

المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
قطاع التكوين المهني



ROYAUME DU MAROC
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DÉPARTEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
قطاع التكوين المهني

PLAN D'IMPLANTATION DU RÉFÉRENTIEL DES VALEURS ET DES NORMES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ET D'ÉQUITÉ DE GENRE DANS LE SYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Mars 2017

Mise en œuvre
de la SNFP 2021
La formation partout, pour tous
et tout au long de la vie



ⵜⴰⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⵎⴰⵔⵉⵜ
ⵜⴰⵎⴰⵔⵉⵜ ⵜⴰⵎⴰⵔⵉⵜ ⵜⴰⵎⴰⵔⵉⵜ
ⵜⴰⵎⴰⵔⵉⵜ ⵜⴰⵎⴰⵔⵉⵜ



المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
قطاع التكوين المهني

ROYAUME DU MAROC
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DÉPARTEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PLAN D'IMPLANTATION DU RÉFÉRENTIEL DES VALEURS ET DES NORMES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ET D'ÉQUITÉ DE GENRE DANS LE SYSTÈME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Mars 2017

Équipe de production

Coordination

Asri Wafa	Directrice de la CPSP
EL Himri Brahim	Directrice de la Coordination Pédagogique et du Secteur Privé
Bergeron Jocelyne	Directrice du projet RÉAPC

Analyse et conception

Solar Claudie	Conseillère du projet RÉAPC
Zakhour Rkia	Gestionnaire de l'Unité de Gestion Genre, DFP

Table des matières

Acronymes	4
1. Le volet Genre du RÉAPC	5
1.1. Le volet genre de 2012 à 2016	5
1.1.1. Rappel du Référentiel IÉÉG	5
1.1.2. Actualités du PTA5 / ÉÉG	6
1.2. Le volet Genre : 2017-2019.....	9
2. Activités du PTA 6 et du PTA7 de l'IÉÉG	9
Activités et échéancier.....	11

Figure et schémas

Schéma de l'autodiagnostic genre	7
Schéma des activités du PTA6&7/ ÉÉG	12

Acronymes

APC	Approche par compétences
BSG	Budgétisation sensible au genre
CD	Comité directeur
CER	Comité d'encadrement du Référentiel des valeurs et des normes
CIDE	Consortium international de développement en éducation
DFP	Département de la Formation professionnelle
ÉÉG	Égalité et équité de genre
ÉFP	Établissement de formation professionnelle
FP	Formation professionnelle
IÉÉG	Institutionnalisation de l'égalité et de l'équité de genre
OF	Opérateurs de formation
PSMT	Programme stratégique à moyen terme/ ÉÉG
PTA	Plan de travail annuel
RÉAPC	Projet d'appui à la réforme de l'éducation par le biais de l'approche par compétences
RIÉÉG	Référentiel d'intégration de l'Égalité et de l'Équité de Genre
SFP	Système de formation professionnelle
UGG	Unité de gestion genre

1. Le volet Genre du RÉAPC

L'égalité et l'équité de genre sont une dimension importante du projet d'appui à la Réforme de l'Éducation par le biais de l'Approche par Compétences (RÉAPC) qui a débuté en décembre 2012 et se terminera en 2019.

1.1. Le volet genre de 2012 à 2016

Ce volet du projet RÉAPC a bénéficié de la mise en place, dès février 2013, de l'Unité de Gestion du Genre (UGG) à laquelle est rattachée depuis le début une Gestionnaire avec laquelle travaille la Conseillère du RÉAPC. Le volet Genre bénéficie de plus du soutien des personnes-ressources relais des trois départements associés au projet, soit l'Agriculture, la Pêche Maritime et le Tourisme, ainsi que de points contacts dans chacune des directions du DFP. Ces éléments favorisent l'Institutionnalisation de l'ÉÉG au DFP et ont contribué à la proposition de la création d'un Service Genre dans le futur organigramme du DFP projeté dans la Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2021. Une plaquette sur l'égalité et l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle a été publiée.

La première partie du projet a permis d'offrir des formations auprès d'environ 200 personnes œuvrant en formation professionnelle, notamment des membres du DFP et des DF. Ces formations ont porté sur l'analyse de genre, la communication sensible au genre, l'intégration de la perspective genre dans les politiques, l'effet du genre dans les groupes et les équipes de travail ainsi que le genre et l'évaluation.

Toujours lors de cette période, l'UGG, soutenue par la Conseillère du RÉAPC, a développé le Cahier des Prescriptions Spéciales d'une Étude, financée par le DFP, qui doit aboutir à des recommandations devant améliorer l'accès, la réussite et l'insertion dans le marché du travail des jeunes filles et garçons. Cette étude a démarré en décembre 2015; un Bureau d'études a été sélectionné et un rapport méthodologique a été déposé. Cette étude doit permettre de recueillir des informations sur les actions à mener pour favoriser l'intégration de l'égalité et de l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle.

Une des réalisations importantes du volet genre du RÉAPC a consisté en l'élaboration d'un Référentiel des valeurs et des normes en matière d'égalité et d'équité de genre. Ce référentiel a bénéficié de la collaboration des partenaires du projet invités à prendre part à un Comité d'Encadrement du Référentiel (CER). Le document produit, intitulé Référentiel d'Intégration de l'Égalité et de l'Équité de Genre dans le système de la formation professionnelle (RIÉÉG ou Référentiel IÉÉG), après adoption au CER, a été adopté par le Comité Directeur (CD) en 2016.

1.1.1. Rappel du Référentiel IÉÉG

Le Référentiel IÉÉG comporte deux parties :

- I. La première partie relève les énoncés les plus importants de textes fondamentaux pour soutenir l'orientation gouvernementale souhaitée en matière d'égalité et d'équité de genre. Les textes retenus sont :
 1. La Constitution marocaine de 2011.
 2. Le Plan gouvernemental pour l'égalité 2012-2016.
 3. La Charte nationale d'éducation et de formation de 1999.
 4. La vision stratégique de la réforme 2015-2030.

5. La Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021.

II. La deuxième partie propose des outils nécessaires à l'intégration du genre dans le système de la formation professionnelle :

1. Analyse de genre (AG).
2. Budgétisation sensible au genre (BSG).
3. Communication sensible au genre (CSG).
4. Formation sensible au genre (renommée Discrimination en classe (DC)).
5. Information et orientation sensibles au genre (IOSG).
6. Lutte contre la discrimination et les stéréotypes (LDS).
7. Pédagogie de l'équité (PÉ).
8. Collecte d'informations sensibles au genre (renommée Statistiques et données sexospécifiques (SDS)).

1.1.2. Actualités du PTA5 / ÉÉÉ

En ce qui concerne l'ÉÉÉ, et aux fins de consolider **la stratégie de prise en charge de l'ÉÉÉ** au niveau du DFP, des opérateurs publics et privés de formation et des ÉFP, les axes de travail s'articulent sur la mise en œuvre du Référentiel IÉÉÉ qui devrait permettre de réaliser un guide de bonnes pratiques en ÉÉÉ.

Dans cette perspective, les activités prévues concernent l'implantation du Référentiel IÉÉÉ auprès du DFP, des OF et des ÉFP, et ce, en conformité avec les résolutions du CD. Or, le plan d'implantation, d'abord proposé en mai 2016, a donné lieu à des interprétations parfois divergentes qui se trouvent à l'origine de la mise en place d'un comité ad hoc de recadrage (DFP/MAC/RÉAPC) de façon à ce qu'il soit compris et interprété de la même façon par tous les partenaires du projet. C'est le but du présent document.

L'activité principale de l'an 5 du RÉAPC en matière d'ÉÉÉ a été centrée sur le développement d'un plan d'implantation en concertation avec le groupe de suivi mis en place pour son élaboration. Une fois l'aval du Comité ad hoc de recadrage obtenu et les commentaires du Comité de suivi incorporés, le plan d'implantation sera soumis à des fins d'adoption au CTC et au CD en 2017. Il s'ensuit que ce plan concerne désormais les ans 6 et 7 du Projet.

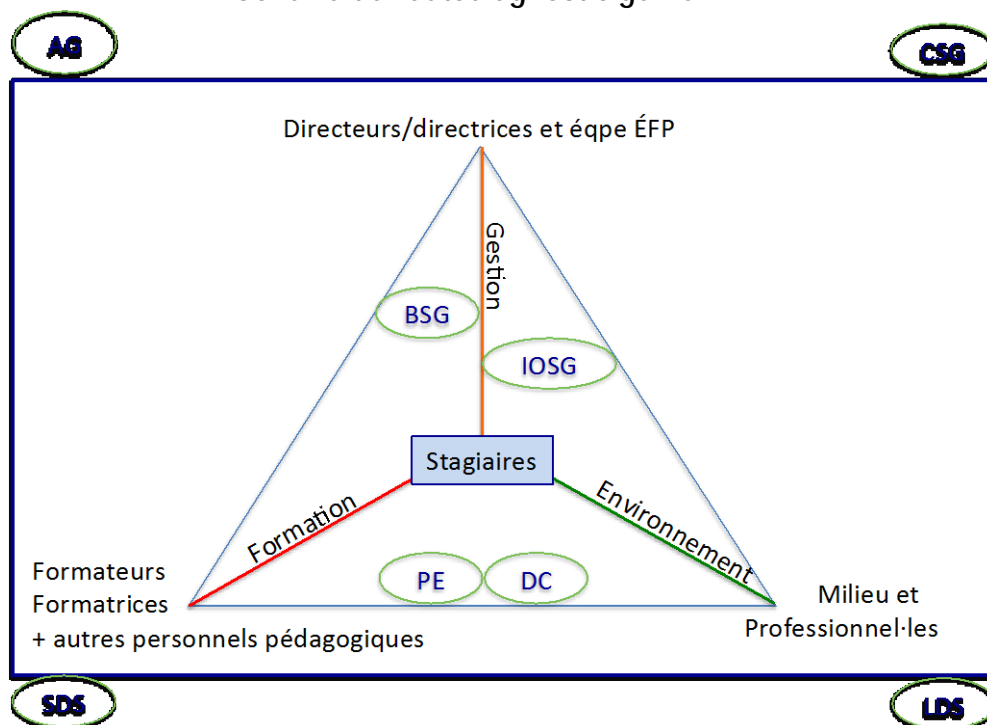
Le plan d'implantation du Référentiel sur l'intégration de l'égalité et de l'équité de genre dans le SFP comprend :

- l'élaboration de deux outils : l'autodiagnostic en matière de genre pour les ÉFP et un guide des bonnes pratiques. Ces deux outils comprennent une série de 8 fiches qui permettent de mieux procéder à l'autodiagnostic et à mettre en place, par la suite, un plan d'amélioration qui peut s'appuyer sur les bonnes pratiques recueillies. Le tout pourrait se greffer au plan d'action du projet d'établissement et des indicateurs genre pourraient être intégrés dans le Référentiel National d'Évaluation de la Formation Professionnelle.

Pour faciliter la compréhension de ce qui précède :

- les 8 fiches reprennent, sous forme synthétique de une à deux pages, les 8 outils détaillés dans le Référentiel IÉÉG (voir ci-haut) ;
- l'autodiagnostic constitue un nouvel outil développé spécifiquement pour les ÉFP afin de leur permettre de dresser un portrait de la situation actuelle en matière de l'égalité et de l'équité de genre dans leur établissement, de prioriser les actions à réaliser pour améliorer cette situation, et de gérer l'évolution dans le temps de ce volet de la FP. Cet autodiagnostic s'appuie sur les 8 fiches mentionnées ci-dessus et peut être schématisé comme suit :

Schéma de l'autodiagnostic genre



Le rectangle schématise un ÉFP : à l'intérieur les Stagiaires sont au centre, car ils constituent la raison d'être de l'ÉFP et sont appuyés dans leur développement par :

- les directeurs et directrices ainsi que l'équipe de l'ÉFG qui en assurent la gestion,
- les formateurs et formatrices et les autres personnels pédagogiques qui s'occupent de la formation,
- les professionnels et le milieu qui conditionnent l'environnement et qui jouent un rôle important dans leur stage et leur insertion.

Les petits ovales verts symbolisent les 8 fiches issues du Référentiel (voir ci-haut p.6): quatre d'entre eux sont positionnés en dehors du rectangle, car le contenu des fiches concerne toutes les personnes et fonctions de l'ÉFP. Il s'agit de l'analyse de genre (AG), de la communication sensible au genre (CSG), de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes (LDS) et des statistiques et données sexospécifiques (SDS).

Pédagogie de l'équité (PE) et discrimination en classe (DC) sont à mi-chemin entre les personnes de la base du triangle, car cela concerne la formation et l'environnement des stages et de l'insertion.

Quant à la budgétisation sensible au genre (BSG), elle concerne essentiellement la direction tandis que le milieu, les professionnelles et la direction jouent un rôle majeur dans l'information et l'orientation sensibles au genre (IOSG).

- le guide de bonnes pratiques présentera, en plus des 8 fiches et de l'autodiagnostic genre, des pratiques exemplaires répertoriées lors de l'expérimentation et de l'implantation de l'autodiagnostic genre.
- En date de janvier 2017, sept fiches ont été présentées et adoptées par le CSR tandis que la huitième, sur la Budgétisation sensible au genre est en développement en lien avec le Chef de la Division Coopération et Partenariat.
- Pour consolider la validation de ces fiches, un processus de recherche-action sera mis en place sous forme d'une expérimentation du guide d'autodiagnostic genre auprès d'ÉFP. En effet, le Référentiel IÉÉG a permis de concevoir les fiches et le guide d'autodiagnostic genre résulte dans la mise en application de ces fiches dans des ÉFP. Aussi, lors d'un processus itératif d'expérimentation de l'autodiagnostic auprès d'ÉFP, les fiches seront revues à la lumière des commentaires formulés. Il s'agit ainsi d'un processus en boucle qui assure la validation des fiches.
- Pour mener à bien cette recherche-action, plusieurs actions doivent être mises en place ou développées :
 - Une révision du guide d'autodiagnostic genre pour bien arrimer les fiches aux trois dimensions relatives aux ÉFP, soit : la gestion, la formation et l'environnement (voir le schéma en annexe 2).
 - La définition d'un processus d'expérimentation.
 - Une liste des critères retenus dans la sélection des ÉFP.
 - Une grille d'expérimentation pour recueillir les commentaires au regard des fiches et de l'outil d'autodiagnostic.
 - Le déroulement de l'expérimentation.
 - Le résultat attendu.
- La fin du processus résultera en des recommandations d'intégration de certains éléments dans le Guide de gestion APC ou dans les indicateurs du Référentiel national d'évaluation du SFP, complétant ainsi certaines rubriques relatives aux différences de sexe. Cette dernière démarche pourrait comprendre la présentation des résultats de l'expérimentation et de l'implantation à l'équipe du Référentiel National d'Évaluation de la Formation Professionnelle pour commentaires et harmonisation.

1.2. Le volet Genre : 2017-2019

Comme le soulignait le PTA5 (2016-2017) en termes d'axes et de stratégie d'intervention au regard de l'ÉÉG, il s'agit de « Consolider avec le DFP et les OF la **stratégie de prise en charge de l'ÉÉG** en s'appuyant sur les acquis issus du PSMT/IÉÉG et en visant l'institutionnalisation de l'ÉÉG au niveau du DFP, des opérateurs publics et privés de formation et des ÉFP, la mise en œuvre du 'RIÉÉG ou Référentiel IÉÉG' ainsi qu'un guide de bonnes pratiques en ÉÉG » (PTA5, p16).

Pour y parvenir, le Référentiel d'Intégration de l'Égalité et de l'Équité de Genre dans le système de la formation professionnelle (Référentiel IÉÉG), qui présente les valeurs et les normes en matière d'égalité et d'équité de genre, constitue l'orientation privilégiée du volet Genre de 2017 à 2019.

2. Activités du PTA 6 et du PTA7 de l'IÉÉG

Les deux dernières années du RÉAPC au regard de l'ÉÉG seront consacrées à la mise en œuvre du plan d'implantation du Référentiel IÉÉG qui permet une démarche de validation des fiches relatives au Référentiel IÉÉG par le biais de l'expérimentation et de l'implantation du guide d'autodiagnostic genre dans des ÉFP et de recueillir ainsi des données pertinentes au développement du guide des bonnes pratiques.

Le **guide de bonnes pratiques** sera composé des trois éléments suivants :

- **les 8 fiches issues du Référentiel IÉÉG**
Ces fiches sont développées, expérimentées et validées par le biais d'une recherche-action sous l'angle de l'autodiagnostic genre auprès des ÉFP sélectionnés.
- **le guide d'autodiagnostic genre** qui s'appuie sur les fiches et sera ajusté au fil de la recherche-action
- **les pratiques exemplaires en matière de genre mises en place dans les ÉFP sélectionnés**

Les bonnes pratiques seront recueillies lors des rencontres d'autodiagnostic genre dans les ÉFP. En effet, les consultations menées lors de la mission de janvier 2017 ont permis de noter que les directions livrent spontanément des exemples d'actions menées pour améliorer la situation du genre dans l'établissement : à titre d'exemple, il a été question de l'accès à la FP selon le genre et de la sécurité des stagiaires.

Dans l'ensemble, environ 25% des établissements utilisant l'APC seront visés par la recherche-action, soit possiblement :

- ✓ 3 des 12 ÉFP/Pôles en Agriculture (prévu au PTA 6 de 2017-2018)
- ✓ 3 des 12 ÉFP en Pêche Maritime (prévu au PTA 6 de 2017-2018)
- ✓ 2 des 8 ÉFP en Tourisme (prévu au PTA 7 de 2018-2019)
- ✓ 1 des 4 ÉFP en Gestion déléguée (prévu au PTA 7 de 2018-2019)
- ✓ Nombre à déterminer en FPP (prévu au PTA 7 de 2018-2019)

Nous commencerons cependant par une expérimentation dans quatre ou cinq établissements. Les ÉFP où sera expérimenté ou implanté l'autodiagnostic seront sélectionnés selon les critères suivants :

- ✓ Faire partie des ÉFP concernés par le RÉAPC ;
- ✓ Avoir une direction ouverte à l'ÉÉG, comme en témoignent certaines de leurs activités ;
- ✓ Une directrice ou un directeur disponible sur une période de deux jours ;
- ✓ Une équipe de direction disponible sur une période de deux jours ;
- ✓ Lors de ces deux jours, organiser une rencontre avec des représentants des groupes suivants :
 - Formateurs et formatrices et personnel technico-pédagogique ;
 - Professionnels, hommes et femmes, du milieu d'application de la formation professionnelle dispensée ;
 - Stagiaires filles ;
 - Stagiaires garçons.

Au total, l'autodiagnostic genre sera d'abord expérimenté dans 4 ou 5 établissements puis implanté dans une douzaine d'autres. Cette démarche permet de valider les fiches issues du Référentiel IÉÉG, d'une part, et l'autodiagnostic genre, d'autre part. L'implantation pourra alors se réaliser en s'appuyant sur des outils validés tandis que la collecte de bonnes pratiques se poursuivra.

À l'issue de l'implantation, une version finale du Guide des bonnes pratiques sera élaborée ainsi qu'une feuille de route pour la généralisation/pérennisation de cette activité au sein du système de la formation professionnelle.

Dans la perspective de cette opérationnalisation, il serait souhaitable que deux accompagnateurs par DF (idéalement, une femme et un homme) participent à l'autodiagnostic afin de consolider les compétences requises pour poursuivre l'implantation du Référentiel, de ses fiches et de l'autodiagnostic. Pour assurer ce développement des compétences, une formation-action de ces accompagnateurs et accompagnatrices serait orchestrée, avant l'expérimentation d'une part, afin de présenter et d'explicitier la démarche tout en transmettant des connaissances sur le contenu et les outils du Référentiel. Les accompagnateurs ou accompagnatrices de chaque DF participeraient, avec l'UGG et la Conseillère Genre, tant à l'expérimentation qu'à l'implantation de l'autodiagnostic genre. D'autre part, une autre formation-action serait orchestrée à la fin pour dresser le bilan de l'expérimentation et de l'implantation ainsi que de structurer les actions à mener une fois le projet RÉAPC terminé.

Par ailleurs, l'expérimentation et l'implantation permettront de repérer les indicateurs susceptibles d'être intégrés dans le Référentiel National d'Évaluation de la Formation Professionnelle.

Activités et échéancier

PTA5	<p>Révision du Plan d'implantation IÉÉG</p> <p>CSR : Plan d'implantation Adoption de fiches Discussion sur l'autodiagnostic</p> <p>Consultations sur l'autodiagnostic</p>
PTA6	<p>Restructuration de l'autodiagnostic genre</p> <p>Sélection des accompagnateurs et accompagnatrices par partenaires du projet RÉAPC</p> <p>Formation/action de tous les accompagnateurs et accompagnatrices sur l'autodiagnostic genre</p> <p>Détermination des ÉFP pour expérimentation de l'autodiagnostic</p> <p>Expérimentation de l'autodiagnostic dans quatre ou 5 ÉFP</p> <p>Début de l'implantation de l'autodiagnostic genre</p> <p>Collecte simultanée des données pour le guide de bonnes pratiques</p> <p>Planification de la Budgétisation sensible au genre (BSG)</p> <p>CSR : Suivi du plan d'implantation Fiche BSG Suivi du guide de bonnes pratiques</p>
PTA7	<p>Suite et fin de l'implantation de l'autodiagnostic genre dans les ÉFP</p> <p>Bilan de la recherche-action</p> <p>Révision de l'autodiagnostic genre et des fiches à la lumière de l'implantation</p> <p>Sélection des éléments à intégrer à titre d'indicateurs dans le Référentiel National d'Évaluation de la Formation Professionnelle (RNÉFP)</p> <p>Rédaction du rapport bilan sur le volet ÉÉG du RÉAPC</p> <p>CSR : Adoption des indicateurs genre Adoption du Guide des bonnes pratiques Adoption du rapport bilan sur le volet ÉÉG</p> <p>Adoption du rapport bilan sur le volet ÉÉG par le CTC/CD du RÉAPC</p>

Schéma des activités du PTA6&7/ ÉÉG

Niveau de résultat : Extrait 1113				
Description du résultat L'appui à la mise en place de mesures structurantes identifiées par le MENFP/PSMT en ÉÉG est achevé.				
Composante 1 : Appui MENFP/DFP - Série 1000				
Volet Égalité Équité de Genre (ÉÉG)				
Activité PTA 6	Livrables PTA 6	Échéancier	Niveau d'effort	Cible an 6
1113.404 Mise en œuvre du plan d'implantation du référentiel sur les valeurs et normes et le guide des bonnes pratiques à appliquer en matière d'ÉÉG au DFP/DF/ÉFP, en concertation avec le groupe de suivi de la conception du référentiel.	Activités d'implantation du Référentiel des valeurs et des normes en ÉÉG : <ul style="list-style-type: none"> - formation-action sur l'autodiagnostic genre auprès des accompagnateurs/trices - expérimentation de l'autodiagnostic genre - début de l'implantation de l'autodiagnostic genre - collecte de données sur les bonnes pratiques - validation de la fiche sur la budgétisation sensible au genre 	Mars 2018	Partie Marocaine Groupe de travail 6 à 8 personnes Partie Canadienne 4 missions (de 2 sem.)	<ul style="list-style-type: none"> - formation-action réalisée - autodiagnostic expérimenté ou implanté dans 50% des ÉFP visés par le projet - collecte réalisée à 50% - fiche adoptée
Activité PTA 7	Livrables PTA 7	Échéancier	Niveau d'effort	Cible an 7
1113.404 Mise en œuvre du plan d'implantation du référentiel sur les valeurs et normes et le guide des bonnes pratiques à appliquer en matière d'ÉÉG au DFP/DF/ÉFP, en concertation avec le groupe de suivi de la conception du référentiel.	Activités d'implantation du Référentiel des valeurs et des normes en ÉÉG : <ul style="list-style-type: none"> - suite de l'implantation de l'autodiagnostic genre - rédaction du guide des bonnes pratiques - sélection d'indicateurs genre pour le RNÉFP - bilan sur l'ÉÉG 	Mars 2019	Partie Marocaine Groupe de travail 6 à 8 personnes Partie Canadienne 4 missions (de 2 sem.)	<ul style="list-style-type: none"> - autodiagnostic réalisé dans 100% des ÉFP visés par le projet - réalisé à 100% - indicateurs genre acheminés pour intégration dans le RNÉFP - bilan ÉÉG et guide des bonnes pratiques adoptés par le CD