Facilitation de la mutualisation des expériences.</li> </ul>

### 2.2.5 Inclusion sociale

La Suède est considérée également comme un modèle européen d'intégration sociale à travers l'histoire et les considérations sociales. Avec des politiques gouvernementales non discriminatoires (sexe, handicap...). Face à une politique migratoire souple, induisant une évolution démographique importante le sens de l'engagement envers les réfugiés se durcit en 2016.

#### Historique et considérations sociales

Outre le fait qu'il soit le pays où l'inclusion sociale est la meilleure en Europe (Eurostat, 2014)<sup>52</sup>, la Suède est aussi l'un des mieux classés en matière de qualification de la main-d'œuvre par la formation professionnelle.

Suite au chômage des jeunes (Fig 5 et Fig 6), et à l'évolution démographique des années 2000 induite par l'immigration, le système éducatif suédois n'a pas été assez réactif. Ce n'est qu'en 2011, que la Suède a décidé de «re-professionnaliser» son enseignement secondaire et réformer la formation de ses enseignements de formation professionnelle. La distinction n'est plus faite en Suède entre la formation professionnelle et la formation continue.

Un durcissement de la politique migratoire a été ressenti en Suède qui a accueilli plus de 245 000 réfugiés depuis 2014 et œuvre à les faire intégrer la société suédoise par le travail également. Tous les partis politiques font de l'intégration un des thèmes électoraux les plus importants en vue des élections législatives du mois de septembre prochain. Le défi serait de trouver des mesures efficaces pour une meilleure intégration des immigrés sur le marché du travail.

Selon le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)<sup>53</sup>, l'éducation et la formation sont largement liées à l'emploi. En suède, la part moyenne des personnes

<sup>52</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social\\_inclusion\\_statistics/fr](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_inclusion_statistics/fr)

<sup>53</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/country-reports/statistical-overviews-vet-sweden-2016-edition>

qui suivent une formation et qui obtiennent un emploi est de 80,1%. Ce taux avoisine la moyenne de l'UE (80,2%). La part des adultes, en 2011, qui voulait participer à la formation mais ne l'a pas fait (7,2%), est inférieure à la moyenne de l'UE (9,5%).

Les données pour 2015 montrent que le pourcentage de jeunes diplômés de la FEP dans l'éducation et la formation complémentaires sont relativement élevées (35,7%) par rapport à l'UE moyenne (33%). La participation à l'apprentissage tout au long de la vie pour les adultes (29,4%) est beaucoup plus élevée que la moyenne de l'UE (10,7%) et bien au-dessus de la moyenne Objectif (15%) fixé par le cadre stratégique Education et formation 2020.

Les personnes âgées (22,7%), les adultes sans emploi (44%) et les personnes ayant un niveau relativement faible d'éducation (20%) sont beaucoup plus susceptibles de participer à l'éducation et à la formation comme c'est le cas dans l'ensemble de l'UE (les chiffres pour la Suède sont d'environ trois à quatre fois supérieur aux moyennes correspondantes de l'UE).

### Changements réglementaires

Dans le cadre de son adhésion à l'UE qui a adopté le traité d'Amsterdam de 1997, la Suède a adopté une série de textes juridiques pour la lutte contre la discrimination. La loi SFS 2003 : 307 interdisant la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap physique dans tous les domaines de la vie, est un amendement de la loi SFS 1999 : 130 et de la loi SFS 1999 : 131 relatives aux questions ethniques. Deux grands chapitres traitant de l'égalité entre tous et dans la vie professionnelle.

D'une part, elle impose à tous les employeurs de travailler activement à la réalisation d'objectifs spécifiques pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes.

D'autre part, elle interdit la discrimination et fait obligation à l'employeur d'enquêter et de prendre des mesures en cas de harcèlement.

L'employeur ne doit pas défavoriser un salarié ou un demandeur d'emploi qui prend, a pris ou compte prendre un congé parental. Les écarts de salaire entre femmes et hommes s'expliquent en grande partie par les différences entre les professions, les secteurs, les postes occupés, l'expérience professionnelle ou l'âge. Mais d'autres ne s'expliquent pas par ces facteurs et peuvent être liés au sexe (écarts salariaux injustifiés). En moyenne, le salaire mensuel des femmes représente 94 pour cent de celui des hommes après prise en compte des différences liées aux choix professionnels et aux secteurs. Les écarts salariaux sont les plus prononcés dans le secteur privé.

L'ensemble des réformes suédoises relatives à l'éducation s'inscrivent dans le cadre stratégique européen et pour les plus récentes d'entre-elles, dans le cadre stratégique européen intitulé « Education et Formation Horizon 2020 ». La CE vise à travers ce cadre stratégique de promouvoir l'inclusion et les valeurs fondamentales par l'éducation comme moyen de prévenir la radicalisation violente.

#### *2.2.6 Institutions et efforts d'intégration*

Plusieurs textes de lois régissent la formation initiale, continue et professionnelle, ce secteur relève cependant et conjointement de l'autorité du ministère de l'Éducation et des Sciences et du ministère de l'Industrie, de l'emploi et des communications.

Dès les années 2000 et face aux mutations technologiques traversées par l'industrie suédoise et aux bouleversements du marché de l'emploi et la diminution de la main-d'œuvre qualifiée en Suède, le Parlement (Riksdag) et le gouvernement à qu'incombent les responsabilités législatives en matière d'éducation (formation professionnelle comprise), ont décidé de mettre en place, avec la participation des entreprises, de nouveaux programmes de formation mieux adaptés aux besoins du marché du travail. Par ailleurs, L'université de Malmö a ainsi mis en place en 2007 un Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare. Des études portant sur les questions liées à l'immigration, à l'intégration et au multiculturalisme sont bien représentées en Suède. L'Université de Stockholm a obtenu la distinction Centre d'excellence Linné (Linnémiljö2) pour son Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (Ministère des affaires étrangère et développement international, 2014).

### Incitations et politiques de formation professionnelle

En rappelant conformément à la loi SFS 2003 relative la discrimination et que l'équité entre homme et femme est un principe directeur en Suède. En outre, du fait que ce pays ne fait pas de distinction entre la formation professionnelle et la formation continue, toutes les incitations éducatives orientées vers les groupes vulnérables sont de nature à s'inscrire dans une politique d'inclusion sociale.

Alors qu'elle enregistrait un taux de chômage les plus faible au début de la décennie 2000 (BM, 2017), la Suède a engagé une politique active et ambitieuse du marché du travail et de l'insertion des groupes vulnérables (chômeurs de longue durée, travailleurs handicapés, travailleurs âgés et minorités ethniques) conformément à la politique sociale de la CE de Nice (2000). Cette politique est dictée par deux grandes catégories de mesures :

- Mesures indirectes qui consistent à aider les chômeurs à trouver un emploi (accompagnement dans leurs recherches et amélioration de leur employabilité grâce à une formation ou une expérience professionnelle) ;
- Mesures directes fournissent aux chômeurs un accès immédiat au monde du travail grâce à des emplois subventionnés ou d'allègements fiscaux et/ou de réductions des charges sociales versées par l'employeur, ou encore une aide pour créer leur propre entreprise de façon à travailler à leur compte (Fondation Européenne d'amélioration des conditions de vie et du travail 2002).

La CE reconnaît la complexité des besoins des groupes vulnérables et vise à un renforcement des politiques de l'emploi et la modernisation de la protection sociale, allant de pair avec une amélioration des systèmes en matière d'éducation, de logement et de santé (CE, 2000). Des objectifs spécifiques ont été fixés pour faciliter l'entrée des plus vulnérables dans le monde du travail dans une approche stratégique intégrée et pluridimensionnelle qui repose sur :

- Le libre choix de l'établissement scolaire d'inscription des enfants est accordé aux parents indépendamment de leurs ressources dans les établissements publics ou privés avec en prime une jouissance de l'égal traitement des subventions octroyées par l'Etat et ses représentations locales. L'idée est de faire jouer la concurrence entre les établissements qu'ils soient entièrement publics ou privés mais bénéficiaires de financements publics (MENESR-DEPP, 2016).
- La consolidation des compétences des chômeurs par des cours commandités par les agences régionales pour l'emploi. En 2007, près de 25 000 chômeurs ont suivi une formation visant à satisfaire aux besoins de compétences des employeurs et à résorber les pénuries de ressources humaines.

- Les politiques concernant les adultes handicapés tendent désormais à promouvoir leur intégration active dans la société, la formation et le travail plutôt que le travail protégé ou communautaire. L'accent est de plus en plus mis sur la responsabilisation, l'autodétermination, la dignité, la normalisation et l'intégration.
- La formation des adultes compte tenu du renversement de la pyramide d'âge, devenue une réelle tradition en Suède depuis 1992-1993, alors que le taux d'emploi des plus âgés était de 69% (Fondation Européenne d'amélioration des conditions de vie et du travail 2002).

En respectant le cadre conventionnel européen, le Parlement suédois (Riksdag) a légiféré depuis janvier 2002, la création d'un enseignement professionnel « avancé », assuré par des organismes de formation en alternance (un tiers du temps est consacré à un apprentissage actif par le travail qui permet de valider plus rapidement (1 à 3 ans) des qualifications professionnelles attendues sur le marché du travail) (Union Européenne et Formation, 2017).

### Incitations et politiques d'égalité des chances

Le modèle suédois, longtemps caractérisé par le plein-emploi sous un régime d'État providence généreux, s'est radicalement transformé suite à la violente crise économique de 1991-1994, associé à une politique d'accueil des réfugiés et migrants. Il a dû adopter une politique de restructuration des ressources budgétaires par des réformes fiscales profondes aux dépens des immigrés. Une restriction budgétaire a été imposée pour faire face à l'appauvrissement des fonds sociaux destinés aux secteurs prioritaires (la santé et l'éducation et le système social) lesquels ont été ouverts à la concurrence (Perrin, 2014).

Malgré ces réformes, le système éducatif suédois a continué avec la même philosophie, selon laquelle tous les élèves ont le même droit au développement personnel et aux expériences d'apprentissage. Ce droit est institué au paragraphe 1 de la Loi sur l'éducation. Les droits des élèves ayant besoin d'un soutien spécial ne sont pas énoncés séparément. Les écoles obligatoires n'utilisent pas le mot ou le concept d'intégration, mais favorise que tous les élèves soient formés dans des classes générales ou des groupes de garde d'enfants. Dans le cas d'une incapacité de l'école de faire intégrer un enfant dans ses locaux, celle-ci doit indiquer les raisons de son exclusion et proposer d'autres alternatives éducatives. C'est un point de vue philosophique important pour l'organisation et l'exploitation scolaire. Des débats antérieurs portaient sur les conditions préalables à l'intégration. Maintenant, l'accent a été mis sur la nécessité de justifier que les options séparées soient envisagées pour les élèves. Ces prérogatives relèvent de la responsabilité ministérielle de tutelle. Jusqu'en 2011, l'intégration sociale qui relevait des responsabilités du Ministère de l'intégration et de l'égalité des chances est ratée par le Ministère de l'éducation et de la recherche (Utbildningsdepartementet).

#### *2.2.7 Programmes spécifiques et bonnes pratiques (évolution et données statiques)*

La Suède à l'image des pays nordiques est soucieuse de l'équité et de l'intégration sociale. Lorsque l'on rapporte le nombre de demandes d'asile accordées aux bénéficiaires des politiques engagées dans cette optique à la population des pays d'accueil, la Suède figure en première place, en ayant donné asile à l'équivalent de 0,7 % de sa population, soit un réfugié pour 141 résidents en Suède (BM, 2017). La Suède se démarque des autres pays (sauf l'Angleterre et les pays Bas) depuis 1991, par une décentralisation des pouvoirs et une gestion par objectifs ciblés du système éducatif (y compris la formation professionnelle) et du système social. L'apprentissage tout au long de la vie est traditionnellement financé par les pouvoirs publics. Elle considère aussi qu'une société multiraciale et multiculturelle ne peut que défendre des valeurs de solidarité avec les immigrés et les réfugiés.

Les débats publics parfois tenus sur les questions de l'égalité des chances sont centrés notamment sur l'amélioration de l'accueil et l'intégration des réfugiés (inclusion sociale, accueil sur le marché du

travail). En effet, les immigrés rencontrent plusieurs obstacles à l'accès au marché du travail. La part des demandes d'asile mesuré par rapport à la population des pays d'accueil, la Suède figure en première place, en ayant donné asile à l'équivalent de 0,7 % de sa population, soit un réfugié pour 141 résidents en Suède.

Le réseau rural suédois a accordé une grande priorité aux activités visant à faciliter l'inclusion des réfugiés et des immigrants.

Au cours de la période de programmation européenne 2007-2013, le réseau rural suédois a mis en place un groupe de travail chargé de traiter ces problèmes et, pour la période 2014-2020 :

<b>Särvux</b>	C'est un programme d'éducation qui s'adresse aux adultes ayant une déficience intellectuelle. Il vise à fournir des connaissances équivalentes à celles données dans des écoles spéciales et des écoles secondaires spéciales des programmes nationaux.
<b>Suédois pour les immigrants (SFI)</b>	C'est un programme élaboré en collaboration avec Särvux permettant aux nouveaux arrivants une connaissance de base de la langue suédoise et la connaissance de la société suédoise. Avec le nouveau programme, il est possible pour les étudiants de combiner des cours de SFI avec des études dans l'enseignement secondaire de base et supérieure.
<b>Kommunsamverkan</b>	C'est la coopération municipale qui interagit avec les unités d'éducation des adultes. Toute une gamme de cours est offerte dans ces comtés.
<b>Symbioscentrum</b>	L'enseignement municipal pour adultes est mis en œuvre. Il fournit les bases de l'enseignement de base et secondaire supérieur pour adultes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Education de base des adultes</b> : l'éducation de base des adultes est ouverte à ceux qui ont moins de neuf années d'éducation, ou qui ont passé l'école élémentaire et doivent effectuer ou souhaite bénéficier d'un thème de formation professionnelle continue- ou l'enseignement secondaire.</li> <li>- <b>Cycle de l'enseignement secondaire pour adultes</b> : c'est une option pour ceux qui veulent compléter l'école la plus élevée ou besoin d'une nouvelle compétence. On peut y apprendre des cours individuels à la formation professionnelle.</li> </ul>
<b>En résumé</b>	
<p>L'ensemble de ces bonnes pratiques servent aussi à valoriser l'intégration des réfugiés. Elles sont mises en perspective, notamment à l'issue du Séminaire franco-suédois du 7 mai 2017<sup>54</sup>.</p> <p>Il s'agit de la collaboration active entre la municipalité et la société civile, ainsi que la combinaison des approches « bottom-up » et « top-down ». Les mérites ont été vantés du système de répartition nationale des réfugiés entre les municipalités, pour alléger la charge de certaines villes et améliorer le parcours d'intégration. Reposant sur le principe de la parité, la prise de décision stratégique repose sur la gouvernance du type participative reposant sur le dialogue avec les parties prenantes des systèmes éducatifs suédois, permet aux élèves et aux enseignants de participer activement dans la dynamique du système en multipliant les types d'écoles et différentes filières d'études.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Le principe de la parité</i> La parité fait partie intégrante des mentalités et des pratiques dans le recrutement, la rétention et la promotion tant des élèves que des enseignants et administrateurs.</li> <li>• <i>La gouvernance participative</i> : Loin de l'organe central, toutes ses parties prenantes (étudiants, enseignants, municipalités, entités territoriales... impactés par le système éducatif et professionnel suédois) sont impliquées dans la prise de décision éducative ou professionnelle.</li> </ul>	

<sup>54</sup> Séminaire organisé à l'initiative de l'ambassade suédoise, un séminaire franco-suédois a été co-organisé avec le think-tank Global Utmaning le 7 mai 2017 sur l'intégration des réfugiés.



## 2.3 Le Québec

Le Québec est le pays où l'égalité de droit des femmes est devenue une égalité de fait depuis des décennies, mieux formulée dans le plan d'action de 2007-2010. Il est parmi les pays les mieux classés à l'échelle internationale mais reste derrière la Suède en termes d'égalité et d'inclusion sociale par la formation professionnelle, les incitations politiques et programmes spécifiques. Une analyse des données sera suivie pour expliquer l'évolution de la tendance de l'égalité entre femme et homme.

### 2.3.1. Le profil genre au Québec

Le profil genre se décline à travers l'analyse historique des considérations sociales, des changements réglementaires, et des institutions d'appui à l'égalité des sexes.

#### Historique et considérations sociales

Au Québec, le siècle dernier a été marqué par les luttes pour l'égalité entre les femmes et les hommes comme partout en Occident. Le mouvement féministe initié en 1960, multiplie les actions à cette époque afin de faire reconnaître le droit des femmes, malgré l'opposition des conservateurs et gagne leur lutte (droit de vote, droit au divorce, ...).

#### Changement des réglementations

Au Canada, et au sommet des textes juridiques, la Charte des droits et libertés, interdisant toute forme de discrimination adoptée en 1975, est incluse dans la Constitution en 1982, qui consacre le principe de l'égalité des sexes dans le mariage (égalité économique du patrimoine constitué avant le divorce). Cependant, au Québec, des obstacles empêchent la pleine réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce n'est qu'à la fin des années 2000, que la volonté politique se confirme en matière d'égalité de droit entre les sexes, et devienne une égalité de fait. Un plan d'action 2007-2010 est mis en œuvre pour engager de manière concrète les 25 ministères et organismes gouvernementaux. Des fonds importants ont été consacrés dans le cadre de ce plan d'action pour la réalisation d'objectifs précis.

La politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes instituant la promotion et concrétisation de l'égalité au Québec, s'inspire principalement de deux documents fondamentaux :

#### Le Programme d'action de Beijing.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, la CEDAW constitue la convention internationale la plus complète portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document s'adresse à toutes les québécoises et tous les québécois et intéressera tous ceux et celles qui veulent savoir comment se traduit l'égalité, en pratique, dans divers domaines ou secteurs d'activité, en particulier : l'éducation ; le couple et la famille ; le travail et les affaires ; la santé ; la sécurité et l'intégrité de la personne ; la participation à la vie publique.

### 2.3.2 Institutions et efforts d'intégration

Le Secrétariat à la condition féminine est un acteur clé de la question d'égalité entre les sexes. Sa mission consiste à soutenir le développement et la cohérence des actions gouvernementales pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est assisté dans le développement des actions gouvernementales par le réseau des responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes où siègent les représentantes et représentants de plus de 30 ministères et organismes. Il bénéficie de



l'expertise d'un organisme indépendant : le Conseil du statut de la femme. Les efforts entrepris par les différents gouvernements sont les suivants<sup>55</sup> :

<b>1979</b>	Création du poste de ministre déléguée à la Condition féminine et mise sur pied du Secrétariat à la condition féminine pour seconder et conseiller la ministre responsable de la Condition féminine. Le Secrétariat a alors le mandat :
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De s'assurer, par voie de concertation, de la cohérence des initiatives du gouvernement dans le domaine de la condition féminine ;</li> <li>• D'élaborer en collaboration avec les ministères et organismes concernés, les grandes orientations du gouvernement en matière de condition féminine ;</li> <li>• De s'assurer de leur mise en œuvre ;</li> <li>• De mettre sur pied un réseau de responsables de la condition féminine dans les ministères et organismes gouvernementaux.</li> </ul>
<b>1986</b>	Élaboration du premier plan d'action gouvernemental en condition féminine. Ce plan d'action, qui porte sur une année, sera la première étape d'une planification de l'intervention gouvernementale
<b>1987</b>	Élaboration et diffusion d'orientations triennales (1987-1990) en matière de condition féminine et mise en place de plans d'action ministériels.
<b>1993</b>	Adoption de la politique en matière de condition féminine <i>Un avenir à partager...</i> La mise en œuvre de la politique se réalise par des programmes d'action triennaux qui sont les engagements des ministères et organismes. Cette politique est accompagnée d'un premier programme d'actions triennal de 1993-1996 qui est composé de 135 engagements pris par une trentaine de ministères et d'organismes.
<b>1997</b>	Adoption de la cinquième orientation de la politique portant sur <i>La place des femmes dans le développement des régions</i> .
<b>1995</b>	Participation de la ministre responsable de la Condition féminine, à titre de chef de la délégation du gouvernement du Québec, à la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes à Beijing, en Chine, en septembre 1995.
<b>2004</b>	Lancement du <i>Plan d'action gouvernemental 2004-2009 en matière de violence conjugale</i> .
<b>2005</b>	Participation de la ministre responsable de la Condition féminine à la 49 <sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies à New York. Tenue de la commission parlementaire sur l'avis du Conseil du statut de la femme <i>Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes</i> .
<b>2006</b>	Inscription dans la loi des responsabilités attribuées à la ministre responsable de la Condition féminine. Adoption de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes <i>Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait</i> et du <i>Plan d'action 2007-2010</i> .
<b>2008</b>	Lancement du <i>Plan d'action gouvernemental 2008-2013</i> en matière d'agression sexuelle. Adoption de la Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne visant le respect du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.
<b>2010</b>	Participation de la ministre responsable de la Condition féminine aux suivis de la Quatrième Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, Beijing +15, à New York.

### 2.3.3 Incitations et politiques de formation professionnelle

Un projet de la loi n° 70<sup>56</sup>, visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi fait l'objet de plusieurs débats devant l'Assemblée nationale et consultations, car elle soulève de sérieuses inquiétudes par rapport à certains acquis fondés sur les droits et libertés qui pourraient être levés (Groupement d'intérêt collectif, 2016).

La visée de cette loi est notamment d'améliorer la formation de base et l'accès à la formation continue afin de permettre aux adultes de compléter et mettre à jour leurs compétences professionnelles, de faciliter la reconnaissance de leurs acquis et de favoriser l'accès aux technologies de l'information et

<sup>55</sup> Site web du secrétariat de la condition féminine. [www.scf.gouv.qc.ca](http://www.scf.gouv.qc.ca), consulté le 27 juin 2017.

<sup>56</sup> <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-70-41-1.html>

de la communication. Dans la stratégie nationale, la formation professionnelle et technique occupe une position centrale afin de permettre d'acquérir les compétences professionnelles. La formation professionnelle et technique au Québec se fait en milieu scolaire qui s'accompagne de stages. Deux groupes d'institutions se partagent la responsabilité de la formation professionnelle : 1/ les commissions scolaires et leurs centres de formation professionnelle secondaire et 2/ les cégeps au niveau postsecondaire. Tous deux fournissent aussi des formations continues plus courtes, axées sur les besoins spécifiques du marché du travail (Solar-Pelletier, 2016).

La formation professionnelle se divise désormais entre le « professionnel » au secondaire et la formation « technique » dans les Collèges d'Enseignement général et professionnel. Ces cursus se font presque exclusivement en milieu scolaire et sont sous le quasi-monopole du réseau de l'éducation.

Les politiques d'immigration et d'intégration du Québec se distinguent des politiques du gouvernement fédéral, notamment par la façon dont la société québécoise, société d'accueil et d'intégration, se représente et est représentée à l'étranger.

### Programmes spécifiques et bonnes pratiques

Les programmes spécifiques à l'égalité du genre sont les suivants :

- "Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises"
- Programme "À égalité pour décider" administré par le Secrétariat à la condition féminine. Ce programme quinquennal est doté d'un budget d'un million de dollars.
- Programme d'action 2000-2003 *L'égalité pour toutes les Québécoises*.

### Evolution et données statistiques

Selon le Portrait statistique de l'évolution de l'égalité entre femme et homme de 2014 du Secrétariat de la condition féminine, les femmes sont majoritairement plus nombreuses dans la population du Québec, laquelle est répartie en 2014 à 50,3 % de femmes et 49,7 % d'hommes. En 2012, elles ont rattrapé les hommes par rapport à la diplomation, particulièrement chez les groupes les plus jeunes (15-24 ans), la tendance se renverse si la tranche d'âge est de 25 à 64 ans. Parmi les personnes ayant un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat, les femmes affichent également de meilleurs scores que les hommes avec une proportion plus forte de titulaires de diplômes.

Les filles choisissent des études universitaires dans des domaines plus variés qu'auparavant. Pour ce qui est des secteurs professionnels du collégial et du secondaire, la situation est demeurée sensiblement la même. Au secondaire, la formation professionnelle reste dominée par les garçons plutôt que les filles, alors que celles-ci décrochent moins qu'eux souvent que leurs homologues masculins (Tableau 1.).

**Tableau1. Répartition des filles et garçons dans les formations professionnelles**

	2012-2013	2005-2006
Taux des filles en FP	12,7%	13%
Taux des garçons en FP	23,0%	23,1%

**Source :** Secrétariat de la condition féminine (2015),  
*Portrait de l'évolution de l'égalité entre femme et homme de 2014.*

Sur le marché du travail au Québec, les femmes demeurent proportionnellement moins présentes en 2014. Le taux d'activité féminin oscillant entre 60,0% et 61,0% depuis 2003 (sauf en 2005, à 59,9%). En 2014, ce taux des femmes de 15 ans et plus actives est de 60,7% alors qu'il est de 68,8% pour les hommes. Une proportion moindre des femmes a un emploi (56,8%) en comparaison en avec les hommes (62,6%), mais le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes (6,3% par rapport à 9,0%).

La sous-représentation des femmes en emploi tend à s'amoinrir, mais est toujours présente. Seules les diplômées universitaires affichent un taux d'emploi plus élevé que leurs homologues masculins. Les femmes sans diplôme sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à occuper un emploi en 2014, même si la présence des mères de famille sur le marché du travail a fortement augmenté.

#### 2.3.4 Inclusion sociale

Selon le Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), le contexte nord-américain, possède une longueur d'avance en matière de politique sociale, le Québec reste cependant, loin derrière les autres grandes autorités du continent en matière de richesse collective, et ce malgré les caractéristiques de son économie incontestablement reconnues pour la qualité de sa main-d'œuvre.

#### Historique et considérations sociales

Le contexte de crise économique et de l'état des finances publiques québécoises apparaissent comme des obstacles importants pour consolider les acquis sociaux. Le vieillissement de la population ajoutera une pression très forte sur les dépenses de santé qui accaparent déjà 45 % du budget gouvernemental.

Face à la faible croissance économique actuelle et anticipée, et d'une démographie peu favorable au marché du travail, plusieurs acteurs appellent à une réforme d'un système d'éducation qui a peu changé depuis 1965 (Solar-Pelletier, 2016). L'information sur la formation professionnelle est éparse, et le Québec ne dispose pas d'un système d'information fiable, exhaustif sur les services d'orientation scolaire et professionnelle des établissements scolaires et sur le marché du travail. Nous avons rencontré plusieurs difficultés pour avoir une image concise du système de formation professionnelle.

L'inclusion sociale est assimilée à l'immigration, l'intégration, au Québec, comme au Canada d'ailleurs en raison de leur évolution démographique. Les ministères et autres organismes d'appui travaillent en synergie sur les programmes y afférents.

#### Changement des réglementations

Les politiques d'immigration, d'intégration et d'inclusion varient selon le pouvoir gouvernemental en place. Ces mutations ont bouleversé la cohérence et la continuité des orientations et des pratiques de

l'État, aussi bien au niveau national qu'au niveau des municipalités et ce depuis un demi-siècle, date à laquelle, le Québec s'est rendu compte de la nécessité de se responsabiliser de l'accueil des immigrants.

Fondamentalement, la politique d'immigration se déploie en concordance avec une série d'autres mesures visant l'intégration à la société québécoise. La laïcisation relative des institutions publiques (à l'exception du domaine scolaire) et la francisation de l'espace public avec la Charte de la langue française (Loi 101), sont des socles importants de la vision gouvernementale de l'intégration, contrairement à la volonté citoyenneté québécoise. Un nouveau cadre juridique est mis en place pour contrer la discrimination et garantir les droits culturels des personnes : adhésion aux conventions et pactes internationaux sur les droits de la personne; Charte des droits et libertés de la personne du Québec (1975); Déclaration sur les relations interethniques et interraciales (1985); programmes d'accès à l'égalité en emploi, etc. Le premier Plan d'action du gouvernement du Québec à l'intention des communautés culturelles « Autant de façons d'être Québécois » (Québec, 1981), est dévoilé dans le contexte suivant le référendum sur la souveraineté du Québec (Référendum du Québec de 1980). Depuis 1990, l'action du gouvernement du Québec est guidée par l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration « Au Québec pour bâtir ensemble »<sup>57</sup>, qui reconnaît l'apport de l'immigration au redressement démographique, à la prospérité économique, à la pérennité du français et à l'ouverture sur le monde. En 2015, le Québec a lancé une politique d'intégration, d'immigration et d'inclusion, intitulée « Ensemble, nous sommes le Québec », dont les résultats font l'objet d'un rapport publié en 2015<sup>58</sup>. Cette politique est fondée sur les deux enjeux suivants : 1. Un Québec misant sur la contribution de l'immigration à sa prospérité et à la vitalité du français ; 2. Une société inclusive et engagée à favoriser la pleine participation et Une gouvernance responsable, cohérente et efficace.

### 2.3.5 Institutions et efforts d'intégration

Sous l'égide de la Constitution canadienne, le gouvernement québécois assume une entière responsabilité en matière de formation et d'inclusion et d'intégration sociale.

Le Ministère chargé de la politique d'intégration changera de nom plusieurs fois, selon les gouvernements au pouvoir. Le Québec a un ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles (MAIICC) en 1994, puis un ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) en 1996. Actuellement, un seul ministère est chargé des deux responsabilités d'inclusion et formation : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale créé en automne 2015 suite à un mouvement dynamique aux postes de responsabilités et de structures de formation (Solar-Pelletier, 216).

Emploi-Québec est un acteur majeur mais pas l'unique intervenant impliqué dans la formation de la main-d'œuvre chargé de la gestion du système d'apprentissage et de l'évaluation des besoins en main-d'œuvre et compétences des partenaires au niveau national et régional. Il est une interface entre l'État et les acteurs du marché du travail et est chargé de la gestion des fonds constitués par les cotisations des entreprises dans le cadre de la Loi du 1%. Il s'agit de :

- La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), organisme qui mobilise les différents partenaires du marché du travail en vue de l'élaboration des différentes stratégies et politiques d'emploi et de main-d'œuvre.
- Les associations d'employeurs et de travailleurs, aux établissements de formation et aux comités sectoriels de main-d'œuvre auxquels fait appel la CPMT.

<sup>57</sup> <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/Enonce-politique-immigration-integration-Quebec1991.pdf>

<sup>58</sup> [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique\\_ImmigrationParticipationInclusion.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique_ImmigrationParticipationInclusion.pdf)

- Différents conseils régionaux du marché du travail qui contribuent à définir les problématiques de main-d'œuvre à une échelle plus locale (Bernier, 2011).

Les ONGs ou associations patronales et syndicales davantage impliquées dans l'ensemble du processus de formation professionnelle en formation initiale et continue dans d'autres pays, n'occupent qu'une place limitée au Québec.

### 2.3.6 Incitations et politiques de FP (Accès au marché du travail)

Rappelons qu'en 2010, les centres de formation professionnelle se spécialisent dans la formation professionnelle au deuxième cycle du secondaire. En 2013, le Québec compte 227 Centre de Formation Professionnelle (CFP), dont 195 dans le réseau public et 29 dans le privé. A la même date, plus de 125 000 personnes ont fréquenté un CFP (MEERS, 2015). Les étudiants qui fréquentent ces établissements peuvent obtenir trois titres distincts : le diplôme d'étude professionnelle (DEP), l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) et l'attestation d'études professionnelles (AEP).

Parallèlement et en cohérence avec les valeurs de solidarité-humanisme et les principes de justice sociale et de redistribution de la richesse, la question de l'inclusion sociale des personnes en situation de pauvreté considérée comme un levier de réponse à leurs besoins fondamentaux a été instituée depuis l'adoption de la loi visant la lutte contre la pauvreté en 2002 (Noël 2004). Elle a guidé le gouvernement dans le choix et la réalisation des actions qui lui permettront d'atteindre ses objectifs pour combattre la pauvreté et contrer l'exclusion sociale. Un plan d'action a été mis en place dont l'inspiration est Bâtir un AVENIR plus juste sur des valeurs communes, dans une approche gagnante en misant sur la mobilisation.

Cette réforme mobilise l'approche par compétences axée sur une recherche constante d'adéquation entre les compétences acquises et les compétences recherchées sur le marché du travail. Ses objectifs sont les suivants :

- Définition de nouvelles filières et orientations de formation ;
- Réformes des programmes d'études selon une approche par compétences<sup>59</sup> ;
- Nouvelle répartition spécifique et géographique des programmes tenant compte des caractéristiques socio-économiques ;
- Allocation de financements majeurs en immobilisations et mobilisations.

Quatre orientations ont été définies pour guider l'action :

- Revoir les façons de faire et rapprocher les décisions des milieux locaux et régionaux : politique de décentralisation ;
- Valoriser le travail et favoriser l'autonomie des personnes : politique active de l'emploi ;
- Soutenir le revenu des personnes défavorisées : accompagnement des personnes vulnérables ;
- Améliorer les conditions de vie des personnes et des familles à faible revenu : politique d'assistance.

En outre, à côté des institutions d'appui à la stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, un réseau de partenaires est constitué composé par :

- Un fonds pour appuyer les initiatives d'inclusion sociale
- Un observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale
- Un comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

<sup>59</sup>[http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/dpse/formation\\_professionnelle/Elaboration\\_des\\_programmes\\_d\\_etudes\\_professionnelles.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_professionnelle/Elaboration_des_programmes_d_etudes_professionnelles.pdf)

Trois plans d'action gouvernementaux ont été mis en place pour atteindre ces objectifs. Après un premier plan (2004 à 2010) qui a permis de réaliser des avancées significatives, un deuxième plan (2011-2017) a été mis en place en vue de parfaire les précédentes réalisations en protégeant davantage les travailleurs à faible revenu et les personnes inactives, de les appuyer dans leurs démarches socioprofessionnelles et d'agir de manière à prévenir les situations de pauvreté (Cirano, 2017).

Plusieurs autres programmes visaient à soutenir la participation des personnes en situation de pauvreté, tant dans des organismes communautaires que dans des programmes d'insertion en emploi ont fait l'objet de nombreuses coupures depuis deux ans (Bellot, 2016). Un troisième plan gouvernemental de solidarité et inclusion sociale<sup>60</sup>. *La radicalisation au Québec : agir, prévenir, détecter et vivre ensemble de consultation*, est en cours de consultation.

Plusieurs mesures d'austérité sont menées pour faire face aux restrictions budgétaires imposées par le gouvernement, elles sont relatives à la jeunesse ; l'égalité homme/femme ; la solidarité sociale; etc. Un observatoire virtuel est dédié aux Conséquences des Mesures d'Austérité au Québec<sup>61</sup>, qui a pour mandat de tester la véracité des discours du gouvernement actuel, soutient que les mesures d'austérité qui ont été mises en place depuis son arrivée au pouvoir n'ont pas de conséquences sur les services livrés aux citoyen(ne)s ou pour le Québec en général.

### 2.3.7 Programmes spécifiques et bonnes pratiques

Au 31 mars 2015, pour 10 programmes d'études dont Les titres sont dans la langue d'enseignement (titre officiel), sont prévus avec le nombre moyen d'heures travaillées par semaine dans un emploi à temps plein était inférieur ou égal à 36. On constate une proportion élevée de femmes dans ces programmes et ce dans tous les secteurs de formation relevant de DEP (Fleuriste, Assistance sociale, Assistance dentaire, Réception hôtelière, secrétariat médical) ou ASP (épilation à l'électricité) (Tableau 2.)

**Tableau 2. Répartition des programmes selon les proportions femmes- et hommes**

Numéro	Nom du programme d'études	Personnes diplômées visées par l'enquête	Proportion de femmes pour le programme (%)	Nombre moyen d'heures travaillées par semaine
5173	Fleuristerie (DEP)	85	95,3	34,3
5317	Assistance à la personne à domicile (DEP)	714	92,2	35,2
5068	Épilation à l'électricité (ASP)	228	99,1	35,2
5644	Dental Assistance (DEP)	69	95,7	35,2
5035	Esthétique (DEP)	492	99,6	35,3
5783	Hotel Reception (DEP)	67	73,1	35,4
5227	Secrétariat médical (DEP)	409	99,5	35,4
5144	Assistance dentaire (DEP)	436	98,9	35,4

Source : Idem

En 2015, 10 programmes sont destinés à des personnes travaillant à leur propre compte, menant à un DEP (Confection de vêtements et d'articles de cuir, photographie, production acéricole, rembourrage industriel, vente conseil, production horticole, fleuriste, finition de meubles, confection sur mesure et retouche) ou à une ASP (Gestion d'une entreprise de la construction) (Tableau 3).

<sup>60</sup> [https://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN\\_plan\\_strategique\\_2015-2018.pdf](https://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_strategique_2015-2018.pdf)

<sup>61</sup> <http://austerite.iris-recherche.qc.ca>



Tableau 3. Répartition des programmes d'études selon le sexe.

Numéro	Nom du programme d'études	Personnes diplômées visées par l'enquête	Personnes diplômées en emploi (%)	Emploi à son compte (%)
5247	Confection de vêtements et d'articles de cuir (DEP)	6	74,8	66,7
5309	Gestion d'une entreprise de la construction (ASP)	413	85,6	60,9
5326	Photographie (DEP)	79	70,3	60,6
5256	Production acéricole (DEP)	32	78,8	44,4
5031	Rembourrage industriel (DEP)	7	71,4	40,0
5321	Vente-conseil (DEP)	1 233	68,9	38,4
5348	Production horticole (DEP)	43	56,7	35,3
5173	Fleuristerie (DEP)	85	57,0	32,1
5142	Finition de meubles (DEP)	53	58,0	31,3
5239	Confection sur mesure et retouche (DEP)	66	69,0	30,0

Source : Idem

### Évolution et données statistiques

La situation des titulaires d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) de la promotion de 2013-2014, avec une moyenne d'âge de 28 ans, était la suivante : 73,6 % étaient en emploi, 9,7 % étaient à la recherche d'un emploi, 12,4 % poursuivaient des études et 4,3 % étaient considérés comme inactifs.

Tableau 4. Situation des titulaires des Titulaires des DEP (2010-2015)

Situation des titulaires d'un DEP	2010	2011	2012	2013	2015
En emploi (%)	73,8	77,4	75,5	76,3	73,6
À la recherche d'un emploi (%)	10,6	8,9	8,5	9,2	9,7
Aux études (%)	11,2	9,8	11,8	10,6	12,4
Inactifs (%)	4,4	3,9	4,2	3,9	4,3

Source : Education et Enseignement Supérieur (2016),  
Rapport d'enquête de la Formation Professionnelle 2015.

Quant aux titulaires d'une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) de la même promotion, environ un an après l'obtention du diplôme, 78,7 % étaient en emploi, 8,2 % étaient à la recherche d'un emploi, 9,7 % poursuivaient des études et 3,4 % étaient considérés comme inactifs (Tableau 4 bis).

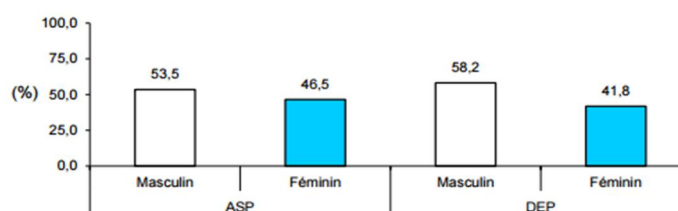
Tableau 4 bis. Répartition des diplômés en ASP (2010-2015)

Situation des titulaires d'une ASP	2010	2011	2012	2013	2015
En emploi (%)	78,8	79,5	79,9	83,0	78,7
À la recherche d'un emploi (%)	8,3	7,5	6,7	6,3	8,2
Aux études (%)	9,5	8,0	9,3	7,5	9,7
Inactifs (%)	3,4	4,9	4,0	3,2	3,4

Source : Idem

Les 41 296 personnes diplômées de la formation professionnelle visées comptent 38 552 titulaires d'un DEP et 2 744 titulaires d'une ASP (le programme Lancement d'une entreprise étant exclu). Les proportions d'hommes et de femmes sont présentées dans la Fig. 11.



**Fig 11. Répartition des personnes diplômées de la formation professionnelle au secondaire selon le sexe**

Source : Idem

En 2015, la proportion des travailleurs qui occupaient un emploi à temps plein était de 85,1 % chez les titulaires d'un DEP et de 86,9 % chez les titulaires d'une ASP. Chez les titulaires d'un DEP de même que chez ceux d'une ASP, on observe un écart entre le taux d'emploi à temps plein des hommes et celui des femmes : en 2015, le taux d'emploi à temps plein pour les titulaires d'un DEP était de 92,1 % pour les hommes et de 75,1 % pour les femmes. Chez les titulaires d'une ASP, les taux étaient respectivement de 94,1 % et de 78,4 % (Tableau 5).

**Tableau. 5. Les Proportions des diplômés des DEP et des ASP occupant des postes (en %)**

Titulaires d'un DEP occupant un emploi à temps plein	2010	2011	2012	2013	2015
Travailleurs (%)	93,2	94,2	93,9	92,9	92,1
Travailleuses (%)	78,8	78,5	78,2	78,2	75,1
Ensemble (%)	87,4	88,0	87,6	86,9	85,1

Titulaires d'une ASP occupant un emploi à temps plein	2010	2011	2012	2013	2015
Travailleurs (%)	92,7	94,3	92,7	91,5	94,1
Travailleuses (%)	78,6	76,2	81,3	80,1	78,4
Ensemble (%)	86,5	86,7	87,6	86,3	86,9

Source : Idem

## Conclusion

<b>Tunisie</b>	<p>Malgré le fait que la Tunisie soit le premier pays arabe qui a réalisé une avancée importante en terme de droits des femmes depuis l'institution du CSP en 1960, l'emprise patriarcale reste manifeste jusqu'à la veille de la révolution de janvier 2014. Avec la nouvelle constitution, de nouveaux textes juridiques sont en cours d'être introduits, mais en l'absence de politiques actives du marché de l'emploi, le chômage continue à frapper de plein fouet les femmes plus que les hommes. Les actions engagées par les différentes organisations en vue de favoriser l'inclusion sociale, restent limitées.</p> <p>Selon le MFPE (2013), l'élan réformateur des deux dernières décennies n'a pas réussi à aborder les points essentiels du repositionnement au niveau national de la formation professionnelle (équilibre entre la dimension sociale et la dimension économique). A cela s'est ajouté la recherche d'intérêts individuels par la poursuite d'objectifs politiques restreints s'est traduite inéluctablement par l'effritement du système de formation et sur le plan structurel et sur le plan fonctionnel.</p>
<b>Suède</b>	<p>Le modèle suédois est caractérisé comme un modèle d'égalité, d'éducation/formation, de plein-emploi et de conformisme social sous un régime d'État de providence généreux. La crise de 1990-1994, suivie par la forte évolution démographique (vieillesse de la population et accueil d'un nombre important d'immigrés), a rendu nécessaire le durcissement de la politique migratoire, si bien que l'intégration passe nécessairement par la question des migrants.</p>
<b>Québec</b>	<p>Le Québec est le pays où la lutte pour l'égalité des sexes est initiée dès le 19<sup>ème</sup> siècle comme dans le reste de l'Occident. L'égalité est une valeur ancrée dans le quotidien des Québécoises et des Québécois, mais seulement depuis le plan de 2007-2010 l'égalité de droit tend à devenir égalité de fait. Face à son historique migratoire, l'inclusion sociale est très souvent associée à la migration. L'exemple suédois pourrait servir d'un cas d'école, comme pour l'ensemble des autres pays.</p>

## Annexes

**Annexe 1****Dispositif de la F.P. dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie**

Au Maroc, la formation dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie est dispensée par plus de 150 établissements de formation qui relèvent respectivement du Ministère du Tourisme, de l'OFPPT et des établissements privés. La formation professionnelle qui relève du Ministère du Tourisme est dispensée par 15 établissements de formation en tourisme et en hôtellerie qui se répartissent en :

- 11 Instituts dont : 4 Instituts Spécialisés de Technologie Appliquée Hôtelière et Touristique (ISTAHT) à Marrakech, Mohammedia, Agadir, Ouarzazate et 7 Instituts de Technologie Hôtelière et Touristique (ITHT) à Salé, Saïdia, Fès Anas, El Jadida, Tanger, Arfoud, Fès Atlas.
- 4 Centres de Qualification Professionnelle Hôtelière et Touristique (CQPHT) à Asilah, Benslimane, Casablanca, Touarga.

En matière de formation supérieure, le Ministère du Tourisme dispose de l'Institut Supérieur International du Tourisme de Tanger (ISITT) qui a pour mission de former et professionnaliser les cadres supérieurs du secteur.

**Annexe 2****Dispositif de la F.P. dans le secteur de la pêche maritime :**

La formation dans le domaine de la Pêche Maritime est dispensée par 14 établissements de formation maritime qui se répartissent en :

- 1 Institut Supérieur des Pêches Maritimes à Agadir (ISPM).
- 5 Instituts de Technologie des Pêches Maritimes (ITPM) à Al Hoceima, Larache, Safi, Tan Tan et Laâyoune.
- 8 Centres de Qualification professionnelle Maritimes (CQPM) à Nador, Tanger, Casablanca, Essaouira, Agadir, Sidi Ifni, Boujdour et Dakhla.

Sur ces 14 établissements, 1 est dédié à la formation supérieure initiale (ISPM) alors que les autres (au nombre de 13) dispensent une formation professionnelle dans le domaine de la pêche.

## Annexe 3

Tableau général selon les programmes et les services de l'Entraide Nationale

Axes d'intervention/Services	Nbre de centres	Bénéficiaires				Total
		Masculins	% Masculin	Féminins	% Féminin	
<b>Aides sociales (Accueil, Écoute, Orientation, Suivi individuel)</b>		<b>61 937</b>	<b>43,27%</b>	<b>81 212</b>	<b>56,73%</b>	<b>143 149</b>
Espaces d'aide sociale	-	19 158	41,22%	27 319	58,78%	46 477
Espaces d'orientation et d'aide en faveur des personnes en handicap	-	39 512	50,02%	39 476	49,98%	78 988
Unités de protection de l'enfance	8	1 390	52,94%	782	47,06%	2 172
Espaces multi-fonctionnels pour femmes	18	1 877	12,10%	13 635	87,90%	15 512
<b>Services sociaux destinés aux personnes en difficulté</b>		<b>15 604</b>	<b>57,52%</b>	<b>11 526</b>	<b>42,48%</b>	<b>27 130</b>
Établissements de protection des enfants en difficulté (abandon, etc.)	114	7 918	69,62%	3 455	30,38%	11 373
Établissements de protection des femmes en difficulté	24	294	9,40%	2 834	90,60%	3 128
Établissements de protection des personnes en situation d'handicap	50	4 393	62,44%	2 642	37,56%	7 035
Établissements de protection des personnes âgées	48	1 985	47,21%	2 220	52,79%	4 205
Établissements de protection des personnes en situation difficile	6	1 014	73,00%	375	27,00%	1 389
<b>Aide à l'inclusion et à l'inclusion sociale</b>		<b>133 300</b>	<b>34,03%</b>	<b>258 404</b>	<b>65,97%</b>	<b>391 704</b>
Centres d'éducation et de formation	1 600	15 328	13,03%	102 289	86,97%	117 617
Centres de formation professionnelle	70	4 061	65,15%	2 172	34,85%	6 233
Établissements de protection sociale pour l'aide à la scolarisation	1 151	53 263	52,01%	49 119	47,99%	102 382
Jardins d'enfants	923	20 345	50,47%	19 969	49,53%	40 314
Espaces d'alphabétisation	711	765	2,75%	27 042	97,25%	27 807
Centres de qualification et d'insertion des personnes en situation d'handicap	58	3 221	55,26%	2 608	44,74%	5 829
Aide à la scolarisation des enfants en situation d'handicap	-	3 956	63,98%	2 227	36,02%	6 183
Maisons du citoyen	78	32 388	37,94%	52 978	62,06%	85 366
<b>Aides urgentes et travail humanitaire</b>		<b>16 082</b>	<b>62,44%</b>	<b>9 665</b>	<b>37,54%</b>	<b>25 747</b>
Aides urgentes	-	6 000	60,00%	4 000	40,00%	10 000
Aides en nature pour les personnes en situation d'handicap	-	10 082	64,02%	5 665	35,98%	15 747
<b>Total général</b>	<b>4 086</b>	<b>221 240</b>	<b>38,95%</b>	<b>346 741</b>	<b>61,05%</b>	<b>567 981</b>

Source : Entraide Nationale

## Annexe 4

## Principales fonctions sociales de l'Entraide Nationale

L'écoute, l'orientation, l'accompagnement des personnes en situation de précarité	➤ L'accueil et l'écoute
	➤ L'évaluation individuelle de leur situation
	➤ L'information, le conseil et l'orientation
	➤ L'accompagnement individualisé
	➤ La médiation sociale (essentiellement familiale)
Les prestations sociales	➤ La prise en charge des enfants en situation de grande précarité et d'exclusion
	➤ La prise en charge des personnes en situation de Handicap et de précarité extrême
	➤ La prise en charge des personnes âgées en situation de précarité et d'exclusion
	➤ Prise en charge des femmes en situation de précarité
	➤ La prise en charge des enfants en situation de grande précarité et d'exclusion
La veille et l'intelligence sociale	➤ La collecte de données sur la situation des personnes en situation de précarité et d'exclusion
	➤ La constitution et la diffusion des bases de données relatives aux populations cibles
	➤ Le suivi des personnes en situation de précarité et d'exclusion

Source : Entraide Nationale



## Annexe 5

## Dispositif de la formation dispensée par l'ANLCA

L'ANLCA assure le suivi de deux types de formation à savoir : l'alphabetisation et la post-alphabetisation.

<b>Alphabetisation</b>	Cette formation a pour objectif de dispenser l'enseignement fondamental (la lecture & écriture etc.) pour la population analphabète principalement dans les régions rurales. Cette formation est assurée par des formateurs des ONG conventionnées avec l'ANLCA. Le coût de cette formation est estimé à 350 Dhs / bénéficiaire.
<b>Post-alphabetisation</b>	Le volume horaire de cette formation est de 300 heures dont 200 heures sont dédiées au renforcement des acquisitions de base (de l'alphabetisation) et 100 heures sont dédiées à l'initiation professionnelle. Le coût de cette formation est estimé à 500 Dhs / bénéficiaire.

Les actions de formation sont effectuées en coordination avec plusieurs opérateurs publics et privés et avec des ONG :

<b>Opérateurs publics</b>	Entraide nationale Jeunesse et sport Habous et Affaires Islamiques Agriculture Pêches Maritimes Justice Forces Armées Royales Forces Auxiliaires Artisanat Ministère de l'intérieur
<b>Post-alphabetisation</b>	ONG : ONG conventionnées INDH ONG non conventionnées Opérateurs privés : Entreprises du secteur privé

Source : ANLCA

## Annexe 6

## Liste des personnes et organismes participant aux entrevues

Organisme	Prénom et nom du responsable interviewé	Fonction
Ministère de l'Artisanat	Najate NOUIRI	Chef du service de Validation des Acquis Professionnels
	Lhoucine NAJIM	Chef du service du Développement de la Formation
Ministère de la Pêche Maritime	Touria AIT ALLAL	Chef de Division de la Formation Initiale
Ministère de l'Agriculture	Loubna CHAMIM	Chef de Division de la Formation Professionnelle
	Bouchra CHORFI	Chef de Service des lycées agricoles
ITSA de Temara	Mr LAHBOUBI	Directeur
Ministère du tourisme	Rachid EL FAQIR	Chef de Division de la Formation
	Hind Talby	Chef de Service Veille et Développement de la Formation
SEFP	Mme ENNABIH	Chef de Division de la Formation des détenus
	Rkia ZAKHOUR	Cadre de l'Unité Gestion Genre
ANLCA	Mohammed CHTITI	Chef de Division de la Stratégie et de l'Évaluation
	Hanane ALAMI	Chargée du Département Administratif et Financier
Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du développement Social	Abdessamad LAMRANI	Directeur du Développement Social
	Hanane ENNADIR	Chef de Division de l'Ingénierie Sociale
UNFM	Rabia El Mérini	Présidente
	Chafika LANTRY	Présidente de la commission médico-sociale
	Asma SIDI BABA	Conseillère
ESITH	Najib HAMOUTI	Manager du Centre de Développement des Carrières
AMAPPE	Ahmad AIT HADDOUT	Président
	Oualid CHOURAK	Responsable de Programmes et Membre du Directoire
Entraide Nationale	Abdelmonnime El MADANI	Directeur
	Mohammed Hakam KETTANI	Chargé de mission - Ex responsable de la FP
	Abdellah ADLAOUI	Responsable de coopération
	Mohamed KHALOUANI	Chef de Division de la Solidarité et de l'Insertion Sociale
ANAPEC	Noureddine BENKHALIL	Directeur Général Adjoint
	Naima BARRI	Chef de division
Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle	Amal REGHAY	Directrice de l'Emploi
	Samir AJARAAM	Chef de Division de la Promotion de l'Emploi
OFPPT	Mme. Souad ELLOUZI	Chef de la Division des Examens et Contrôle Qualité
CGEM	Mme. Nabila FREIDJI	Présidente commission relations avec les institutions internationales
	Mme. Rajae TAZI SIDQUI	Chargée de Mission RSE & Label

## Annexe 7

## Bibliographie

- Banque Africaine de développement-Gouvernement du Maroc-Millennium Challenge Corporation (2015) : « Diagnostic de croissance du Maroc. Analyse des contraintes à une croissance large et inclusive. Rabat: Banque Africaine du Développement. ».
- Benaabdelali W., Hanchane S. et Kamal A. (2012) « Educational inequality in the world, 1950-2010: Estimates from a new dataset », Research on Economic Inequality, Volume 20, Emerald Books.
- Benaabdelali W., Hanchane S. et A. Kamal (2012) : « A new data set of educational inequality in the world, 1950-2010: Gini index of education by age group », Available at “Human Capital and Economic Opportunity Working Group (Dir. James Heckman)”; The Gary Becker Milton Friedman Institute for Research in Economics” University of Chicago [http://mfi.uchicago.edu/humcap/groups/mie/mie\\_resources.shtml](http://mfi.uchicago.edu/humcap/groups/mie/mie_resources.shtml); Chicago University USA.
- Benaabdelali W., Hanchane S. et A. Kamal (2012) : « Les inégalités du Capital Humain au Maroc » « Education et insertion professionnelle en Méditerranée », Revue Maghreb-Machrek, de L’Institut de Recherche sur le Développement (IRD), France. N°211.
- Berahab, R., & Bouba, Z. (Dir.). (2017). Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc. Rabat: Ministère de l’économie et des finances, Direction des Études et des Prévisions Financières .
- Elaoufi N. , Hanchane S. (2017): « Les inégalités réelles au Maroc : une introduction », Livre édité par Economie Critique.
- Eloise (2009) : »Rapport sur le Contexte socio-économique du Maroc », Union européenne avec le partenariat de l’Anapec.
- Guedarri, K. (2015). L’abandon scolaire en milieu rural marocain : une analyse interactionniste du point de vue des familles. (M.A., Université de Montréal, Montréal).
- HCP « Activité, Emploi, Chômage » ; Résultats détaillés de l’enquête nationale sur l’emploi, 2014.
- Ministère de l’éducation nationale et de la formation professionnelle- Département de la formation professionnelle (2016) : « Etude de suivi de l’Insertion professionnelle de la promotion 2012 », Rapport de synthèse.
- Ministère de l’emploi et de la formation professionnelle (2010) : « Programme stratégique à moyen terme de l’égalité et l’équité genre dans le secteur de l’emploi, la formation professionnelle, la protection sociale et les conditions de travail ».
- Ministère de la solidarité, de la femme et du développement social (2015) : « Enquête nationale sur le Handicap de 2014 ».
- Nations Unies, Commission économique pour l’Afrique (2017) : »Indice de développement social : mesurer l’exclusion humaine dans une optique de transformation structurelle », Rapport Afrique du Nord.

## Annexe 8

## Bibliographie du benchmark

- Adéquation (2017)  
<http://www.adequations.org/spip.php?rubrique220>
- Agence Française de Développement (2014), Portail n°15, Genre et formation professionnelle  
[http://www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/SECTEURS/GENRE/pdf/15\\_Genre-et-](http://www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/SECTEURS/GENRE/pdf/15_Genre-et-)
- Agence Française pour le Développement (AFD) (2014), Profil genre-Tunisie
- [http://www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/SECTEURS/GENRE/pdf/15\\_Genre-et-formation-professionnelle.pdf](http://www.afd.fr/webdav/shared/PORTAILS/SECTEURS/GENRE/pdf/15_Genre-et-formation-professionnelle.pdf)
- Alméida M. (2012), Comprendre le concept genre  
<http://www.genreenaction.net/COMPRENDRE-LE-CONCEPT-GENRE.html>
- Banque Mondiale (2011) *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank.
- Banque Mondiale (2016), Site officiel consulté le 23 juin 2017
- Banque Mondiale (2012), World Development Report, Gender equality and development.
- [\*Bellot C. \(2016\), La question de l'inclusion sociale au Québec, Lightning Policy Brief Serie, Université de Montréal, Mars.\*](#)  
<http://labs.carleton.ca/canadaeurope/wp-content/uploads/sites/9/Bellot-CETD-Brief-final.pdf>
- [\*CUE \(2013\), Rapport de la Coopération Union Européenne - Tunisie 2013 - ALECA\*](#)  
[www.aleca.tn/wp-content/uploads/2016/04/rapport-cooperation-2013-fr.pdf](http://www.aleca.tn/wp-content/uploads/2016/04/rapport-cooperation-2013-fr.pdf)
- CEDEFOP Centre de Développement européen de la formation professionnelle (2016), Country Report of Sweden.  
<http://www.cedefop.europa.eu/fr/publications-and-resources/country-reports/statistical-overviews-vet-sweden-2016-editions>
- Conseil d'Etat (CE) (2000), Le fonds social européen et l'inclusion sociale, Fiche Récapitulative.  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/docs/sf\\_social\\_inclusion\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/sf_social_inclusion_fr.pdf)
- CEDAW, Convention on the elimination of all forms of discrimination against women  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>
- CIRANO (2017)
- CNLE (2014), Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, Dossiers thématique, Inclusion sociale  
<http://www.cnle.gouv.fr/Inclusion-sociale.html>
- Code du Statut Personnel tunisien, (CSP)  
[http://www.e-justice.tn/fileadmin/fichiers\\_site\\_francais/codes\\_juridiques/Statut\\_personel\\_Fr.pdf](http://www.e-justice.tn/fileadmin/fichiers_site_francais/codes_juridiques/Statut_personel_Fr.pdf)
- Constitution de la République Tunisienne  
<http://www.legislation.tn/sites/default/files/news/constitution-b-a-t.pdf>
- Euromed (2011), La Tunisie d'après le 14 janvier et son économie politique et sociale, les enjeux d'une reconfiguration de la politique européenne, Sous la direction de Béatrice Hibou et al.  
<http://international.blogs.ouest-france.fr/media/00/01/1133020722.pdf>
- FAO (2017), Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture  
<http://www.fao.org/gender/gender-home/gender-why/fr/>
- FMI (2017), Etude économique et Financière, Perspectives de l'économie mondiale, Un nouvel élan? Avril.  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwi9-MnHk\\_PUAhURZlAKHYoWCvKQFggwMAI&url=https%3A%2F%2Fwww.imf.org%2F~%2Fmedia%2FFiles%2FPublications%2FWEO%2F2017%2FApril%2FFrench%2Fpdf%2Ftextf.ashx&usq=AFQjCNEYHBfLda4TwLN6S94KzLqXdquAlw](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwi9-MnHk_PUAhURZlAKHYoWCvKQFggwMAI&url=https%3A%2F%2Fwww.imf.org%2F~%2Fmedia%2FFiles%2FPublications%2FWEO%2F2017%2FApril%2FFrench%2Fpdf%2Ftextf.ashx&usq=AFQjCNEYHBfLda4TwLN6S94KzLqXdquAlw)
- Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) (2015), Glossaire.  
<http://face-paris.org/wp-content/uploads/2015/06/1-9-Glossaire.pdf>

- Gender Action (2013), Boîte à Outils sur le Genre pour observateurs des institutions financières internationales, Gender Justice Women Rights.
- Groupement d'intérêt collectif (2016)
- INS (2016), Tunisie en chiffres 2016.
- JORT, Journal Officiel de la République Tunisienne
- Luhmann N. (1984), Systèmes sociaux : Esquisse d'une théorie générale, traduit en anglais en 1996.
- Ministère de l'éducation et de la formation professionnelle – MEFP (2016), RAPPORT DE L'ENQUÊTE 2015 La Relance au secondaire en formation professionnelle, Emploi de personnes diplômées de 2015.
- MFPE –Ministère de la Formation Professionnelle et de l'emploi (2013), Réforme du dispositif national de la formation professionnelle document d'orientation et plan d'opérations 2014-2018, Novembre, Tunisie.  
[http://www.emploi.gov.tn/fileadmin/user\\_upload/Formation\\_Professionnelle/PDF/Reforme\\_FP\\_Tunisie-Fr.pdf](http://www.emploi.gov.tn/fileadmin/user_upload/Formation_Professionnelle/PDF/Reforme_FP_Tunisie-Fr.pdf)
- Unesco (1995), Egalité et équité en genres : Tour d'horizon des réalisations de l'UNESCO depuis la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing.
- Perrin, F. (2014). Des inégalités croissantes en Suède.... Regards, 45, (1), 109-116.  
<http://www.cairn.info/revue-regards-2014-1-page-109.htm>
- Solar-Pelletier L. (2016), « Formation professionnelle et technique au Québec : un besoin de réforme », *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 71 | 2016, 53-62.
- World Bank (2015), *World Bank Group gender strategy (FY16-23): gender equality, poverty reduction and inclusive growth*. Washington, D.C: World Bank Group.  
<http://documents.worldbank.org/curated/en/820851467992505410/World-Bank-Group-gender-strategy-FY16-23-gender-equality-poverty-reduction-and-inclusive-growth>