



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

### LIVRABLE 7 TACHE 17

RAPPORT RELATANT LES PROPOSITIONS D'OBJECTIFS CLAIRS, DE  
STRATÉGIES ET D' ACTIONS VISANT À PROMOUVOIR L'INCLUSION SOCIALE  
ET L'ÉGALITÉ DES SEXES

## Table des Matières

<b>ACRONYMES ET SIGNIFICATIONS.....</b>	<b>3</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Les Grandes Lignes du Rapport Diagnostic .....</b>	<b>7</b>
1.1 La demande, l'offre et le marché de l'emploi .....	7
1.2 Les disparités à prendre en compte .....	8
1.3 Les populations exclues et ciblées .....	9
<b>2. Objectifs et Stratégies Correspondantes .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Sommaire des Propositions par Axe.....</b>	<b>36</b>
<b>4. Conclusion .....</b>	<b>40</b>
<b>5. Bibliographie .....</b>	<b>41</b>
<b>Annexe 1 : Descriptif du Centre Mohammed VI de FP des détenus, Salé. ....</b>	<b>43</b>

## ACRONYMES ET SIGNIFICATIONS

<b>AGEFIPH</b>	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées/Maroc
<b>AGFP</b>	Autorité Gouvernementale chargée de la Formation Professionnelle/Maroc
<b>ANAPEC</b>	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences/Maroc
<b>ANALCA</b>	Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme/Maroc
<b>BGE</b>	Budget Général de l'Etat
<b>CGEM</b>	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
<b>CIDE</b>	Consortium International de Développement en Education
<b>CSEFRS</b>	Conseil Supérieur de l'Enseignement, Formation et recherche Scientifique
<b>CSF</b>	Contrats Spéciaux de Formation
<b>DFP</b>	Département de la Formation Professionnelle / Maroc
<b>ÉÉG</b>	Égalité et Équité Genre
<b>EFP</b>	Etablissement de Formation Professionnelle
<b>EFPP</b>	Etablissement de Formation Professionnelle Privée
<b>FC</b>	Formation continue
<b>FCE</b>	Formation en Cours d'Emploi
<b>FP</b>	Formation Professionnelle
<b>FPI</b>	Formation Professionnelle Initiale
<b>FPP</b>	Formation Professionnelle Privée
<b>GIAC</b>	Groupement Interprofessionnel d'Aide au Conseil
<b>GIZ</b>	Agence Allemande de Coopération
<b>HCP</b>	Haut Commissariat au Plan
<b>IGD</b>	Instituts à Gestion Délégée
<b>INDH</b>	Initiative Nationale de Développement Humain
<b>ISG</b>	Inclusion Sociale et Genre
<b>MCA</b>	Millenium Challenge Account Morocco
<b>MCC</b>	Millenium Challenge Corporation
<b>MELS</b>	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec
<b>MENFP</b>	Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle / Maroc (2013)
<b>MENFPESRS</b>	Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique / Maroc (2017)
<b>MEF</b>	Ministère de l'Economie et des Finances / Maroc
<b>MFSEDS</b>	Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social/Maroc
<b>OCF</b>	Organismes de Conseil et de Formation
<b>OFPPT</b>	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail

<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PIB</b>	Produit intérieur brut
<b>PPP</b>	Partenariat Public Privé
<b>PSH</b>	Personne en Situation de Handicap
<b>REPAC</b>	Réforme de l'Éducation par le biais de l'Approche par Compétences (Canada – Maroc)
<b>SEFP</b>	Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle
<b>SNFP 2021</b>	Stratégie Nationale de Formation Professionnelle 2021
<b>STIM</b>	Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques
<b>TFP</b>	Taxe de la formation professionnelle
<b>TS</b>	Technicien Spécialisé
<b>UGG</b>	Unité de Gestion Genre/DFP
<b>VAEP</b>	Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle
<b>Vs</b>	/Versus/

## Introduction

Le présent rapport fait partie des livrables sous l'assistance technique pour l'appui à l'opérationnalisation de la réforme de la formation professionnelle dans le cadre du projet « Éducation et Formation Professionnelle pour l'Employabilité », l'activité « Développement de la formation professionnelle et de l'emploi » dans le cadre du Compact du Millenium Challenge Corporation (MCC) en faveur du gouvernement du Maroc. Le CIDE agit comme agent d'exécution quant au développement de la formation professionnelle et de l'emploi composé de cinq axes, dont celui sur l'Inclusion sociale et genre (ISG) fait l'objet de ce rapport de recommandations. Les autres quatre axes développés en parallèle par les experts CIDE sont :

- Axe 1 : Cadre législatif et institutionnel ;
- Axe 2 : Le financement de la Formation Professionnelle ;
- Axe 3 : La réforme de la Formation Continue ;
- Axe 4 : La réforme de la formation professionnelle privée.

Le présent document (tâche 17) sur l'Inclusion Sociale et Genre (ISG), Axe 5, s'inscrit dans les suites du premier rapport sur l'ISG (tâche 16) et a pour but, comme cela est spécifié dans les termes de référence, de :

*« 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 lutte contre la déperdition 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.*

Les objectifs, stratégies et actions proposés dans le présent rapport ont été formulés sur la base du diagnostic du système de formation professionnelle en matière ISG, tâche 16, déposé en juillet 2017 et approuvé par le comité de pilotage.

Ce présent rapport est organisé en fonction des quatre objectifs énoncés ci-après. Le premier objectif répond aux problèmes liés à la gouvernance et la coordination de l'ISG dans le secteur de la formation professionnelle, tandis que les objectifs 2, 3 et 4 se construisent selon les phases de la formation professionnelle, l'orientation – lutte contre la déperdition – insertion, comme suit :

<b>1</b>	Améliorer la <b>gouvernance</b> et la <b>coordination</b> de l'ISG dans le secteur de la formation professionnelle
<b>2</b>	Intégrer une approche ISG dans l'orientation et l' <b>accès</b> au système de la formation professionnelle
<b>3</b>	Intégrer une approche ISG dans la lutte contre la déperdition et la diplomation du système de la formation professionnelle
<b>4</b>	Intégrer une approche ISG dans l' <b>insertion</b> professionnelle

La première section présente quelques faits saillants tirés du rapport diagnostic, afin de contextualiser les propositions qui suivent. Pour plus de détails, le rapport diagnostic devrait être consulté.<sup>1</sup> La discussion de chaque objectif démarre avec un sommaire des obstacles, suivi d'une élaboration des stratégies et, pour chaque stratégie, les propositions d'actions. De plus, il est fait référence aux expériences d'autres pays qui ont cherché d'intégrer des mesures d'inclusion sociale et de genre dans le système formation professionnelle. Des exemples spécifiques sont inclus dans des encadrés.

Finalement, puisque la dimension de l'ISG est transversale et interpelle chacun des quatre autres axes, les propositions qui correspondent à chaque axe sont présentées. Cette section est suivie par les conclusions.

<sup>1</sup> Axe 5 de la Mission : Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16.

## 1. Les Grandes Lignes du Rapport Diagnostic

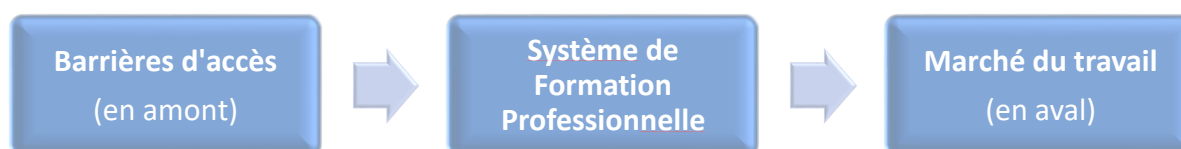
« **L'égalité genre** désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des filles sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. » - ONU Femmes, site web<sup>2</sup>

« **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... » - Banque Mondiale, site web<sup>3</sup>

### 1.1 La demande, l'offre et le marché de l'emploi

Faisant fonction de passerelles entre l'éducation et l'emploi, la formation professionnelle peut constituer un levier très important pour la réduction de l'inégalité et l'iniquité genre ainsi que de l'exclusion sociale. Mais, actuellement, le système de formation professionnelle au Maroc fait face à plusieurs enjeux en amont et en aval du système.

Situant le défi dans son contexte, le Maroc dispose d'une population de 34 996 167 habitants en 2017, dont 62,3% a moins de 35 ans.<sup>4</sup> La population active est dominée par des individus sans qualification ou très peu qualifiée. Les taux d'éducation et d'alphabétisme restent faibles malgré qu'ils se soient améliorés depuis 1950 surtout pour le niveau primaire. Selon les statistiques de 2014, près de la moitié (41,9%) des femmes marocaines dans le milieu rural sont analphabètes ; 24% de la population dispose d'un niveau d'éducation primaire et 23% d'un niveau d'éducation secondaire.<sup>5</sup> Depuis l'adoption de la Charte nationale d'éducation et de formation (2000) qui vise un système guidé par le principe de l'égalité des citoyens et des chances à tous, le nombre de jeunes qui ont abandonné l'école aux niveaux primaire et lycée fait pression sur le système de formation professionnelle. Sur un cumul d'abandon de 4 000 000, le système FP en a absorbé 32% depuis 2000, mais plusieurs n'ont pas pu achever leur formation.<sup>6</sup>



Il existe toujours une faible adéquation entre formation et emploi.<sup>7</sup> On peut citer les résultats pour l'année promotion 2012 : 57% des lauréats et 55% des lauréates ont trouvé un emploi (selon la définition de l'enquête, « ayant participé à la production des biens et services pour au moins une heure pendant la période de référence de l'enquête ») et 61% des lauréats et 58% des lauréates ont « exercé

<sup>2</sup> ONU Femmes, site web site web officiel, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>, consulté le 3 février 2018.

<sup>3</sup> Banque Mondiale (2016), <http://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion>, Site officiel consulté le 23 juin 2017.

<sup>4</sup> RGPH 2014, Site web du Haut Commissariat au Plan (HCP) <http://rgphentableaux.hcp.ma/Default1/>,

<sup>5</sup> Données citées dans « Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG », tâche 16, p. 23.

<sup>6</sup> Idem, p. 37.

<sup>7</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, p. 19.

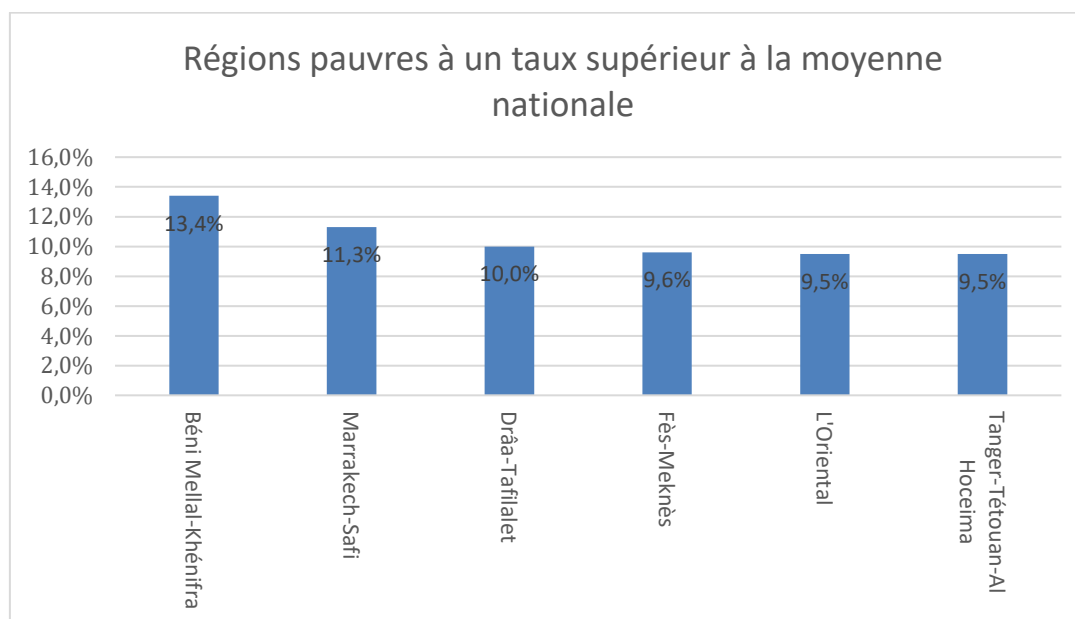
au moins une activité professionnelle, rémunérée ou non, depuis la sortie de la formation professionnelle jusqu'à la période de référence de l'enquête. »<sup>8</sup>

En outre, les inégalités genre prévalent sur le marché de travail mises en évidence par les taux d'insertion professionnelle, d'emploi, de chômage, et un taux d'inactivité des lauréates de la formation professionnelle résidentielle et alternée de 33% /vs/ 17% des lauréats de la promotion 2012.<sup>9</sup> Le Maroc se distingue par la rigueur de son cadre législatif en faveur de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, mais de grands progrès restent à faire sur l'insertion des femmes dans l'économie. La proportion des femmes dans la population active reste à un faible taux de 27,2%.<sup>10</sup>

## 1.2 Les disparités à prendre en compte

### La disparité territoriale

La croissance économique au Maroc devient de plus en plus notoirement réductrice de la pauvreté, mais une croissance qui n'a été ni significativement équitable ni inclusive.<sup>11</sup> Les écarts de développement de l'indice en développement humain par région démontrent un retard par rapport à la région du Grand Casablanca de 28 ans pour Taza Al Hoceima Taounate, par exemple, et de plus de 30 ans pour cinq régions en ce qui concerne l'indicateur "moyenne d'années de scolarisation."<sup>12</sup> Le tableau ci-dessous montre que six régions ont un taux de vulnérabilité multidimensionnelle supérieur à celui du pays qui est à 8,2%.



### La disparité urbaine

Au Maroc, 58,5% de la population vit en milieu urbain et 41,5% en milieu rural.<sup>13</sup> Les niveaux de scolarisation au collège restent relativement faibles dans le milieu rural, avec un écart de 50 points de pourcentage entre le milieu rural et le milieu urbain (30,9% et 81,8%, respectivement) pour l'année

<sup>8</sup> DFP, 2016, Rapport de synthèse de l'enquête d'insertion, p. 76. Cité dans le rapport diagnostic, ISG, p. 40.

<sup>9</sup> Données citées dans « Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG », tâche 16, p. 40.

<sup>10</sup> Idem, p. 29.

<sup>11</sup> Idem, p. 17.

<sup>12</sup> Elaoufi Hanchane (2017) cité dans Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, p. 22.

<sup>13</sup> Données citées dans Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, p. 47.



2013. Dans le milieu urbain, le taux de scolarisation des filles a légèrement dépassé celui des garçons.<sup>14</sup> Des facteurs socioculturels, économiques, ainsi que l'éloignement de l'école expliquent l'abandon scolaire en milieu rural.<sup>15</sup> Quant au marché de travail, les femmes sont majoritairement occupées dans des activités sans rémunération : au milieu rural seulement 6,8% de femmes sont salariées, 16,8% sont indépendantes et 75,5% travaillent sans rémunération du tout. Les jeunes ruraux de moins de 30 ans travaillent majoritairement sans rémunération (59,9%) contre 10% dans l'urbain.<sup>16</sup>

### **La disparité genre**

Les disparités genre persistent à plusieurs niveaux, mais la prise de conscience de l'État ressort du Plan gouvernemental pour l'égalité genre (2013-2016) du Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social ; la Charte nationale d'éducation et de formation ; la Vision stratégique de la réforme 2015-2030 ; et la Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 – SNFP 2021-. Tous les textes visent une participation complète et équitable des femmes dans tous les domaines et une non-discrimination basée sur le genre.

Les inégalités et iniquités genre s'appliquent d'une manière transversale à toutes les populations exclues ou défavorisées.

### **1.3 Les populations exclues et ciblées**

Selon les recherches diagnostiques, l'inclusion sociale prend en compte deux populations marginalisées : les personnes en situation de handicap (PSH) et les détenu(e)s. Selon une enquête de 2014, les PSH composent 6,8% de la population ou 2,3 millions de personnes, dont les droits sont protégés par la Constitution de 2011.<sup>17</sup> Le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social a élaboré une stratégie du pôle social 4+4 qui garantit la pleine participation sociale des PSH.<sup>18</sup>

Un projet de loi cadre relatif à la protection et la promotion des droits des PSH a été adopté par le Conseil des ministres en 2014 et par la chambre des Conseillers en 2015. Et un Fonds d'Appui à la Cohésion Sociale a été lancé.<sup>19</sup> Néanmoins, jusqu'à présent, il n'existe pas de plan d'action national pour une éducation intégrée pour les PSH.<sup>20</sup>

L'exclusion sociale des PSH se reflète dans la statistique puisque 66,1% des PSH ne sont pas instruites.<sup>21</sup> Les femmes en situation de handicap ont neuf fois moins de chance de trouver un emploi que les hommes en situation de handicap, 2,7% vs 22% selon l'enquête de 2014.<sup>22</sup> Sur l'ensemble des PSH, les femmes semblent être les plus atteintes par les incapacités motrices (58,6%) et les hommes semblent être les plus atteints par les incapacités liées à la communication (57%) et à la mémoire (54,4%).<sup>23</sup> Pour les PSH, le transport et l'accessibilité sont des problèmes majeurs.

<sup>14</sup> Idem, p. 25.

<sup>15</sup> Idem, p. 29.

<sup>16</sup> Idem, p. 30.

<sup>17</sup> Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille, et du Développement Social. 2015. Enquête nationale sur le handicap 2014. Février 2015.

<sup>18</sup> Idem, p. 10.

<sup>19</sup> Idem, p. 10.

<sup>20</sup> Selon la Vision 2015-2030.

<sup>21</sup> Idem, p. 39.

<sup>22</sup> Idem, p. 68.

<sup>23</sup> Idem, p. 42.

Quant aux détenu(e)s, selon les informations de la Fondation Mohamed VI qui s'occupe de la réinsertion des détenu(e)s, l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) assure la formation professionnelle des détenus dans 54 centres offrant, en 2015, 9 175 places pédagogiques.<sup>24</sup> En 2015, 6 008 détenues et 38 428 détenus ont été formés.

Plus généralement, on compte parmi les populations défavorisées les personnes à besoins spécifiques, les personnes à faible revenu, les chômeurs non diplômés, et les travailleurs non-salariés au milieu rural, urbain, et périurbain.

---

<sup>24</sup> Fondation Mohammed VI, <https://fr.fm6reinsertion.ma/formation-professionnelle>,

## 2. Objectifs et Stratégies Correspondantes

<b>Objectif 1</b>	<b>Améliorer la gouvernance et la coordination de l'inclusion sociale et genre dans le secteur de la formation professionnelle</b>
-------------------	--

### Les obstacles liés à la gouvernance et la coordination de l'ISG

Ce récapitulatif cite les obstacles les plus importants en ce qui concerne la gouvernance et la coordination de l'inclusion sociale et genre, selon le rapport diagnostic. Il est à noter que le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP), dans le Programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et équité de genre (2010) reconnaît toutes les insuffisances en matière de la dimension genre mentionnées ci-dessous.<sup>25</sup>

Il existe une architecture genre dans le MENFP/DFP depuis 2013 qui vise à l'institutionnalisation de l'Égalité et l'Équité Genre (ÉÉG). Rien n'existe jusqu'ici couvrant le volet inclusion sociale. Cette structure semble manquer de ressources humaines et financières suffisantes et n'est pas décentralisée (elle été mise en place dans le cadre du projet REAPC avec la coopération canadienne).

Manque d'un cadre partenarial dans la planification des besoins en FP impliquant l'ensemble des parties concernées (relation emploi-formation).

Manque de coordination et de convergence des différentes actions en ISG auprès des différents ministères, d'opérateurs, des programmes de développement, des partenaires professionnels et à différents paliers.<sup>26</sup>

Manque d'un système d'informations avec des données ventilées pour faire une analyse et une planification pour une inclusion sociale et genre en FP.<sup>27</sup>

Des standards et une capacité institutionnelle pour mettre en œuvre une approche ISG ne sont pas encore en place.

### Objectif 1 : Les stratégies et actions correspondantes

#### Stratégie 1.1 Renforcer l'architecture institutionnelle et organisationnelle promouvant l'égalité et l'équité genre déjà en place, (le Service Genre), et l'utiliser comme une plateforme de lancement pour une intégration de l'inclusion sociale

Cette stratégie vise à faire ressortir clairement les incidences institutionnelles et organisationnelles de la prise en compte de la dimension ISG dans la FP. L'Unité de Gestion Genre (UGG) a été mise en place, avec l'appui du projet RÉAPC (Canada – Maroc) au sein du Secrétariat d'État chargé de la Formation Professionnelle (DFP) en 2013. L'UGG travaille en coordination avec les Unités Genre des

<sup>25</sup> Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. 2010. Programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et équité de genre dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale et les conditions de travail. Novembre 2010.

<sup>26</sup> Par exemple, la Confédération Générale d'Entreprises au Maroc (CGEM) ainsi que l'Union Nationale des Femmes du Maroc (UNFM) se plaignent d'un manque de coordination et de convergence des différentes actions en ISG, trop basées sur des bailleurs de fonds. Voir le rapport diagnostic de l'ISG.

<sup>27</sup> Les données statistiques en formation professionnelle ne font généralement pas mention du sexe des stagiaires ; au mieux, les statistiques incluent une colonne « dont filles » obligeant alors les utilisateurs et utilisatrices à effectuer une soustraction pour connaître le nombre de garçons. Les plus récentes données ventilées selon le sexe de l'OFPPT disponibles au DFP datent de l'année 2011-2012, privant ainsi cet organisme central d'informations sur le genre, ce qui peut concerner plus de 70% des stagiaires marocains.

Départements Formateurs, de l'OFPPT, de l'École Supérieure des Industries Textiles et de l'Habillement, ainsi qu'avec les Points Focaux Genre dans les entités des Ministères de l'agriculture, pêche maritime, artisanat, et tourisme.<sup>28</sup> Un comité d'institutionnalisation de l'ÉEG, préconisé dans le cadre du projet REAPC, n'est pas encore en place dans l'attente de précisions sur sa composition et fonctionnement. Des comités stratégiques sont aussi prévus. Le but de l'UGG est d'assurer l'institutionnalisation au sein du système de la formation professionnelle, d'établir et de faciliter la coordination entre les points focaux sur le genre au sein du système et fournir une formation en analyse de genre, la gestion de l'équipe de l'égalité, de la communication sensible au genre et l'intégration du genre dans les politiques de formation professionnelle à travers tout le système. De notre point de vue, une telle démarche peut être élargie à l'aspect inclusion sociale et être pilotée par la même entité dont les attributions seraient revues en conséquence.

## **Actions proposées :**

### **1.1.1 Renforcer la structure ÉEG à travers toutes les entités**

Avant d'ajouter un volet inclusion sociale, la première priorité serait de permettre à la structure ÉEG de mieux préciser ses missions et son organisation. La mise en place et le bon fonctionnement des comités et du Service Genre prévu dans le futur organigramme du DFP selon la Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2021, pourraient faire l'objet d'un appui. Il serait souhaitable que des points focaux ISG soient aussi mis à la disposition d'autres ministères, non impliqués dans le projet REAPC. De plus, on préconise que les Départements formateurs au niveau des régions disposent des points focaux ISG ainsi que dans l'OFPPT au niveau régional, étant donné que la représentativité de l'Unité Genre n'existe pas encore à ce niveau. De plus, il faut unifier les points focaux désignés, de préférence à un rang de responsabilité.

**Sénégal :** Le Ministère de la formation professionnelle de l'apprentissage et de l'artisanat au Sénégal se dote d'une Cellule Genre rattachée au Cabinet du Ministre et chargée d'élaborer un Plan de Mise en Œuvre de la Stratégie Nationale pour l'ÉEG, de coordonner la coopération entre les partenaires, de veiller à la prise en compte de planification et de budgétisation, de constituer une base de données selon le sexe, sur la situation des groupes-cibles du sous-secteur, parmi d'autres. Voir [http://www.mfpaa.gouv.sn/?page\\_id=3215](http://www.mfpaa.gouv.sn/?page_id=3215)

Malgré l'accent particulier sur les détenu(e)s et les handicapé(e)s, l'organigramme actuel du Département de la Formation Professionnelle (DFP) ne comporte aucune structure administrative, dédiée nominativement aux besoins spécifiques des handicapé(e)s, à l'instar de celle dévolue aux détenus. Dans l'organigramme futur, la fonction est à intégrer dans une entité "formation des personnes à besoins spécifiques".

### **1.1.2 Adapter la structure ÉEG pour incorporer le volet 'inclusion sociale'**

Une fois que la structure ÉEG sera en place, il est recommandé d'élaborer les rôles et responsabilités afin de prendre compte du volet inclusion sociale. Il faudra identifier les compétences du personnel et de les outiller (voir aussi action 1.2.1 dessous).

Il est important que les deux volets – l'inclusion sociale et le genre – s'intègrent au niveau de la planification et qu'un plan d'action sur l'ISG se dégage. Même s'ils démarrent sur deux voies séparées, on devrait envisager une convergence

**Bangladesh :** Ce pays a élaboré une stratégie nationale pour la promotion de l'égalité genre dans le secteur de la formation professionnelle et a aussi développé un guide pour la réforme. Mais cet exemple existe uniquement pour l'inclusion genre et non pas l'inclusion sociale.

<sup>28</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, p. 79.

pour pouvoir réaliser une approche inclusive et mettre en œuvre le principe de l'égalité d'accès à l'éducation sans discrimination.

De plus, à l'heure actuelle, différents filières ou secteurs mettent en œuvre leurs propres initiatives pour l'inclusion sociale ou genre (p. ex., le secteur du tourisme et de l'hôtellerie a lancé des projets qui visent le rapprochement du monde rural ; le département de l'artisanat entreprend quelques initiatives pour inciter de jeunes femmes à s'orienter vers des filières associées traditionnellement à la gente masculine ; et le domaine de la pêche maritime a aussi pris plusieurs mesures pour pouvoir mieux accueillir la gente féminine dans la formation pratique en mer). Mais ce sont des initiatives isolées, et les opérateurs transversaux pour qui l'ISG est au cœur de leurs stratégies, n'ont pas les moyens financiers ou institutionnels et ne sont pas en mesure de prendre en considération d'autres populations minoritaires.<sup>29</sup>

Cette planification devrait se faire en phases échelonnées. Avant la fin du Compact, le comité de coordination ÉÉG et le groupe de travail s'efforceront de conclure ce plan d'action avec un calendrier et un budget pour l'opérationnalisation d'une structure IS+ Genre. L'élaboration du plan se fera en harmonie avec des plans ou politiques publiques existants. Par exemple, le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS) se dote déjà d'une politique publique intégrée pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap et est dans la 3<sup>ème</sup> phase d'élaborer un plan d'action gouvernemental pour la mise en œuvre de la politique. Il est à préciser aussi qu'un des leviers thématiques de la politique publique est la formation et insertion professionnelle.<sup>30</sup> Les axes prioritaires identifiés pour la partie formation et insertion professionnelle pourraient servir de plate-forme pour les actions spécifiques aux PSH dans ce plan d'action pour le secteur. D'ailleurs, il est à noter que le SEFP a développé un plan d'action pour les PSH et le valide avec les parties prenantes, dans le cadre de la promotion des droits des PSH.

### 1.1.3 Élaborer un budget associé au plan d'action global ISG

À présent, les actions orientées genre dans le domaine de la formation professionnelle, tels que la structure genre au DFP, sont financés par les bailleurs de fonds (assistance technique). Par ailleurs, selon la CGEM, beaucoup d'associations qui œuvrent pour l'ISG dépendent le plus souvent des financements qu'elles peuvent mobiliser. Il n'existe pas effectivement de budget sensible au genre ni de ligne budgétaire concernant le genre au niveau des entités chargées de la formation professionnelle. Donc, s'il existe un plan d'action, un budget estimé devrait l'accompagner et pourrait être négocié avec les différents secteurs dans le but d'intégrer les éléments ISG dans leurs propres stratégies et budgets.

Concernant une budgétisation sensible au genre, l'Agence Nationale de Lutte contre l'Analphabétisme (ANLCA), qui a pour but d'éliminer l'analphabétisme des jeunes âgés entre 15 et 24 ans, est considérée comme un département pilote pour l'application de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF) sur la budgétisation sensible au genre. Cette agence a expérimenté l'inclusion sociale et genre dans la formation alphabétisation et post-alphabétisation et a testé un manuel dans certaines régions du pays sous un programme avec l'Agence allemande de coopération internationale (GIZ). À travers plusieurs séminaires et réunions avec différents départements, l'agence se dote de recommandations qui pourraient renseigner l'approche ISG de ce Compact. Si une évaluation n'est

<sup>29</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, pp. 60, 61, 63.

<sup>30</sup> Voir le site web du MFSEDS : <http://www.social.gov.ma/fr/rubrique/contexte-g%C3%A9n%C3%A9ral>

pas disponible, il convient de chercher les bonnes pratiques auprès de l'ANLCA.

### **Stratégie 1.2 Développer les capacités du personnel de la FP en matière de l'ISG selon leurs rôles**

Par le biais du projet RÉAPC, des formations ont été déjà organisées sur certaines thématiques auprès de l'UGG, les personnes ressources relais des trois Départements Formateurs et les points de contact du DFP. Un référentiel des normes et valeurs en matière d'ÉÉG a été développé dans le but de former les opérateurs au niveau central et au niveau des établissements de formation professionnelle (EFPs). Il a été initié par une période de recherche-action dans l'autodiagnostic genre dans 25% des EFPs utilisant l'approche par compétences. Cette phase permettra l'élaboration d'un guide qui intègre aussi l'inclusion sociale.

#### **Actions proposées :**

##### **1.2.1 Former le personnel de la structure ISG (les Unités et les points focaux) dans un premier temps afin d'atteindre le niveau d'expertise requise**

Avant de procéder à l'élaboration d'un guide pratique, il faut s'assurer que le personnel chargé de l'ISG se dote des compétences à haut niveau en matière d'ÉÉG d'abord et aussi d'inclusion sociale. La première étape serait de faire une évaluation des compétences auprès du personnel ISG, suivi de l'élaboration d'un module de base inclusion sociale. Le personnel de la structure ISG sera formé selon leurs besoins (ÉÉG et/ou IS) et le module sera perfectionné au long de cette formation.

##### **1.2.2 Élaborer un guide pratique ISG qui intègre l'inclusion sociale dans les outils existants de l'intégration de l'ÉÉG en FP (le Référentiel)**

Il est préconisé de mettre à jour le Guide genre, qui tire des leçons du processus du projet RÉAPC, précisément pour le volet inclusion sociale, assurant surtout un accent sur les PSH et les détenu(e)s en tant que populations cibles. Plusieurs outils élaborés par le référentiel genre sont très pertinents à l'inclusion sociale : (a) lutte contre la discrimination et les stéréotypes, (b) pédagogie de l'équité, (c) discrimination en classe, et (d) statistiques et données sexospécifiques. Ils pourraient être adaptés ou élargis pour prendre en compte d'autres formes d'exclusion et de discrimination.

Un guide de l'Agence Française de Développement est aussi disponible sous le titre, « Boîte à Outils Genre : Éducation, formation professionnelle, et emploi ». Disponible sur le site web : [www.afd.fr/genre](http://www.afd.fr/genre)  
Il s'agit exclusivement de l'inclusion genre, mais il peut servir d'exemple.

Il est aussi à envisager l'élaboration d'autres modules sur des thèmes pertinents de ce Compact, par exemple, un module de base adapté aux entreprises, ou l'intégration des filles aux professions STIM.

##### **1.2.3 Dispenser une formation aux acteurs centraux et régionaux sectoriels et transversaux**

La formation à toutes les parties prenantes dans la formation professionnelle devrait se faire en phases sur une certaine période qui pourrait continuer au-delà du projet MCA. Il faut noter que l'éventail du personnel doit être élargi au personnel de direction, formateurs/ formatrices en FP, personnel pédagogique, conseillers/conseillères pédagogiques dans les écoles, personnel RH, personnel de planification évaluation, et personnel de différents opérateurs formateurs régionaux (OFPPT, Entraide Nationale, ANALCA, CGEM, associations professionnelles, ONGs, ÉFPs publics & privés). Par conséquent, il faudrait prioriser les formations et diversifier les modes de formation pour avoir plus de flexibilité et une plus grande disponibilité d'informations.

Il serait aussi souhaitable d'expérimenter l'intégration de l'ISG comme compétences dans l'APC dans

les filières partenaires avec le projet RÉAPC et de documenter les résultats afin d'élaborer un plan pour le mettre en œuvre à grande envergure.

### **Stratégie 1.3 Créer une fonction du suivi-évaluation de l'ISG pour avoir des programmes, des stratégies et une planification de la FP basés sur les preuves**

Un système de suivi-évaluation pour l'ISG n'existe pas mais serait fondamental pour une future planification et élaboration d'un programme à long terme. Le MENFP manque d'un système d'information sur l'ISG et ne dispose pas d'études basées sur les statistiques ventilées par genre ou par d'autres variables. Tout de même, il existe des études spécifiques à une population, comme l'enquête nationale sur les PSH,<sup>31</sup> mais l'institutionnalisation de l'ISG nécessite une collecte et une analyse de données ventilées d'une manière systématique pour pouvoir faire une analyse critique des lacunes dans le système de formation professionnelle en ce qui concerne les opportunités, ressources, et bénéfices auprès des populations défavorisées ainsi qu'une critique des inégalités genre.

#### **Actions proposées :**

##### **1.3.1 Concevoir un système d'information pour le suivi et la planification des besoins des publics cibles (PSHs, détenu(e)s), leur maintien dans la formation et leur insertion professionnelle**

Cette action exige un effort concentré de personnes qualifiées, alors un groupe de travail « système de gestion d'information » constitué d'un Expert S&E, des Divisions Informatique et Coordination, et de l'Évaluation du DFP est prévu. L'objectif est de créer un système d'informations déclinées par genre, secteur, région et d'autres publics cibles ou visés. Une étape préalable sera de faire le bilan des données collectées de tous les opérateurs publics et privés et d'identifier les obstacles à l'analyse systématique des besoins et au suivi des objectifs du plan d'action ISG ainsi que d'autres secteurs. Une entente sera établie avec d'autres organismes responsables de la collecte de données nationales comme le Haut-Commissariat du Plan, afin d'adapter des données hors du SFP avec une ventilation qui permet des analyses adéquates au profit des populations cibles.

##### **1.3.2 Lancer un système de gestion d'informations avec une grille de ventilation formalisée pour tout le SFP**

Un système de gestion d'informations avec une grille de ventilation permettra à l'AGFP d'identifier les tendances, les inégalités et les lacunes dans plusieurs aspects du SFP et de développer des mesures pour aborder les disparités. Des démarches concrètes pour remédier aux problèmes identifiés pourraient constituer un plan d'action annuel pour tous les opérateurs. Il serait important de prendre en compte les barrières en amont et aussi en aval du système de FP afin d'assurer une valorisation du SFP. Donc, les modifications du système seront testées et la ventilation reflétée dans le rapport sur La Formation Professionnelle en Chiffres. Dans un intervalle de cinq ans, on prévoit une première analyse focalisée sur l'adéquation de la demande et de l'offre au profit des populations cibles.

### **Stratégie 1.4 Élaborer une vision et une politique ISG dans les départements opérateurs dans la FP (public et privé)**

D'un opérateur à l'autre et d'un établissement de formation professionnelle à l'autre, soit dans le

<sup>31</sup> Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille, et du Développement Social. 2015. Enquête nationale sur le handicap 2014. Février 2015.



secteur privé ou public, les mêmes protocoles et les mêmes principes sur la non-discrimination relative au genre et aux populations défavorisées, devraient s'appliquer. Les besoins et les circonstances peuvent varier selon les populations cibles comme les détenu(e)s et les personnes en situation de handicap, pour lesquels les mesures d'inclusion sociale seraient particulières, mais les principes de la tolérance, la non-discrimination, et les droits égaux restent toujours à la base d'une politique de l'ISG.

La politique d'ISG devrait s'inspirer de bonnes pratiques internationales ayant standardisé l'intégration de l'égalité genre et d'autres populations vulnérables. Cette politique devrait comprendre toutes les phases d'un bon fonctionnement du système de FP – l'accès, la lutte contre la déperdition et l'insertion, donc la réussite dans le marché d'emploi aussi – et sera réalisée en adaptant les lois et les règlements pertinents.

### **Actions proposées :**

#### **1.4.1 Faire une analyse des lois et des règlements pertinents à l'accès à la formation professionnelle**

La prise en compte de la dimension ISG dans la FP implique nécessairement des incidences juridiques. Toute vision et toute politique en la matière doivent se référer à un cadre juridique qui en est la traduction légale et réglementaire. Il faut donc envisager la mise en place d'un cadre juridique et réglementaire, qui fera partie intégrante du nouvel arsenal en préparation dans le cadre de cette mission. Les principales recommandations de ce livrable devraient trouver leur formulation dans le projet de loi, et notamment les conditions d'accès physique et académique des PSH à la FP, les durées adaptées de leur formation, les conditions de leur certification et/ou diplomation, et les conditions de leur insertion sur le marché de l'emploi. Au-delà de la prise en compte de l'ISG dans le projet de loi de la FP projeté, il conviendra de déterminer, à la fin du Compact, pour quelles politiques retenues il faudra avoir un cadre juridique dédié et plus évolué.

#### **1.4.2 Mettre à jour le cadre juridique (toutes les lois en rapport) et la réglementation conséquente pour la mise en œuvre des politiques retenues**

Un groupe de travail dédié à cette tâche sera créé au sein de ce Compact avec l'appui d'un Expert juriste. Le groupe rédigera des propositions révisées ou nouvelles. Ce groupe de travail coordonnera avec les responsables de l'axe juridique la recherche de dispositions légales et réglementaires nécessaires à la mise à niveau juridique du secteur de la FP en matière d'ISG. Il relèvera ensuite des acteurs politiques d'assurer la mise en œuvre de ces textes, afin que l'arsenal juridique en la matière ne reste pas lettre morte.

### **Objectif 2**

### **Intégrer une approche ISG dans l'orientation et l'accès au système FP**

#### **Les obstacles liés à l'intégration d'une approche ISG dans l'orientation et l'accès**

Les informations sur les obstacles à l'accès au système FP sont tirées du rapport diagnostique et les points saillants sont résumés ici dessous :

Jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux encore faibles de scolarisation, abandon scolaire, échec scolaire ;</li> <li>• Pauvreté, l'éloignement de l'école, la qualité des écoles et des apprentissages, le travail des enfants, le coût d'opportunité, l'analphabétisme des parents, taille des ménages, ont des effets néfastes sur la scolarisation ;</li> </ul>
--------	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La part de l'abandon scolaire dans le milieu rural reste pareille entre 2008 à 2012 ;</li> <li>• La contribution de l'éducation non formelle à l'insertion dans l'éducation formelle reste faible ;</li> <li>• Plus de demandes au niveau spécialisation et qualification à cause des jeunes qui abandonnent au niveau collégial.</li> </ul>
Filles / femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faible transition au niveau collégial pour les filles du milieu rural et faible rétention ;</li> <li>• Facteurs socioculturels forts, surtout en milieu rural – décision des mâles, travail domestique et agricole non rémunéré – empêchent l'accès ;</li> <li>• Participation dans le secteur informel ;</li> <li>• La féminisation de certains métiers et leur sous-représentation dans d'autres; différence des rémunérations selon le genre ;</li> <li>• Plus de femmes lauréates que d'hommes dans le secteur privé de FP;</li> </ul>
Autres populations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnes en situation de handicap: Entre 5 et 14 ans, 30,4% ne sont pas instruits 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 ;</li> <li>• Accessibilité et transport;</li> <li>• Pour les détenu(e)s, l'abandon en cours s'explique par le fait que la plupart choisissent une filière par imitation des choix de ses codétenu(e)s.</li> </ul>
Au niveau de régions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Écart des taux de scolarisation Rural /vs/ Urbain ;</li> <li>• Quelques disparités dans le développement au niveau régional - offre de FP et le marché de l'emploi ;</li> <li>• Milieu rural enclavé ;</li> <li>• Accessibilité et transport surtout pour formation par apprentissage.</li> </ul>

## Objectif 2 : Les stratégies et actions correspondantes

La formation professionnelle connaît souvent une situation de ségrégation en raison de stéréotypes, ce qui est aussi le cas au Maroc, où certaines filières ou leurs branches sont connotées « masculines » ou « féminines ».<sup>32</sup> L'orientation perpétue les normes sociales et tend à diriger femmes et hommes vers des secteurs et des formations ségréguées avec souvent peu de débouchés.<sup>33</sup> La confiance en soi et la peur d'être confrontée à un milieu entièrement masculin ou féminin intervient aussi dans les choix.<sup>34</sup> Bien que différentes filières aient pris des mesures pour attirer plus de jeunes femmes dans leurs secteurs, surtout dans les secteurs « masculins », l'accès et le maintien des femmes dans la FP demeurent un défi. Les contraintes familiales, les attentes familiales et sociétales sur les hommes et les femmes, la stigmatisation attachée aux choix professionnels non conformistes et le manque d'informations sur les filières et les carrières sont des freins communs au niveau de la demande.

En ce qui concerne la population de jeunes gens qui ont abandonné l'école, on peut citer la SNFP 2021 qui vise à « mettre en place un dispositif de prise en charge des jeunes en situation de rupture scolaire âgés de moins de 15 ans ».<sup>35</sup> Pour attirer les filles et les garçons à la formation professionnelle, il faut un système d'orientation accessible dès le niveau scolaire primaire.

Pour les personnes en situation de handicap, l'Entraide Nationale offre des espaces d'orientation et d'aide en faveur des PSH ainsi que des centres de qualification et d'insertion des PSH au nombre de 58. Mais le secteur de FP n'est pas toujours adéquat pour accueillir les PSH dans les établissements de FP privés et publics. Au niveau du système de FP, il manque une intégration du handicap dans les formations de base de toutes les professions et spécialités.<sup>36</sup>

Pour les détenu(e)s, il existe 58 centres de formation au sein des administrations pénitentiaires, dont 53 sont opérationnels et cinq sont en construction.<sup>37</sup> La Fondation Mohammed VI a pris l'initiative d'offrir une préformation qui présente aux détenus l'ensemble de l'offre de formation et les débouchés de chacune d'elles pour permettre aux détenu(e)s de faire un meilleur choix et éviter l'abandon.<sup>38</sup> Cette préformation devrait s'offrir d'une manière systématique dans les centres de l'administration pénitentiaire, à l'instar de l'expérience remarquable du Centre Mohammed VI de Formation Professionnelle des détenus à Salé, décrite en annexe.<sup>39</sup>

De façon générale, l'orientation professionnelle doit fournir l'information, la consultation et le conseil aux stagiaires (filles et garçons), concernant le choix de la profession et de développement professionnel. Cette orientation devrait aussi pouvoir expliquer les avantages de la formation professionnelle et ses bénéfices, surtout au niveau de l'emploi. Le système d'éducation et de formation professionnelle est d'ailleurs obligé (de par les dispositions de la constitution de 2011) de lutter contre les discriminations de tout genre et permettre à toute personne, quelque que soit leur situation, d'accéder à leur choix de formation.

<sup>32</sup> Agence Française de Développement. 2015. Boîte à outils genre : Éducation, FP et emploi. Paris : Publication AFD, p. 16.

<sup>33</sup> Idem.

<sup>34</sup> Idem.

<sup>35</sup> Ministère de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle, Département de la formation professionnelle. 2016. Référentiel sur l'intégration de l'inégalité et de l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle. Une formation professionnelle sensible au genre. RÉAPC. Avec l'appui d'Affaires mondiales Canada. Mars, 2016, p. 49.

<sup>36</sup> Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille, et du Développement Social. 2015. Enquête nationale sur le handicap 2014. Février 2015. Cité dans Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, pp. 48.

<sup>37</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, pp. 82.

<sup>38</sup> Idem, p. 65.

<sup>39</sup> Voir en Annexe 1 un bref descriptif de l'expérience.

## Stratégie 2.1 Adapter le système d'orientation de la FP aux considérations ISG

Le MENFP a lancé un portail national de l'orientation professionnelle en 2014-2015 afin de rendre accessible des services d'information et d'orientation auprès du public et d'aider particulièrement les jeunes à mieux cibler leurs choix de parcours. Des améliorations du portail, inspirées de l'expérience internationale, sont en cours. Le Ministère mène aussi un projet pilote dans trois régions en outillant des établissements de formation professionnelle avec des espaces d'information et d'aide à l'orientation et à l'insertion.<sup>40</sup>

Il semble que le Département de Formation Professionnelle planifie d'avoir « une mise à niveau des pratiques et des procédures d'information et d'orientation scolaire et professionnelle, axées sur l'accompagnement des jeunes à l'élaboration de leurs parcours scolaire et professionnel tout au long de la vie » ainsi qu'un plan de communication destiné à l'orientation.<sup>41</sup> Un tel système d'orientation par la formation professionnelle qui s'applique à toutes les entités, des établissements de FP publics et privés, et au niveau du DPF devrait s'assurer d'une approche ISG.

Avec l'installation d'une structure genre dans quelques filières, on prévoit une attention aux enjeux en égalité genre dans la phase de l'orientation. À ce jour, des mesures sont entreprises par certaines filières mais non pas en tant que stratégies d'inclusion genre et sociale. On peut en dire autant pour les autres populations susceptibles d'être exclues.

Il est d'ailleurs important de cibler les jeunes dans les écoles *au niveau primaire*, car l'information diffusée auprès de jeunes du secondaire leur parvient généralement trop tard, comme souligné dans le Référentiel sur l'intégration ÉÉG.<sup>42</sup>

### Actions proposées :

#### 2.1.1 Établir ou renforcer un service d'orientation professionnelle sensible à l'ISG dans le système d'enseignement et de FP

Il serait utile de faire un recensement auprès des écoles primaires et secondaires sur la disponibilité des informations sur l'option de la formation professionnelle. Comme indiqué dans le Référentiel, l'orientation se réalise principalement par le biais des conseillères et conseillers en orientation et par celui des enseignantes et des enseignants qui auraient la responsabilité de permettre aux jeunes de considérer la formation professionnelle comme une voie d'entrée sur le marché du travail et comme alternative à la formation générale. Une approche sensible au genre et l'inclusion sociale dans l'orientation identifie des options pour les catégories défavorisées, vise l'égalité dans l'accès aux filières ségréguées par sexe, et encourage la participation de jeunes filles dans les professions à contenu de science, technologie, ingénierie, et mathématiques, appelées STIM<sup>43</sup>.

<sup>40</sup> Département de la Formation Professionnelle. 2015. « Rapport d'activités 2015. » p. 25-26.

<sup>41</sup> Ministère de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle, Département de la formation professionnelle. 2016. Référentiel sur l'intégration de l'inégalité et de l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle. Une formation professionnelle sensible au genre. RÉAPC. Avec l'appui d'Affaires mondiales Canada. Mars, 2016, p. 49.

<sup>42</sup> Idem, pp. 50-51.

<sup>43</sup> A titre d'exemple, en Suède, 50% des jeunes qui accèdent au secondaire sont orientés vers des formations techniques et professionnelles

### 2.1.2 Réaliser des campagnes d'orientation dans les collèges et lycées et mettre en place un mécanisme pour attirer les populations défavorisées

Il s'agit de piloter des campagnes dans les collèges et lycées afin d'encourager les personnes défavorisées, à besoins spécifiques, et dans les régions enclavées ou éloignées à connaître les options dans le système de formation professionnelle. Le niveau de « qualification » serait surtout pertinent parce que les jeunes peuvent y accéder à partir de la dernière année du collège. Certaines filières dans ces régions éloignées seraient visées par ces campagnes.

#### Stratégie 2.2 Développer une stratégie de sensibilisation auprès de tous les acteurs qui communiquent l'offre adaptée ISG auprès des publics cibles

Dans le but d'améliorer l'inclusion sociale et genre, il faudra une stratégie de sensibilisation qui lutte contre la discrimination et les stéréotypes et encourage les personnes défavorisées à suivre une formation professionnelle. La sensibilisation à ces deux niveaux devrait se faire auprès des parents, des personnels technico-pédagogiques, des acteurs et actrices de l'orientation, et des entreprises et à travers l'engagement de tous les opérateurs en FP.

#### Actions proposées :

##### 2.2.1 Identifier et disposer de points d'entrée pour communiquer l'offre auprès des parents, entreprises et acteurs de l'orientation

L'objectif est d'identifier une multiplicité de points d'entrée potentiels à travers le réseau des opérateurs et leurs voies de communication avec les populations ciblées. Les écoles sont un point d'entrée privilégié pour communiquer l'offre. L'Entraide Nationale, située à la fois aux niveaux central, régional et local et visant les populations les plus dépourvues est un autre point d'entrée naturel. Un autre exemple est l'Office de la Formation Professionnelle et la Promotion du Travail qui produit une carte de formation et dont les campagnes de sensibilisation jouent un rôle important pour atteindre une large population. Les unités mobiles qui forment les stagiaires dans leur propre milieu pour une courte durée peuvent aussi communiquer des messages pour attirer les femmes aux métiers où les femmes sont sous-représentées. Les associations d'ONGs actives dans le domaine de la femme ainsi que celles qui sont dans le domaine de l'alphabétisation peuvent servir de points d'entrée.

Au Sénégal, la cellule genre du ministère de la formation professionnelle organise dans chaque région, avec l'aide des inspecteurs, des activités de sensibilisation des familles et des jeunes visant à déconstruire les stéréotypes de genre liés à la FP - Agence de France (2015).

Les établissements de formation professionnelle peuvent offrir des journées de portes ouvertes visant à présenter le site, le personnel, les filières et leurs débouchés, en s'assurant de mobiliser des femmes formatrices et des stagiaires présentes pour des filières sous-représentées par les femmes.

### 2.2.2 Promouvoir l'accès des femmes stagiaires à des professions STIM (la science, technologie, ingénierie, mathématiques)

La sous-représentation des femmes dans les professions technologiques (STIM) est une tendance mondiale. Ces professions requièrent souvent une formation de haut niveau. Mais il est encore très rare que les femmes atteignent des postes de direction dans ces professions à cause du plafond de verre.<sup>44</sup> La participation de femmes diminue au fur et à mesure qu'elles gravissent les échelons de carrière dans les professions STIM. Des facteurs d'attitude et de culture contribuent à cet enjeu. La plus forte baisse dans la lutte contre la déperdition des femmes dans les domaines des filières technologiques et scientifiques arrive après le niveau secondaire.<sup>45</sup>

**Canada :** Le Programme de directrices pour les femmes en sciences et en génie (CWSE) a été lancé en 1996. Le programme vise à accroître la participation des femmes à la science et à l'ingénierie et à fournir des modèles aux femmes actives et envisageant une carrière dans ces domaines. Le programme CWSE est régional - avec une directrice pour chacune des régions. Le financement doit être jumelé à des contributions en espèces des organismes de soutien.

Voir : [http://www.nserc-crsng.gc.ca/Professors-Professeurs/CFS-PCP/CWSE-CFSG\\_eng.asp](http://www.nserc-crsng.gc.ca/Professors-Professeurs/CFS-PCP/CWSE-CFSG_eng.asp)

Tandis que les défis commencent bien en amont de la formation professionnelle, il est quand même important d'encourager les jeunes filles performantes de continuer leurs études dans des filières technologiques et scientifiques, et de leur donner une chance égale aux professions STIM. Créer des précédents ou identifier des femmes modèles et leur conférer de la visibilité constitue une première étape importante. Il serait d'ailleurs plus puissant d'envisager des mentorats avec des scientifiques, mathématiciennes, en bref des femmes accomplies qui accompagnent des filles porteuses.

De plus, pour favoriser l'inclusion des filles dans ces métiers, il convient de créer des passerelles permettant à une jeune fille de s'inscrire dans un parcours qui l'amènera dans un premier temps à accéder à la branche qui convient en jumelant formation et différents postes de travail dans une logique ascensionnelle. Cela s'applique également aux jeunes hommes dans le cas où le risque d'abandon existe.

### 2.2.3 Rendre disponibles des renseignements dans les établissements de la FP, des lieux publics de fréquentation de la population cible, utilisant plusieurs modes de communications

L'information sur la formation professionnelle et sur une politique de non-discrimination est indispensable à la sensibilisation des communautés, des jeunes, et de tous les opérateurs. Le Département de la Formation Professionnelle pourrait prendre en charge la diffusion des informations en forme de dépliants ainsi qu'un site web accessible aux jeunes garçons et filles tel que recommandé par le projet RÉAPC. Le site web de l'OFPPPT aurait aussi la responsabilité de promouvoir l'égalité genre et l'inclusion sociale sur leur site web.<sup>46</sup> D'autres voies de communication qui atteignent les publics cibles seront aussi exploités. Pour encourager les populations vulnérables et à faibles revenus, les organismes, surtout ceux ayant un grand réseau, et les programmes de développement donnant un soutien à ces populations pourraient aussi servir de voie d'information sensible au genre et à l'inclusion sociale.

<sup>44</sup> Ratna Ghosk et al. N.-D. Women in science, Technology, engineering and mathematics. Montréal, Canada : McGill University.

<sup>45</sup> Idem.

<sup>46</sup> Ministère de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle, Département de la formation professionnelle. 2016. Référentiel sur l'intégration de l'inégalité et de l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle. Une formation professionnelle sensible au genre. RÉAPC. Avec l'appui d'Affaires mondiales Canada. Mars, 2016, p. 49.

### 2.2.4 Élaborer des campagnes de sensibilisation autour des métiers porteurs dans des filières à fort potentiel d'emploi

Pour améliorer l'accès aux femmes, PSH, populations à besoins spécifiques, ou aux populations à revenus limités vers des métiers porteurs, cette action met l'accent sur la sensibilisation de ces publics cibles. Une campagne sera alors testée dans deux-trois filières.

### Stratégie 2.3 Augmenter l'accès à la FP alternée et par apprentissage aux populations défavorisées en milieu rural, surtout dans les secteurs Agriculture et Artisanat

Les demandes élevées de jeunes déscolarisés ne sont pas toujours satisfaites par les établissements publics, et depuis 2002, la capacité d'accueil de la FP a été appuyée par la création d'établissements généralisés et spécialisés, mais toujours selon le mode résidentiel. D'ailleurs pour la grande majorité des jeunes qui ne possèdent que peu ou pas de formation (et sont parfois analphabètes), le chemin le plus fréquent est celui de l'apprentissage.<sup>47</sup> Une implication du secteur industriel privé dans la formation alternée ou par apprentissage pourrait assurer une inclusion sociale plus rapide et durable.<sup>48</sup> D'ailleurs le système de FP a vu se développer, ces dernières années, surtout le niveau « technicien spécialisé » pour lequel le mode apprentissage n'est pas pratiqué et qui ne cible pas les jeunes qui peuvent accéder à la FP de la dernière année du collège (correspondant au niveau « qualification »). Actuellement, le SFP ne peut pas offrir des places à tous les jeunes qui abandonnent l'enseignement scolaire surtout au niveau collégial. De ce fait, augmenter des formations par apprentissage ou alternance permettrait à ces jeunes la possibilité d'acquérir des métiers valorisants et pertinents à leurs propres vies. Les domaines les plus favorables à l'apprentissage en termes d'effectifs sont l'artisanat, l'agriculture, l'Entraide Nationale, les associations, la pêche et le tourisme.<sup>49</sup>

### Actions proposées :

#### 2.3.1 Expérimenter la formation par alternance ou apprentissage adaptés aux besoins de ces populations (jeunes filles et garçons) par le biais des partenariats avec les acteurs locaux

Les jeunes filles et garçons en milieu rural pauvre sont souvent marginalisés dans les tâches familiales sans rémunération. Il est sans doute pertinent de favoriser le mode apprentissage, moyennant une rémunération graduelle des stagiaires, car bien de ces jeunes vivent dans un univers de pauvreté qui se conjugue le plus souvent avec l'insécurité. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle nombre de ces jeunes ne fréquentent plus les institutions scolaires, en particulier les jeunes femmes en milieu rural.

De plus, il serait possible de penser à de nouvelles filières de formation professionnelle d'apprentissage d'activités autonomes, qui pourraient couvrir les compétences des jeunes femmes en matière d'entretien du foyer, d'arts culinaires, de soins de santé, d'élevage d'animaux et de gestion du potager. Quant aux compétences des jeunes hommes, elles pourraient porter sur le travail agricole ou le travail autonome, indépendamment du père. Des formations d'appoint, si nécessaire, pourraient compléter le tout et, surtout, il serait pertinent d'établir des passerelles pour que ces jeunes puissent sortir de l'aide familiale avec ou grâce à leur diplôme.

<sup>47</sup> Sandra Barlet, Christian Baron, et Nicolas Lejosne. 2011. « Métiers porteurs : le rôle de l'entrepreneuriat, de la formation et de l'insertion professionnelle. » Document de travail 111. Agence Française de Développement, Département de la Recherche. Document de travail 111, avril 2011, p. 22.

<sup>48</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, P. 37.

<sup>49</sup> Rapport d'ETF. Processus de Turin, Maroc. 2015, cité dans le Rapport Livrable 6, Tâches 6 et 7, sur l'Axe de Financement de la Formation Professionnelle, p. 63.

Il faudrait aussi des passerelles entre l’alphabétisation, couverte aujourd’hui par l’Entraide Nationale et la formation professionnelle de telle sorte que les jeunes, fille ou garçons, puissent, en toute autonomie, migrer à l’intérieur du pays à la quête d’un travail mieux rémunéré.

On pourrait confier ces activités aux intervenants locaux comme l’ANAPEC, les ONGs, et d’autres organismes qui œuvrent avec les populations fragilisées au milieu rural.

Pour viser les jeunes diplômés chômeurs, il a été aussi proposé de promouvoir un système de financement de jeunes promoteurs qui **créeraient des ateliers de formation professionnelle payante**<sup>50</sup> dans des métiers comme la menuiserie, la plomberie, la soudure, la mécanique automobile, la mécanique agricole, la menuiserie métallique, etc.<sup>51</sup> Ces ateliers qui devraient être situés en milieu rural et dans les zones défavorisées permettraient de créer de l’emploi pour de jeunes diplômés chômeurs, qui moyennant un complément de formation pédagogique pourraient encadrer de petits groupes d’autres jeunes tout en développant des activités de production de biens et de services au profit de leur communauté. Un tel projet pourrait être monté en collaboration avec l’Initiative Nationale de Développement Humain (INDH) et les associations de développement local et cibler des catégories sociales vulnérables en vue de faciliter leur insertion socio professionnelle.

### **2.3.2 Expérimenter l’implication des collectivités territoriales dans la création de plus de filières de FP favorisant les modes en alternance et apprentissage, niveaux spécialisation et qualification, dans des régions enclavées et très pauvres**

Cette stratégie devrait surtout cibler les régions enclavées et très pauvres qui ont moins d’accès au marché du travail. Il est à préconiser que des régions en milieu rural fassent l’objet d’une expérimentation pour une ouverture du marché de l’emploi et la présence de diverses filières de formation professionnelle favorisant les modes en alternance et apprentissage et les niveaux de spécialisation et de qualification. Il serait aussi convenable d’intégrer les initiatives de filières dans la politique régionale. Des cadres de concertation des acteurs concernés au niveau des territoires – les organisations professionnelles, les entreprises, les ÉFPs publics et privés, les collectivités territoriales, et d’autres - pourraient être créés à cette fin.

Il a aussi été suggéré d’inciter l’État et les collectivités territoriales à lancer des appels d’offres pour la réalisation de projets et programmes de formation à l’échelle nationale, régionale et/ou locale portant sur des catégories ciblées ou des besoins identifiés et ouverts aux EFP aussi bien publics que privés, ce qui créerait un marché de la formation.<sup>52</sup> De telles pratiques pourraient promouvoir la concurrence et donc la qualité des formations offertes et introduiraient plus de souplesse dans la gestion du système de formation professionnelle qui pourrait ainsi mieux s’adapter aux besoins évolutifs du marché du travail.

### **Stratégie 2.4 Élaborer des mesures promotionnelles spéciales pour attirer les femmes vers des métiers non-traditionnels à fort potentiel d’emploi**

Il est reconnu que « La ségrégation professionnelle est l’un des aspects les plus importants et des plus tenaces de l’emploi dans le monde. Or la segmentation et la hiérarchisation de l’emploi ne commencent pas sur le marché de l’emploi, mais en amont, avec l’accès à l’éducation et à la formation

<sup>50</sup> Action subventionnée par l’État dans le cadre réformé sus indiqué d’aide aux stagiaires

<sup>51</sup> Rapport Livrable 6, Tâches 6 et 7, sur l’Axe de Financement de la Formation Professionnelle, p. 105.

<sup>52</sup> Rapport diagnostique sur l’axe la réforme de la formation professionnelle privée, livrable 13, une suggestion faite de M. Farhate Abderrahmane, Directeur Général de l’ESITH, p. 105.



et à ses différentes filières. . . »<sup>53</sup>

La FP peut contribuer de façon significative à une redéfinition des rôles par sexe dans la société et permettre de débattre des stéréotypes attachés à certains secteurs, métiers ou fonctions à connotation masculine ou à connotation féminine.<sup>54</sup>

### **Actions proposées :**

#### **2.4.1 Orienter les jeunes femmes les plus précaires et bénéficiaires de l'Entraide Nationale vers des secteurs porteurs**

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.<sup>55</sup> Cependant, dans le cadre de son nouveau plan de développement, l'Entraide Nationale repositionne son intervention autour de trois principales fonctions sociales: a) l'écoute, l'orientation, l'accompagnement des personnes en situation de précarité ; b) les prestations sociales ; c) la veille et l'intelligence sociale. Le nouveau plan serait une opportunité de prendre en compte l'orientation des jeunes femmes vers les secteurs porteurs tels qu'ils existent dans le secteur des services, du tourisme et de l'hôtellerie, de l'économie verte, ou dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche.

#### **2.4.2 Mettre en œuvre un programme de femmes championnes favorisant les métiers non-traditionnels**

Différentes filières ont pris des initiatives en faveur de la mixité, comme le tourisme qui a fait une campagne de sensibilisation pour encourager les parents à orienter leurs filles vers les métiers porteurs. Et dans le secteur de l'artisanat, les établissements de formation professionnelle ont enregistré l'afflux d'un certain nombre de formatrices dans les secteurs de la poterie et de la céramique qui étaient des métiers essentiellement masculins. Dans le secteur de la pêche, le département prévoit une action au profit des conjointes et filles des pêcheurs (le ramendage qui est effectué dans le domicile et non sur les navires). Pour l'agriculture, une stratégie de l'intégration du genre dans les filières agricoles inclut la formation professionnelle comme volet important.

Identifier des femmes qui ont réussi dans les métiers non-traditionnels, soit en tant que formatrices, lauréates, ou professionnelles, et qui seraient prêtes de s'engager comme championnes auprès d'autres filles, constitue une stratégie forte, mais ne peut pas réussir sans l'accompagnement d'autres stratégies qui permettent aux lauréates de s'insérer dans la profession. Il faut mettre en place une gamme de stratégies qui facilite le parcours de la fille de l'accès jusqu'au marché de l'emploi.

### **Stratégie 2.5 Accompagner les détenu(e)s à faire un meilleur choix dans la FP et à éviter l'abandon**

En ce qui concerne les détenu(e)s 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

<sup>53</sup> Direction du Développement de la Coopération Suisse. N.-D. « Genre et formation professionnelle : un outil pratique visant à prendre en compte l'égalité homme – femme dans les projets de formation professionnelle en vue d'un meilleur accès à l'emploi. » Domaine des Ressources Thématiques, Section Emploi et Revenus.

<sup>54</sup> Agence Française de Développement. 2015. Boîte à outils genre : Éducation, formation professionnelle et emploi. Paris : Publication AFD, p. 16.

<sup>55</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, p. 73.



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. Cependant, la préformation qui a été mise en œuvre à Casablanca et à Salé n'a pas été généralisée au reste du territoire national.<sup>56</sup>

### **2.5.1 Monter une action de préformation aux détenu(e)s qui présente l'ensemble de l'offre de formation et les débouchés dans tous les centres de l'administration pénitentiaire**

L'objectif est d'identifier les centres pénitentiaires auxquels manque la préformation et de l'introduire d'une manière plus généralisée.

## **Stratégie 2.6 Élargir les chances d'accès à la FP des PSHs**

Une des obstacles pour les PSHs à l'accès à la formation professionnelle est le niveau de scolarisation des PSHs. Les statistiques disponibles indiquent un taux de scolarisation d'enfants handicapés âgés de 6 à 17 ans de 49,5% en milieu urbain et 32,9% en milieu rural, et pour les petites filles, le niveau est même plus bas, à 29,1% contre 49,2% pour les garçons. Ceci représente une augmentation de 15,5% par rapport aux résultats de la première enquête nationale sur le handicap réalisée en 2004. Les réalisations dans ce domaine ont été renforcées par la construction de 700 classes intégrées au profit de 8 000 élèves et la publication d'une décision ministérielle en mai 2017 qui a pour objectif de prendre les dispositifs nécessaires pour adapter les examens diplômants aux élèves en situation de handicap dans les écoles primaires et secondaires. Cependant, le niveau de scolarisation pour ce public cible demeure faible, comparé à la population des enfants de 6 à 17 ans au Maroc.<sup>57</sup>

Une opportunité à exploiter pour élargir les chances d'accès à la FP est d'impliquer les entreprises privées dans la formation professionnelle, en offrant des stages aux PSHs en mode de formation par apprentissage. Mais le secteur privé n'est pas très sensibilisé aux besoins de ce public cible.

### **2.6.1 Offrir aux PSHs qui n'ont aucune instruction ou très limitée l'accès à une préformation ou d'alphabétisation selon le besoin**

Avec la création des centres spécialisés pour les PSHs, il est à préconiser d'offrir une préformation scolaire parmi les prestations expérimentées par les associations, comme Hors-Murs.

### **2.6.2 Sensibiliser les entreprises privées susceptibles d'offrir des stages par le mode de formation par apprentissage aux besoins des PSHs**

Une tentative de sensibiliser les entreprises privées qui n'ont pas encore ouvert leurs portes aux stagiaires dans une formation par apprentissage pourrait être mise en œuvre à travers des séances de sensibilisation disponibles aux entreprises intéressées. L'Entraide Nationale serait impliqué pour donner un appui aux PSHs intéressés par certains métiers et entreprises qui veulent leur offrir un stage.

<b>Objectif 3</b>	<b>Intégrer une approche ISG dans la lutte contre la déperdition et la diplomation</b>
-------------------	--

<sup>56</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, pp. 65 et 77.

<sup>57</sup> (a) La Délégation Interministérielle aux Droits de l'Homme. Les droits des personnes en situation de handicap : état d'avancement et défis à relever. 24 août 2017. <http://didh.gov.ma/fr/actualite/les-droits-des-personnes-en-situation-de-handicap-etat-davancement-et-defis-relever> visité le 1 déc. 2018. (b) Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille, et du Développement Social. 2015. Enquête nationale sur le handicap 2014, p. 63.

## Les obstacles liés à l'intégration d'une approche ISG dans la lutte contre la déperdition et la diplomation

Les informations sur les obstacles à l'accès au système FP sont tirées du rapport diagnostic et les points saillants sont résumés ici dessous :

Jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>La FP a satisfait 32% de la demande par rapport au cumul des demandes depuis l'adoption de la Charte Éducation Formation;</li> <li>Nombre de lauréats dans la formation initiale a augmenté de 2000 à 2012 mais le taux d'abandon qui affecte le SFP reste élevé;</li> </ul>
Filles / femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persistance de la ségrégation par métier entre filles et garçons;</li> <li>Persistance de la discrimination selon le genre;</li> <li>De bonnes réalisations dans certaines filières mais aussi des défis, surtout pour les filles, mais pas d'une manière systématique ou alignée avec une stratégie à long terme;</li> <li>Proportion de formatrices en FP: 32%</li> </ul>
Autres populations	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stéréotypes contres les PSH et les détenu(e)s;</li> <li>Faible effectifs des détenues dans les centres de formation relatifs aux hommes</li> <li>Choix limité aux détenu(e)s. L'administration ne respecte pas toujours l'obligation d'offrir la FP;</li> </ul>
Au niveau de régions	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disparités de l'offre de la FP, surtout du mode apprentissage dans le milieu rural</li> </ul>

### Objectif 3 : Les stratégies et actions correspondantes

En général, le taux d'achèvement dans le système de la formation professionnelle est faible. Le nombre de lauréats dans la formation initiale a augmenté entre 2000 et 2012, mais il y a un taux d'abandon qui affecte le système de FP. L'objectif relatif à la lutte contre la déperdition et la diplomation du système formation professionnelle vise à aborder les problèmes d'égalité genre et des enjeux auprès des populations défavorisées – PSH, personnes à faibles revenus, personnes à besoins spécifiques – une fois qu'ils ont accédé à la formation professionnelle. Avec un système d'informations ventilé, il serait souhaitable d'avoir des données sur l'abandon, la performance aux examens, la diplomation et l'insertion sur le marché de travail par catégorie sociale et genre, afin de mieux comprendre les enjeux et les motivations des stagiaires.

### Stratégie 3.1 Développer des mécanismes de financement favorisant la stratégie ISG dans la formation publique et privée

Les mécanismes de financement des études, et plus précisément les aides individualisées, constituent un moyen d'effectuer une discrimination positive en faveur des groupes défavorisés, et il serait essentiel dans une première phase, d'introduire le volet inclusion sociale et genre dans le système de formation professionnelle.

Les mesures peuvent en outre, être différenciées selon les régions, afin de favoriser celles qui sont les plus défavorisées. Elles peuvent demeurer en vigueur pour une période déterminée ou jusqu'à ce que des cibles soient atteintes.

### Actions proposées :

### **3.1.1 Majorer de 30% la contribution de l'État aux frais de formation au bénéfice des stagiaires issues des familles à revenu limité, inscrits dans les EFP privés accrédités dans des filières à fort potentiel d'emploi du niveau TS et plus**

Cette mesure vise à améliorer l'inclusion des personnes issues des familles à revenu limité dans les EFPs du secteur privé, mais surtout dans des filières à fort potentiel d'emploi. Des informations seront rassemblées pour construire un profil de la situation à jour dans des EFPs privés accrédités avant d'élaborer une proposition budgétaire en faveur d'une augmentation de la contribution de l'État.

### **3.1.2 Pour les ÉFP accredités, prise en charge par l'État des cotisations de l'Assurance Maladie Obligatoire à payer aux organismes sociaux**

Un autre incitatif pour permettre aux stagiaires de profiter des établissements de FP du secteur privé accrédités, consiste à proposer que l'État prenne en charge les cotisations de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO), au même titre que sa prise en charge pour les étudiants de l'enseignement supérieur.

### **3.1.3 Élargir l'offre des internats qui ciblent les populations défavorisées dans des centres desservant le milieu rural et les zones défavorisées**

L'Office (OFPPT) met en place des internats dans certains ÉFP qui facilitent l'accès aux jeunes filles, jeunes du milieu rural et milieux socioéconomiques défavorisés. Ces internats visent à terme, à assurer une couverture assez large 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 aussi dans un nombre limité de centres 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 (p. 82, livrable 16).

Le mode résidentiel avec internat et le mode alterné, toujours avec internat, permettent aux jeunes en situation difficile (et aux femmes) de se consacrer à la formation professionnelle, car un des avantages de l'internat est que les stagiaires se trouvent déchargés des contraintes familiales.

Il faudrait toutefois élargir la création de tels internats, surtout pour des centres desservant le milieu rural et les zones défavorisées pour toucher un maximum de personnes et aussi prévoir davantage de sections mixtes ouvertes aux PSH dans un plus grand nombre d'ÉFP dépendant de tous les Départements et opérateurs de formation.

Enfin, les internats destinés à accueillir partiellement ou intégralement des PSH devront être conçus et réalisés de façon à leur assurer l'accessibilité nécessaire aux usagers et la sécurité requise.

## **Stratégie 3.2 Créer un environnement pédagogique plus propice à l'inclusion sociale et genre dans les ÉFPs privés et publics**

Un environnement propice à l'ISG devrait être sans discrimination de toute sorte. Il faut s'assurer que les filles et les garçons sont représentés de façon équitable dans les manuels, de présenter les garçons et les filles dans des rôles positifs et non-traditionnels et stéréotypés. De même, il faut laisser tous les stagiaires s'exprimer librement, et de reconnaître les réalisations, contributions, et préoccupations des personnes de l'un ou l'autre sexe, des personnes ayant un handicap ou des personnes appartenant à différents groupes ethnoculturels ou régionaux. Les attitudes et les habitudes des formateurs et

formatrices ont une grande influence sur cet environnement, ainsi que sur les opportunités et la performance des stagiaires de toutes catégories sociales.

### **Actions proposées :**

#### **3.2.1 Faire adopter un règlement intérieur dans tous les ÉFPs (non-discrimination, accessibilité, etc.)**

Il est primordial d'avoir un règlement intérieur conforme aux normes internationales dans tous les établissements sur le bannissement du harcèlement sexuel et de toute forme de discrimination. Ce règlement s'applique au staff du système de FP et aux formateurs et formatrices et devrait être enseigné aux stagiaires, qu'ils sont aussi responsables de respecter le même code. En principe, ce règlement fait partie de la politique globale de la FP sur l'ISG.

#### **3.2.2 Expérimenter des approches pour attirer l'inclusion de formatrices femmes**

La présence de formatrices, surtout dans les filières qui sont sous-représentées par les filles, contribue à un environnement beaucoup plus favorable aux stagiaires filles et à la parité.<sup>58</sup> Mais il peut s'avérer difficile de recruter des femmes pour les postes de formatrices, ce qui est plus le cas pour les filières « masculinisées », et de ce fait, il serait souhaitable d'expérimenter des approches dans différentes filières ou différents établissements et de faire un suivi des résultats. À noter que les formatrices qui ont réussi dans un certain domaine ne seraient pas forcément sensibles au genre et que les cours de sensibilisation au genre dans les établissements sont également importants pour les femmes que pour les hommes.

#### **3.2.3 Créer des incitatifs aux ÉFPs pour innover une approche IS qui (a) retient les femmes dans un secteur traditionnellement masculin, (b) intègre des PSH, et (c) retient les personnes à revenus faibles**

L'acceptation de la femme dans des secteurs « masculinisés » comme collègue au travail et l'aménagement d'espaces pour femmes demeure un défi à l'inclusion genre. Également, l'intégration des PSH dans des ÉFPs n'a pas été testée. Quant à l'inclusion des personnes à revenus faibles, elle mérite une attention spéciale. Ces personnes risquent d'abandonner le cours à cause de plusieurs contraintes ou ils pourraient être stigmatisés, surtout dans des filières à fort potentiel (et niveau de qualification plus élevé). Par conséquent, il est proposé de créer des incitatifs aux ÉFPs pour trouver des solutions novatrices, les tester dans un mode action-recherche, dans le but de diffuser les modèles qui fonctionnent bien.

### **Stratégie 3.3 Développer des solutions innovantes dans la FP pour le transport et autres accommodements favorisant l'ISG**

<sup>58</sup> Le seul secteur d'une pourcentage formatrices au dessus de 50% est de la Jeunesse et Sports, à 87%. Voir p. 48 du livrable 5, tâche 13.

Les filles, les personnes à besoins spécifiques, et les populations à faibles revenus sont plus susceptibles de faire face aux obstacles de logement, transport, et logistique, d'horaires de cours qui, soit empêchent l'accès à la formation professionnelle soit les poussent à abandonner les études. Pour les filles stagiaires, d'autres aménagements comme des espaces sanitaires et un service de garde d'enfants favoriseraient une plus grande accessibilité.

**Albanie :** le système de FP fournit des bourses auprès des groupes défavorisés – pour ceux qui habitent plus de 5 km loin d'un établissement de FP.

Mapping of VET educational policies and practices for social inclusion and social cohesion. Country study : Albania (2013, p. 5).

- Le logement sécuritaire et approprié aux filles est nécessaire au cas où les établissements de FP se trouvent loin de leurs domiciles ou en cas d'internats.
- Il est urgent de régler la question du transport vers l'ÉTP ou l'entreprise surtout pour les PSH et les filles et les garçons. Un transport sécuritaire, fiable et à prix abordable est important pour les déplacements fréquents pour se rendre à l'ÉFP ou à l'entreprise.
- Les horaires sont un enjeu pour les filles et les garçons qui ont des responsabilités familiales au cours de leur formation. Le besoin d'adapter des conditions de travail comme les horaires s'applique surtout dans les secteurs du tourisme et de l'artisanat.
- Aménagements pour rendre l'environnement utilisable par les PSH. Pour les PSH, il s'agit d'un « aménagement raisonnable » ou « modifications et ajustements nécessaires et appropriés qui n'imposent pas une charge disproportionnée ou induite, si nécessaire dans un cas particulier, pour permettre aux handicapé(e)s à jouir ou à exercer sur un pied d'égalité avec les autres droits de l'homme et libertés fondamentales. »<sup>59</sup>

Il existe des exemples de filières et d'organisations qui ont pris des initiatives au profit des filles, p.ex., dans le secteur de la pêche, le ministère a aménagé des dortoirs pour filles et de navires écoles, pour assurer la formation pratique en mer. Les centres d'éducation et de formation sous la tutelle de l'Entraide Nationale se dotent d'une garderie et ou d'un jardin d'enfants pour permettre aux mères de suivre leurs formations.

Quant à la question du transport, on peut constater qu'il existe une grande demande de transport collectif et sécuritaire tant au milieu urbain qu'au milieu rural. Dans ce dernier cas, il serait important d'étudier la pertinence d'un réseau permanent par rapport à des services à la demande. Dans tous les cas, le transport doit être sécuritaire; trop de filles et de femmes utilisent d'autres moyens de déplacement, en raison du harcèlement qui touche la gente féminine.

**Philippines et l'Écosse :** l'installation des crèches pour les enfants des employés ainsi que les stagiaires dans leurs centres ont augmenté d'une manière importante la lutte contre la déperdition des stagiaires femmes. UNESCO. 2015. "Unleashing the potential: transforming technical and vocational education and training." P. 82.

## Actions proposées :

<sup>59</sup> Pour plus d'informations sur les aménagements raisonnables, voir Bureau International de Travail. 2016. « Including Persons with Disabilities in Technical and Vocational Education and Training. A Guide for Administrators and Instructors to Disability Inclusion. »

### 3.3.1 Expérimenter et faire adopter des mesures, par métier, au niveau des collectivités territoriales pour surmonter des contraintes à l'accès aux populations à besoins spécifiques

Les contextes locaux peuvent varier suffisamment que surmonter les contraintes précitées nécessite des solutions plus variées et bien adaptées. Les réponses aux besoins spécifiques des populations en risque d'exclusion pourraient se trouver dans des alternatives dans l'accès de la formation professionnelle. Par exemple, certains opérateurs de formation ont mené des expériences pilotes pour organiser des formations souples destinées à une population n'ayant pas les conditions d'accès aux filières classiques. Mais il faut prévoir d'autres actions 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, favorisant l'accès des filles surtout.<sup>60</sup> Certains ÉFP privés ont aussi pris des mesures pour faciliter l'accessibilité à leurs infrastructures pour les populations à besoins spécifiques (notamment les handicapé(e)s physiques), mais il n'y a pas de données officielles à ce sujet.<sup>61</sup>

En résumé, il est proposé qu'au niveau des opérateurs, des établissements de FP privés et publics, ou des filières, des mesures innovantes soient testées afin d'identifier des solutions plus à long terme. Pour les PSH, les solutions devraient aussi se rapprocher des normes internationales.

### Stratégie 3.4 Permettre aux anciens détenu(e)s qui ont entamé une formation en milieu carcéral l'option de retourner à un autre cycle de formation

Le parcours des détenu(e)s en termes d'enseignement et de l'emploi reste toujours un grand défi. L'attrition va croissant à partir de la fréquentation à la FP en prison (où il existe) jusqu'à l'insertion professionnelle. Déjà le problème de l'abandon de la formation au sein des prisons est notable. Une fois libéré(e)s, une partie des détenu(e)s participent à un atelier de recherche d'emploi ou d'auto-emploi (animé par l'ANAPEC et Attawfiq microfinance) mais la proportion de ceux qui ont réussi à avoir un emploi est dérisoire.<sup>62</sup>

### 3.4.1 Élaborer et mettre en œuvre un programme qui encourage les ÉFPs à ouvrir leurs portes aux anciens détenu(e)s

Avec cette mesure, on compte offrir l'opportunité aux anciens détenu(e)s de faire un deuxième cycle de formation dans les ÉFPs de l'OFPPT auxquels les centres de formation ont été rattachés. Au moins trois filières seront impliquées dans le programme.

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

### Les obstacles liés à l'intégration d'une approche ISG dans l'insertion professionnelle

Les informations sur les obstacles à l'accès au système FP sont tirées du rapport diagnostic et les points saillants sont résumés dans le tableau ci-dessous :

<sup>60</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, pp. 82-83.

<sup>61</sup> Rapport diagnostique sur l'axe la réforme de la formation professionnelle privée, livrable 13, p. 46.

<sup>62</sup> Voir Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, tâche 16, pp. 49-50.

Jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le grand nombre de diplômés en chômage pour plus de 3 ans, qui ne peuvent pas être absorbés dans l'économie, constitue un gros défi;</li> <li>• Les jeunes et les non diplômés sont les plus précaires ;</li> <li>• Faibles opportunités d'un travail décent;</li> <li>• Soumis souvent aux mauvaises conditions de travail;</li> <li>• 79% des lauréats insérés de la formation résidentielle et alternée gagnent un salaire inférieur ou égal à 3000DH ;</li> </ul>
Filles / femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discrimination genre par employeurs (incl. dans le recrutement) ;</li> <li>• Insertion moins forte pour les femmes ;</li> <li>• Concentrées dans des professions aux conditions de travail précaires;</li> <li>• Segmentation du marché du travail selon le sexe ;</li> <li>• Conditions de travail présentent des défis dans certains secteurs ;</li> <li>• Salaires inférieurs à ceux des hommes ;</li> </ul>
Autres populations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés menacés de perdre leur emploi ;</li> <li>• Accessibilité et placement difficiles pour les PSH ;</li> <li>• Détenu(e)s doivent montrer un certificat qui renseigne sur les antécédents judiciaires du demandeur (fiche anthropométrique) ;</li> </ul>
Au niveau de régions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surtout l'écart rural – urbain dans l'offre d'emplois.</li> </ul>

#### Objectif 4 : Les stratégies et actions correspondantes

Les obstacles à l'insertion professionnelle sont différents pour les lauréates, les détenus/détenues, et les PSH, comme indiqués ci-dessus et détaillés dans le rapport diagnostic. En général, le paysage du marché du travail présente une foule d'autres défis pour les jeunes lauréats. Comme indiqué dans le rapport diagnostic, l'inclusion sociale et genre telle qu'elle peut être approchée par l'insertion professionnelle est un processus complexe qui est le résultat de la conjoncture 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.<sup>63</sup>

Donc, se posent aussi les défis des chômeurs et de ceux qui ont perdu leur travail. Le rapport diagnostic sur la formation continue (livrable 4, tâche 10) présente une analyse détaillée des mesures mises en place pour les groupes vulnérables et aux besoins spécifiques.<sup>64</sup>

Les recommandations ci-dessous sont axées sur les populations cibles qui font face aux difficultés structurelles dans l'insertion professionnelle.

#### Stratégie 4.1 Améliorer le taux d'insertion de la FP pour les populations défavorisées

Les taux d'emploi des diplômé(e)s de la FP sont toujours faibles, même trois ans après la sortie du SFP ; ils atteignent à peine 64% pour les lauréats de la promotion 2006 interrogés 36 mois après leur sortie.<sup>65</sup> D'autres données dans le rapport diagnostic montrent que beaucoup de jeunes quittent leur emploi à cause des conditions non satisfaisantes de travail, et la plupart des jeunes n'améliorent pas leurs qualifications entre le premier et le dernier emploi.

<sup>63</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, livrable 3, p. 43.

<sup>64</sup> L'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) par exemple est responsable de la mise en place des programmes qui répondent aux besoins des jeunes diplômés, des diplômés à la recherche d'un emploi et des entrepreneurs. Trois programmes ont été exécutés en faveur des demandeurs d'emploi – Idmaj pour les jeunes diplômés d'emploi via des stages en entreprise, Taehil pour les chômeurs en vue de leur réinsertion, et Moukawalati qui accompagne des chômeurs entrepreneurs. Voir Rapport diagnostique sur l'axe la réforme de la formation continue, livrable 4, pp. 133-137.

<sup>65</sup> Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, livrable 3, p. 44.



Rappelons qu'au Maroc, en dépit de l'amélioration du taux de la scolarisation, la diminution du taux d'activité n'a pas été contrecarrée par une participation accrue des femmes, ce qui est un facteur déterminant pour améliorer l'utilisation du facteur travail.<sup>66</sup> Le fait que le taux d'emploi des lauréats de la FP se situe à un niveau nettement supérieur à celui des lauréates indique un fort besoin de cibler l'insertion professionnelle des femmes.

En ce qui concerne les PSH, l'enquête nationale de 2014 a soulevé des attentes de cette population en matière d'emploi : qu'on leur garantisse le droit au travail, le respect du quota d'obligation à l'emploi et que l'on développe les opportunités d'emploi et de formation professionnelle à l'OFPPT.<sup>67</sup>

Comme mentionné ci-dessus, pour les détenu(e)s qui sont libéré(e)s, il existe un programme de l'ANAPEC et Attawfiq Micro finance offrant des ateliers d'emploi, soit pour l'auto-emploi soit pour la recherche d'emploi. Sur l'ensemble des participants en 2015, seulement 27% des femmes et 28% des hommes ont réussi leur insertion professionnelle; cela démontre la grande difficulté d'insertion de cette population stigmatisée.<sup>68</sup>

### **Actions proposées :**

#### **4.1.1 Faire adopter une discrimination positive dans la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP), surtout dans les métiers masculinisés**

La VAEP permettra la mise en place des passerelles horizontales et verticales. Des passerelles horizontales pour ceux et celles qui souhaitent préparer des certificats et diplômes (p. ex. en suivant des formations modulaires); et verticales pour permettre aux lauréats/lauréates de niveau technicien spécialisé d'accéder à l'enseignement supérieur. La VAEP pourrait aussi faciliter l'accès aux programmes de FP aux candidats/es non éduqués/es. De plus, le mécanisme fonctionne de façon que l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification puisse se faire sans formation, en reconnaissant la compétence qui résulte de multiples expériences professionnelles, personnelles, bénévoles, etc. En général, ce mécanisme peut contribuer à élargir les opportunités d'emploi et de lutte contre la déperdition dans le marché auprès des femmes, et il est indispensable que les femmes aient autant de chances à profiter de la VAEP que les hommes.

#### **4.1.2 Établir des incitatifs à la sélection des femmes et des PSHs pour les formations qualifiantes destinées aux filières à fort potentiel d'emplois / nouveaux métiers**

Les femmes sont concentrées dans des secteurs et entreprises peu productifs ou avec peu de perspectives de croissance, ce qui explique en partie la précarité, la faible rémunération, et les faibles chances de promotion des femmes par rapport aux hommes.<sup>69</sup> Au Maroc, elles occupent des emplois peu qualifiés ou mal rémunérés et elles sont très présentes dans le secteur informel. L'objectif est d'accorder plus d'opportunités aux femmes de s'insérer dans les métiers plus novateurs, mieux rémunérés, et à plus fort potentiel de promotion. L'inclusion des PSH leur donnerait un plus grand accès à ces métiers. Pour assurer l'inclusion des femmes ainsi que des PSH, il faut des incitatifs,

<sup>66</sup> Haut-commissariat au Plan et la Banque mondiale. 2017. « Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités. » Novembre, 2017, p. 14.

<sup>67</sup> Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille, et du Développement Social. 2015. Enquête nationale sur le handicap 2014. Février 2015. Cité dans Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG, livrable 16, pp. 48.

<sup>68</sup> Idem, p. 50.

<sup>69</sup> Agence Française de Développement. 2015. Boîte à outils genre : Éducation, formation professionnelle et emploi. Paris : Publication AFD, p. 21.



d'abord, aux établissements de formation, privés ou publics, qui favorisent la sélection des femmes et des PSH.

#### **4.1.3 Sensibiliser la CGEM, les associations professionnelles, les IGDs, les OCFs, et les chambres de commerce et professionnelles à l'approche ISG et aux politiques qui s'y appliquent**

Il serait utile de commencer par une analyse plus pointue des représentantes et des représentants des entreprises membres en ce qui concerne leur adhésion, leur connaissance, leur compréhension et leurs besoins au regard de l'intégration des ISG dans leur pratique. Ceci implique cependant, un chantier d'envergure qui permettrait d'alimenter et d'orienter les décideurs dans les actions à entreprendre tant au plan de la littérature qu'au plan du renforcement des capacités des organismes de conseil et de formation.

Le Département de la Formation Professionnelle pourrait ainsi élaborer un programme de formation sous diverses formules (module en ligne, module offert à des groupes, ressources sur un site web, etc.) qui seraient offerts aux OCFs, IGDs, etc. pour les sensibiliser et les habiller à l'ISG et par la suite l'intégrer aux exigences pour la qualification.<sup>70</sup>

On prévoit aussi des conseils techniques pour ces entités et pour les entreprises. Des dirigeants ou des chefs de ressources humaines auront la possibilité de poser des questions concernant le recrutement, l'embauche et la rétention des publics cibles – des PSHs de différents handicaps, femmes, et anciens détenu(e)s.

#### **Stratégie 4.2 Favoriser l'emploi des lauréats de la FP en situation de handicap**

Une participation plus significative des PSH à l'emploi exigera des mesures sur plusieurs fronts - améliorer l'expérience de recrutement des PSH, augmenter leurs chances d'intégrer le marché du travail, améliorer l'accessibilité des services et des systèmes qui soutiennent les employé(e)s handicapé(e)s, développer des attitudes positives vers les PSH au marché de l'emploi, et en général, augmenter les compétences des entreprises dans la gestion de la mixité.

**Australie** – le Département d'Éducation de New South Wales a élaboré un plan d'action 2016-2020 pour l'inclusion des PSH dont l'un des objectifs est d'atteindre un taux plus élevé de participation significative des PSH à l'emploi grâce à des pratiques d'emploi inclusives.  
*NSW Department of Education Disability Inclusive Action Plan, 2016-2020*

#### **Actions proposées :**

##### **4.2.1 Former les entreprises et les administrations qui recrutent des lauréats de la FP à connaître les standards et les bonnes pratiques d'emploi des PSHs, à bien planifier l'inclusion des PSHs, et à l'opérationnaliser**

Les entreprises ont besoin de connaître les standards et les bonnes pratiques d'emploi des PSHs ainsi que les technologies ou les adaptations nécessaires pour accommoder les PSHs. À cette fin, on prévoit une formation qui renforce les dispositions relatives à l'ISG dans les textes et les procédures relatifs au recrutement.

##### **4.2.2 Offrir un appui technique par le biais d'un partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) aux entreprises privées qui s'intéressent à recruter des PSHs**

L'Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

<sup>70</sup> Idem.

(AGEFIPH) a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. En principe, l'AGEFIPH offre un accompagnement comme des services de prestations et d'aides destinés aux personnes handicapées et aux entreprises. Ses ressources proviennent des contributions des entreprises privées de 20 salariés et plus n'atteignant pas le quota de 6 % de personnes handicapées parmi leurs salariés. L'AGEFIPH intervient en complémentarité du droit commun et poursuit 3 objectifs principaux : (a) la formation des demandeurs d'emploi handicapés, (b) la qualité de l'accompagnement et du conseil, et (c) une meilleure prise en compte des besoins des personnes éloignées de l'emploi.<sup>71</sup> Leur rôle devrait être valorisé en lien avec les actions proposées dans ce rapport.

#### **4.2.3 Adapter les milieux d'emploi (publics et privés) pour les stagiaires à besoins spécifiques dans la formation alternée et l'apprentissage**

Il est préconisé que les milieux d'emploi dans le secteur privé ou public qui reçoivent les stagiaires à besoin spécifique qui passent un pourcentage de leur temps (50% pour la formation alternée et 80% pour la formation par apprentissage) dans des entreprises soient adaptés à leurs besoins. Cette exigence s'appliquerait aux niveaux de la formation de spécialisation professionnelle, qualification professionnelle, et technicien, car actuellement le niveau de technicien spécialisé est peu couvert par la formation alternée et l'apprentissage. Les adaptations sont susceptibles de varier selon les besoins, le secteur, le mode de formation, et la durée du stage. Les secteurs de l'artisanat et de l'agriculture seront certainement impliqués à cause de leur forte représentation dans la formation par apprentissage et leur présence en milieu rural. Il est convenable qu'une priorisation se fasse dans le choix des secteurs ou des branches visés par cette proposition.

#### **Stratégie 4.3 Favoriser la promotion et le travail décent des populations défavorisées**

Le travail décent comprend plusieurs aspects : le niveau de la rémunération, la couverture médicale, la disposition d'un contrat de travail et la régularité dans l'emploi. (HCP, 2014, Résultat de l'Enquête Emploi). Ce sont les femmes et les jeunes ruraux qui travaillent sans que le statut d'« actif salarié » ne leur soit attribué. Beaucoup d'aspects du travail décent sont fragilisés dans le cas des jeunes diplômé(e)s. Par exemple, dans le secteur de bâtiment et des travaux publics (BTP) les hommes sont majoritaires, mais 89,4% n'ont pas de contrat de travail.<sup>72</sup>

D'ailleurs, les jeunes considèrent généralement que le travail proposé en entreprise est précaire, qu'il intervient dans des conditions peu décentes et souvent sans rémunération correcte. Les jeunes pensent aussi que les petites entreprises, parce que soumises à une logique de réduction des coûts, ont tendance à privilégier une main d'œuvre non qualifiée et ne peuvent de ce fait s'inscrire dans une logique de création de travail décent.<sup>73</sup>

#### **Actions proposées :**

##### **4.3.1 En matière de Formation en Cours d'Emploi, adapter le manuel de procédures des CSF et des GIAC (les modèles, formulaires, fiches de présence, exigences pour la qualification) aux préoccupations de l'ISG**

<sup>71</sup>Rapport diagnostique sur l'axe la réforme de la formation continue, livrable 4, pp. 100-101.

<sup>72</sup> Haut-commissariat au Plan et la Banque mondiale. 2017. « Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités. » Novembre, 2017, p. 18.

<sup>73</sup> La Commission Permanente chargée des Affaires de la Formation, de l'Emploi et des Politiques Sectorielles. 2011. "Emploi des jeunes." Le Conseil Économique et Social, Auto-Saisine n°2/2011, p. 25.

L'utilisation des ressources de la Taxe sur la Formation Professionnelle (TFP) pour la formation en cours d'emploi s'organise à travers les contrats spéciaux de formation (CSF) attribués aux entreprises en réponse à leurs demandes de remboursement de frais de formation engagés, ainsi qu'aux études préalables d'ingénierie de formation conduites avec le soutien des groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC) dans chacun des grands secteurs de l'économie, y compris au plan financier.<sup>74</sup> Les GIAC soutiennent les entreprises pour préparer les dossiers. En général le rôle des GIACs est d'apporter aux entreprises une assistance technique et financière pour les aider à identifier leurs besoins en compétences et leurs demandes de formation en cours d'emploi.<sup>75</sup> Plusieurs secteurs se dotent maintenant de GIACs – le tertiaire, l'IMME, textile-cuir, technologies, pêche maritime (seulement la branche d'aquiculture), BTP, tourisme et hôtellerie, les industries agroalimentaires et transport logistique.<sup>76</sup>

En aucun cas, les manuels de procédures des CSF et des GIAC – les modèles, formulaires, fiches de présence, exigences pour la qualification – ne mentionnent l'insertion sociale et genre. Il est peu probable que les organismes et les experts soient en mesure d'intégrer cette préoccupation dans leurs prestations, selon l'analyse sur la formation continue, livrable 4.<sup>77</sup>

Il s'avère donc essentiel que toute la documentation soit revue sous cet aspect et qu'elle propose des pistes de solution sous divers aspects : insertion et obligation par rapport aux statistiques sexospécifiques, stratégies pédagogiques, techniques d'animation et matériels didactiques élaborés pour répondre à un contexte de mixité, développement d'activités spécifiques de mise à niveau compte tenu des disparités genre, etc.<sup>78</sup>

#### **4.3.2 Offrir un programme de mérite aux entreprises privées qui sont des modèles d'un milieu de travail plus adapté aux femmes et aux populations défavorisées**

Pour lutter contre l'exclusion sociale et genre et la discrimination qui caractérise le monde du travail, il faut sensibiliser les employeurs des entreprises privées aux freins et aux leviers à l'emploi de jeunes femmes en faveur de leur recrutement, la lutte contre leur déperdition et leur promotion. Il faut aussi les sensibiliser au recrutement des lauréats et lauréates qui sont issus d'une situation difficile ou qui ont des besoins spécifiques et compris les ex-détenus/détenues formé(e)s. Les entreprises qui réussissent à intégrer une de ces populations et appliquent bien les standards agréés sur l'ISG dans un premier temps pourraient être reconnues et présentées comme modèles par le biais de trophées.

<sup>74</sup> Les secteurs de l'artisanat, la pêche et l'agriculture en sont exclus, car les entreprises de ces secteurs ne sont pas assujetties à la TFP.

<sup>75</sup> Rapport diagnostique sur l'axe du financement de la formation professionnelle, livrable 6, tâches 6 et 7, p. 74.

<sup>76</sup> Idem.

<sup>77</sup> Rapport diagnostique sur l'axe de la formation continue, livrable 4, tâches 10, p. 62.

<sup>78</sup> Idem.

### 3. Sommaire des Propositions par Axe

Cette section résume les conclusions et les recommandations des quatre autres rapports sur le cadre juridique, la formation continue, la formation privée, et le financement, relatifs à la dimension de l'inclusion genre et sociale.

CONSTATIONS	RECOMMANDATIONS
Cadre Juridique	
<p><b>La Constitution</b> expose l'égalité entre hommes et femmes explicitement au niveau de plusieurs articles</p> <p><b>La Charte nationale d'éducation et de formation de 2000</b> qui met l'accent dans la section relative aux droits et devoirs des individus et des collectivités, sur l'égalité des chances et l'égalité de genre</p> <p><b>Les textes juridiques relatifs à la formation professionnelle</b>, surtout ceux rédigés après la Constitution, ne se conforment pas aux dispositions de la Constitution. Des insuffisances dans la mise en œuvre de la langue adoptée, en vue de prendre en considération les dispositions de la nouvelle Constitution, en ce qui concerne l'ISG.</p> <p>Cette conclusion sur la langue adoptée réfère également à la <b>Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 (SNFP)</b></p> <p><b>Loi régissant le SEFP</b> – les articles cités mettent l'accent sur les détenus et les handicapés. Pour les détenus, il existe une Division de la Formation des Détenus et pour la prise en charge, la Fondation Mohammed VI s'occupe de la réinsertion des détenus. Pour les handicapés, il n'existe aucune structure administrative dédiée aux besoins spécifiques des handicapés. Mais l'OFPPT soutient les institutions de prise en charge, p. ex. le Centre Mohammed VI des Handicapés. Le MEFP a aussi créé un pôle de FP en vue de favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap mental.</p> <p><b>Le dispositif de la budgétisation sensible au genre</b>, intégré dans la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF) adoptée en 2015 et qui exige un rapport genre chaque année. Le Ministère de l'Éducation et de la Formation Professionnelle est devenu Centre d'Excellence de la BSG en 2013</p>	<p>Harmoniser les textes juridiques appartenant à la formation professionnelle pour être conforme à la Loi Fondamentale et la féminisation de la langue*</p> <p>Il convient, de sensibiliser les autorités responsables de la rédaction des textes juridiques d'adopter une politique juridique, marquée par le sceau de la clarté et de la précision, en ce qui touche aux droits de la femme marocaine, en édictant une directive du Chef du Gouvernement, visant à harmoniser la législation et la réglementation en vigueur en matière de formation professionnelle et de les conformer avec la Loi Fondamentale du pays.*</p> <p>Budgétisation sensible au genre – continuer à travailler vers une intégration de la BSG, en délimitant les lignes budgétaires accordées au genre dans toutes les filières de formations**</p> <p>Concernant les PSH, il reste les défis de leur insertion professionnelle et leur accès au marché du travail, avec toutes les mesures d'accompagnement nécessaires, appropriés aux différents types de handicap, physique, mental et sensoriel*</p>

\* Rapport diagnostique sur l'axe la réforme du cadre juridique, livrable 2

\*\* Rapport diagnostique sur l'axe inclusion genre et sociale, livrable 16

CONSTATIONS	RECOMMANDATIONS
Formation Continue	
<p><b>La Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021</b> cherche à ouvrir le champ de la formation continue à de nouvelles catégories de bénéficiaires (les populations défavorisées, les anciens détenus, les chômeurs non-diplômés et les travailleurs non-salariés. Il est reconnu qu'il manque des outils d'analyse et de veille (observatoires) pour mieux définir les besoins en FP.</p> <p>Il existe une absence quasi totale de données statistiques ventilées par genre pour la formation continue, sauf en artisanat et en agriculture.</p> <p>Le rapport diagnostique sur la FC fait une analyse des mesures mises en place pour les groupes vulnérables et aux besoins spécifiques. Besoins de certaines populations en FC mal identifiés (populations menacées de perdre leur emploi).</p> <p>Il fait aussi une analyse des établissements à gestion déléguée au regard de l'inclusion genre. Il trouve que les manuels de procédures et le système de qualification des opérateurs de conseil et de formation ne démontrent pas une dimension genre (ni inclusion sociale). Seule un rapport sur les établissements à gestion déléguée produit par EDC <i>Learning Transforms Lives</i> introduit la dimension genre. La préoccupation ISG n'est pas présente dans le Manuel des CSF et les procédures des GIAC.</p> <p>Il existe un manuel de formation pour l'intégration du genre au sein des entreprises marocaines publié par la CGEM avec l'appui du projet genre de GTZ/MDSFS destiné aux responsables des ressources humaines.</p>	<p>Adapter la documentation (manuels de CSF et GIAC, guide pratique, etc.) aux préoccupations de l'ISG.</p> <p>Exploiter les ressources, comme le manuel de CGEM, à plus grande échelle.</p> <p>Pour avoir des statistiques sexospécifiques, intégrer l'ISG dans les techniques d'animation et matériels didactiques élaborés pour répondre à un contexte de mixité, développement d'activités spécifiques de mettre en niveau toute chose compte tenu des disparités.</p> <p>Elargir les mécanismes d'accompagnement et de financement de la formation continue aux <b>non-salariés des entreprises</b> (travailleurs de TPE, professions libérales, artisans, agriculteurs, pêcheurs, etc.).</p> <p>Accorder une attention particulière aux <b>PME/PMI</b>, notamment dans l'identification des besoins en formation continue et l'élaboration de plans de formation par entreprise ou par groupe d'entreprises.</p> <p>Mettre en place les mécanismes de financement et d'accompagnement <b>de la VAEP</b> et en faire une partie intégrante du système de la formation continue.</p> <p>Mettre en place des mesures spécifiques pour les populations jugées « fragiles » : handicapés, personnes en situation de licenciement ou de changement d'emploi, population carcérale, etc.</p>

CONSTATIONS	RECOMMANDATIONS
Formation Privée	
<p>La plupart des formateurs/formatrices sont vacataires (7.081 sur 11.875), autorisés à dispenser un plafond d'heures d'enseignement dans le secteur privé mais n'ont pas de contrats fermes et sont rémunérés à l'heure de vacation.</p> <p>Il existe des données désagrégées sur l'effectif stagiaires par niveau, par secteur de formation par région et province, mais pas d'identification d'un système en place permettant d'obtenir de l'information en lien avec les parcours effectués par les stagiaires admis dans les ÉFPP. Il en est de même pour l'inclusion sociale et genre.</p> <p>Les données disponibles relatives à la fréquentation des filles en FPP ne sont pas suffisantes à l'identification de problématiques relatives au genre et à l'inclusion sociale.</p> <p>Pour les lauréats/lauréates, pas assez de données sur l'adéquation formation/emploi (par ex. taux de désistement, taux d'abandon) ventilées par genre.</p> <p>Le fonds documentaire contient de l'Information au regard de l'ISG pour la FP en général, mais rien de particulier à la FPP, sachant que de façon générale le fonds contient peu de données relatives à la FPP.</p> <p>Le fond documentaire ne contient aucun texte de loi discriminant mais aucun texte de loi discriminant positivement les femmes</p> <p>La FPP n'est pas gratuite, ni couverte par des bourses ou chèques-éducation de façon consistante.</p> <p>La FPP attire plus de filles que de garçons. Les filles performant mieux que les garçons, dans les 4 niveaux de formation : S, Q, T, TS; 60% de l'ensemble des lauréats sont des filles. La majorité des formations du secteur privé relèvent du secteur tertiaire qui est traditionnellement plus « attirant » pour les filles.</p> <p>Les établissements privés ne tiennent pas de statistiques sur l'origine sociale des stagiaires, ni sur les conditions physiques de mobilité des candidats.</p> <p>Il n'y a pas de dispositions spécifiques "Genre" dans la FPP, il n'y a pas non plus de dispositions spécifiques en faveur des populations à besoins spécifiques. Peu de données de la FPP sont disponibles sur les populations à besoins spécifiques (handicapés et les détenus ou ex-détenus).</p> <p>Manque de sensibilisation auprès de toute la collectivité du secteur de la FPP</p>	<p>Données ventilées à considérer dans la collecte d'informations sur les EFP privés et qu'elles soient intégrées dans les recueils statistiques de l'AGFP (données sur l'accessibilité des populations à besoins spécifiques, nombre et nature de ces populations bénéficiant d'une formation professionnelle dans les EFP privés et leur répartition par genre et par catégorie – nature du handicap/besoin – etc).</p> <p>Développer les capacités des personnels FP dans le domaine de l'ISG (comme pour les autres)</p> <p>Augmenter la présence de la FPP dans le milieu rural avec de nouveaux établissements, des internats, innovations en modules pour atteindre les populations défavorisées</p> <p>Étudier l'environnement dans lequel évoluent les stagiaires H/F, cas de violence basée sur le genre et analyser dans quelles mesures la FPP peut accueillir des jeunes à besoins spécifiques et anciens détenus.</p> <p>Dans le cahier des charges, mettez en place des exigences en matière d'accessibilité aux personnes à besoins spécifiques, et également fixer, en fonction des besoins ou des nécessités locales ou régionales, des quotas à prendre soit de stagiaires de sexe féminin, d'handicapés et/ou d'anciens détenus</p> <p>Il faudra une déclaration d'une politique volontariste de l'autorité de tutelle (SEFP) et l'incitation des opérateurs de la FPP par le régulateur à observer les indicateurs d'ISG dans leur planification, leur gestion quotidienne et leur production d'information.</p> <p>Bien que la structure organisationnelle actuelle permet d'assurer la qualité d'une partie des services offerts par tutelle, le développement de la FPP exige la mise en place <b>d'un système d'information plus adéquat</b>. Les données disponibles actuellement présentent de nombreuses lacunes et les responsables du SEFP disposent de peu d'indicateurs de pilotage fonctionnels, essentiels à la prise de décision. La gestion de l'information dans une perspective diagnostique est une composante importante d'un système fonctionnel et opérationnel. Ce système d'information doit aussi renseigner sur des dimensions non suffisamment prises en compte en ISG et en <b>reddition des comptes par rapport à une gestion axée sur les résultats</b>.</p>

CONSTATIONS	RECOMMANDATIONS
Financement	
<p>Les ressources financières allouées à la FP sont dédiées majoritairement aux dépenses de fonctionnement et semblent ne pas se baser sur une prévision de l'évolution de l'effectif des stagiaires ou sur les besoins en financement des centres de formation. La part dédiée au soutien au stagiaire (Bourses, Internat) reste très faible.</p> <p>Le financement n'est pas en faveur de l'égalité des chances, car le plus gros des financements va à l'OFPPPT, qui reste ouvert à toutes les couches sociales, y compris les plus aisées, sans discrimination positive, ni en faveur des plus démunis, ni en faveur des filles.</p> <p>Pour contrecarrer l'échec scolaire des citoyens pauvres et vulnérables, il a fallu augmenter la contribution de l'Etat dans les frais de la formation. En pratique, l'égalité des chances de recevoir une formation professionnelle de qualité pour le jeune citoyen marocain n'est plus avérée dans le cas d'une logique de la <b>subvention aux ménages</b>. Les établissements publics ne tiennent pas compte des revenus des ménages lors de la sélection des candidats, ce qui n'est pas le cas pour les établissements privés, limités aux ménages disposant d'un certain revenu. Ceci peut être une forme de discrimination négative au regard du statut social.</p> <p>Le SEFP attribue, sur la base de critères sociaux, une subvention aux <b>EFP privés accrédités</b>, selon l'effectif des stagiaires éligibles, et ce, pour les formations de <b>technicien supérieur</b>, mais cette procédure longue et complexe demeure finalement assez limitée si on considère l'effectif des bénéficiaires et les montants décaissés.</p>	<p>Une simplification des procédures liées au financement et aux mesures d'encouragement :</p> <p>Pour les stagiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De niveau T et TS des ÉFPP accrédités, accessibilité aux bourses d'études publiques à l'instar des stagiaires de l'OFPPPT ;</li> <li>• De niveau T et TS des ÉFPP accrédités du secteur paramédical, exonération des frais de stages dans les CHU ;</li> <li>• Issus des familles à revenu limité, inscrits dans les EFPP accrédités dans des filières à fort potentiel d'emploi du niveau TS et plus : maintien de la contribution aux frais de formation ;</li> <li>• Des ÉFPP accrédités, prise en charge par l'État des cotisations de l'AMO à payer aux organismes sociaux.</li> </ul> <p>l'abandon chez les filles inscrites en FPP doit être contré: pour les filles fréquentant les ÉFPP accrédités et issues de famille à revenu limité, majorer de 15% la contribution aux frais de formation.</p> <p>Des Bourses de l'État pour les ÉFP privés accrédités selon des critères économiques et sociaux permettant aux plus démunis et à tous genres d'avoir les mêmes chances d'accès.</p>



## 4. Conclusion

Il est reconnu que la formation professionnelle constitue un atout majeur pour tout développement socioéconomique. Elle occupe une place privilégiée entre l'enseignement et l'emploi dans la valorisation des ressources humaines du pays. Une partie importante des réformes du système de la formation professionnelle se trouve dans l'amélioration de sa capacité de répondre de manière adéquate aux besoins des catégories sociales défavorisées. Un des objectifs alors est de relever le pouvoir transformatif du secteur de renverser les stéréotypes sexistes mais aussi autres formes de discrimination qui existent dans la société.

Des progrès évidents ont été réalisés au niveau de l'intégration de la dimension de genre par le biais de la mise en œuvre des Unités Genre dans le Secrétariat de la FP et dans d'autres entités, grâce au projet RÉAPC. Il est important de renforcer la structure en place et sa performance et, en parallèle, de développer le volet inclusion sociale dans le but d'avoir une stratégie nationale sur l'inclusion sociale et genre dans le secteur de la FP. Le Compact fournit l'opportunité de mettre l'accent sur l'inclusion sociale et d'assurer une coordination des efforts parmi un éventail d'acteurs qui puissent contribuer à une politique, des standards, et un cadre juridique favorisant une approche ISG. Un budget estimé et des actions prioritaires seront essentiels en tant que première étape dans la formalisation de cette approche.

Il ne sera pas possible d'identifier les besoins de certains groupes cibles et défavorisés sans se doter d'un système d'information fournissant des données ventilées. Une nouvelle base de données d'information est essentielle à l'analyse des tendances, à l'identification de solutions et à la planification, même à court terme. Le Compact est l'occasion d'identifier des priorités pour les populations des détenus(es), des PSH, des personnes à revenus faibles, femmes et hommes et de tester des interventions avant de généraliser le dispositif. Cependant, pour réussir à corriger les disparités dont souffrent les personnes défavorisées, le système d'éducation doit être amélioré et le secteur de la formation professionnelle doit être cohérent dans toutes ses phases – l'orientation et l'accès, la lutte contre la déperdition et la diplomation, l'insertion professionnelle. Pour attirer les femmes et les groupes qui ont tendance à être exclus, il est indispensable de leur garantir un environnement propice, sécurisé, productif, et sans discrimination pendant leur formation et de faciliter leur accès au marché d'emploi. De plus, puisque les barrières à l'implication des groupes vulnérables ou défavorisés sont élevées dans l'éducation, l'économie, et la société, il sera primordial de considérer tous les éléments de leurs vies en vue de répondre à leurs besoins. Et pour cela, il faudra des partenariats avec d'autres acteurs – d'autres organismes qui œuvrent avec ces populations sur certains aspects de développement, les entreprises, le secteur privé, les employeurs, etc. – capables de fournir d'autres services d'appui.

Finalement, il est utile de rappeler que, compte tenu de son positionnement intercalaire entre l'éducation et le monde du travail, le système de formation professionnelle dispose d'un grand potentiel de création d'égalités des chances et de relations sociales égalitaires aux populations défavorisées.



## 5. Bibliographie

Agence Française de Développement. 2015. Boîte à outils genre : Éducation, formation professionnelle et emploi. Paris : Publication AFD.

Bureau International de Travail. 2016. « Including Persons with Disabilities in Technical and Vocational Education and Training. A Guide for Administrators and Instructors to Disability Inclusion. »

CIDE. 2017. « Analyse institutionnelle du système de formation professionnelle en matière d'ISG. » Livrable 3, tâche 16. MCC/MCA/Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur, et de la Recherche Scientifique, Secrétariat d'État chargé de la Formation Professionnelle.

2017. « État des lieux du financement de la formation professionnelle et benchmark. Axe 2 : financement de la formation professionnelle. » Livrable 6, tâches 6 & 7. MCC/MCA/Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur, et de la Recherche Scientifique, Secrétariat d'État chargé de la Formation Professionnelle.

2017. « État des lieux du système de la formation continue existant. Volet 3 : La réforme de la formation continue. » Livrable 4, tâche 10. MCC/MCA/Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur, et de la Recherche Scientifique, Secrétariat d'État chargé de la Formation Professionnelle.

2017. « Rapport d'analyse de la situation actuelle de la gestion et de l'organisation du secteur de la formation professionnelle privée et du fond documentaire existant. Volet 4 – la réforme de la formation professionnelle privée. » Livrable 13. MCC/MCA/Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur, et de la Recherche Scientifique, Secrétariat d'État chargé de la Formation Professionnelle.

2017. « Rapport d'état du diagnostic du cadre juridique et institutionnel régissant le système de la FP et du benchmark. Livrable 2. » MCC/MCA/Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur, et de la Recherche Scientifique, Secrétariat d'État chargé de la Formation Professionnelle.

Département de la Formation Professionnelle. 2015. « Rapport d'activités 2015. » MCC/MCA/Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur, et de la Recherche Scientifique, Secrétariat d'État chargé de la Formation Professionnelle.

Direction du Développement de la Coopération Suisse. N.-D. « Genre et formation professionnelle : un outil pratique visant à prendre en compte l'égalité homme – femme dans les projets de formation professionnelle en vue d'un meilleur accès à l'emploi. » Domaine des Ressources Thématiques, Section Emploi et Revenus.

Haut-commissariat au Plan et la Banque mondiale. 2017. « Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités. » Novembre, 2017.

International Labor Office. 2013. "Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training: A Practical Guide. Geneva.

Jean-Christophe Maurin et Thomas Melonio. 2011. « Document de travail : Formation et emploi au Maroc, état des lieux et recommandations. » Agence Française de Développement : 116. Septembre 2011.

Johanne Villegas. N.-D. Insertion sociale et professionnelle des jeunes en Afrique subsaharienne : capitalisation de deux initiatives non-gouvernementales en Mauritanie et au Mozambique. Comité Français pour la Solidarité Internationale. Avec la collaboration d'Essor et du GRET et le soutien financier de l'Agence Française de Développement.

La Commission Permanente chargée des Affaires de la Formation, de l'Emploi et des Politiques Sectorielles. 2011. "Emploi des jeunes." Le Conseil Économique et Social, Auto-Saisine n°2/2011.

Ministère de l'Éducation nationale et de la formation professionnelle, Département de la formation professionnelle. 2016. Référentiel sur l'intégration de l'inégalité et de l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle. Une formation professionnelle sensible au genre. RÉAPC. Avec l'appui d'Affaires mondiales Canada. Mars, 2016.

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. 2010. Programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et équité de genre dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale et les conditions de travail. Novembre 2010.

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

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

Ratna Ghosk et al. N.d. Women in science, technology, engineering and mathematics. Montreal, Canada: McGill University.

Sandra Barlet, Christian Baron, et Nicolas Lejosne. 2011. « Métiers porteurs : le rôle de l'entrepreneuriat, de la formation et de l'insertion professionnelle. » Document de travail 111.

Agence Française de Développement, Département de la Recherche. Document de travail 111, avril 2011.

SEFP, 2016, Rapport de synthèse de l'enquête d'insertion, p. 76. Cité dans le rapport diagnostic, ISG.

UNESCO, 2013. « Social inclusion of young persons with disabilities (PWD) in Lebanon : Where do we stand and what should be done to promote their rights ? » Beirut, September 2013.

Sites web consultés :

Banque Mondiale (2016), <http://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion>, Site officiel consulté le 23 juin 2017.

Fondation Mohammed VI, <https://fr.fm6reinsertion.ma/formation-professionnelle/>, consulté le 9 février 2018

Le MFSEDS : <http://www.social.gov.ma/fr/rubrique/contexte-g%C3%A9n%C3%A9ral> consulté le 8 février 2018

RGPH 2014, Site web du Haut Commissariat au Plan (HCP) <http://rgphentableaux.hcp.ma/Default1/>, consulté le 3 février 2018.

ONU Femmes, site web site web officiel,

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>, consulté le 3 février 2018.

## Annexe 1 : Descriptif du Centre Mohammed VI de FP des détenus, Salé.

Le Centre de formation professionnelle des détenus est installé à la prison locale El Arjat II à Salé. Le nouveau Centre fait partie d'un programme intégré mis en œuvre par la Fondation Mohammed VI pour la réinsertion des détenus, en collaboration avec l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) et la Délégation Générale de l'Administration Pénitentiaire et de la Réinsertion et leurs partenaires

### Formation des détenus

Ce programme, qui a vocation à être généralisé à toutes les maisons carcérales du royaume, vise à transformer ces espaces de privation de liberté en milieu de rééducation, d'apprentissage, de savoir-faire, de savoir être, de valorisation de soi et de réconciliation avec la société, à travers notamment le développement d'activités culturelles et sportives et la promotion des actions de prise en charge médicale, d'enseignement et de formation.

Il favorise également la réintégration socio-économique des personnes cibles qui pourront aussi bénéficier, une fois libérées, de l'accompagnement des centres post-carcéraux édifiés par la Fondation Mohammed VI pour la réinsertion des détenus à cet effet.

La réalisation du centre de formation professionnelle au sein de la prison locale El Arjat II procède, ainsi, du choix opéré par la Fondation Mohammed VI pour la réinsertion des détenus, privilégiant la formation et l'enseignement en tant qu'outils de réintégration sociale et professionnelle.

Bénéficiant à près de 170 détenus, le nouveau Centre dispose d'ateliers de ferronnerie d'art, d'électricité et de mécanique auto, de plomberie sanitaire, de tapisserie, de coupe-couture, de coiffure, de bureautique, ainsi que de salles de cours (alphabétisation, éducation non-formelle), d'art plastique, de calligraphie, d'informatique et d'une bibliothèque.

### Programme d'appui aux microprojets et à l'auto-emploi des ex-détenus

La Fondation Mohammed VI pour la réinsertion des détenus a également initié un programme d'appui aux microprojets et à l'auto-emploi des ex-détenus, qui a bénéficié en 2018 cette année à près de 270 anciens détenus originaires des villes de Kénitra, Khémisset, Salé, Fès, Meknès, Temara, Oujda, Jerada, Nador, Beni Mellal, Safi, Agadir, et Tiznit.

Ce programme, qui mobilise cette année une enveloppe budgétaire de 6,5 millions de dirhams, illustre l'intérêt particulier qu'accorde SM le Roi à l'avenir des citoyens incarcérés. Il procède également de la vision Royale éclairée visant à renforcer la sécurité au sein de la société, à lutter contre la délinquance, à réduire la population carcérale et le taux de récidive et à créer des activités génératrices de revenus.

Le programme consistera à apporter un appui financier ou en équipements à des ex-détenus porteurs d'un projet de vie personnel, élaboré sur la base d'un diagnostic établi pendant la période de détention avec l'assistance du service de préparation à la réinsertion (SPR), en adéquation avec la formation et le savoir-faire des bénéficiaires, ainsi qu'avec les besoins du marché du travail.

Source : MAP, le 18 mai 2018