

Actions pour l'égalité et l'équité de genre

Promouvoir l'accès à l'ensemble des filières

L'objectif est d'assurer l'accès des filles et des garçons à toutes les filières de formation professionnelle à travers notamment :

- > la prise en compte du genre dans les nouvelles filières ;
- > la promotion de la parité dans les filières essentiellement masculines ou féminines ;
- > l'introduction de la dimension genre dans le système d'orientation ;
- > la valorisation de la persévérance pour contrer l'abandon de la formation.

Améliorer l'insertion et l'employabilité des lauréates et des lauréats

L'objectif est d'augmenter les chances d'insertion et de maintien sur le marché de l'emploi, autant pour les filles que pour les garçons.

Parmi les mesures à encourager :

- > mener des études pour améliorer les connaissances sur les écarts et les contraintes selon le genre ;
- > identifier et mettre en place des mesures pour lever les obstacles qui limitent l'accès au marché du travail selon le genre.

Concepts clés

Approche Genre	Analyse et remise en cause des processus qui différencient et qui hiérarchisent les individus en fonction de leur sexe, dans une perspective d'égalité et d'équité
Discrimination	Traitement différent et en défaveur d'un individu ou d'un groupe d'individus en raison de différences physiques, culturelles ou idéologiques
Égalité	Égalité entre les femmes et les hommes en termes d'égalité civile et d'égalité sociale, soit : l'égalité devant la loi, l'égalité des droits sociaux et l'égalité des chances
Équité	Prise en compte des capacités et des obstacles des femmes et des hommes dans la mise en œuvre d'un programme ou dans la prestation de services
Genre	Caractéristiques sociales attribuées aux hommes et aux femmes dans une société donnée
Institutionnalisation de l'Approche Genre	Prise en compte systématique de la dimension Genre, de façon transversale, dans tous les programmes et projets ainsi que dans la structure interne d'une organisation
Mixité	Présence de personnes de sexe masculin et de sexe féminin dans un groupe ou dans une organisation
Parité	Représentation à égalité de chacun des sexes
Sexe	Caractéristiques biologiques des hommes et des femmes
Stéréotype	Idée préconçue, opinion toute faite ou image populaire et caricaturale que l'on se fait d'une personne ou d'un groupe, en se basant sur une simplification abusive de traits de caractère réels

Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle 2021

La formation partout, pour tous et tout au long de la vie



L'égalité et l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle

Levier de l'employabilité des hommes et des femmes

Fondements

Par le biais de la Constitution, le Royaume du Maroc œuvre à la réalisation de la parité entre les femmes et les hommes (Article 19) et met de l'avant la mobilisation de tous les moyens disponibles pour l'accès à la formation professionnelle (Article 31). De nombreuses réformes confirment cette volonté d'égalité et d'équité de genre (ÉÉG) :

- Égalité des droits et libertés des femmes et des hommes (Article 19 de la Constitution 2011) ;
- Ratification sans réserve de la Convention pour l'éradication de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (préambule de la Constitution 2011) ;
- Plan gouvernemental pour l'égalité 2012-2016 ;
- Budgétisation sensible au genre ;
- Mise en œuvre du programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité de genre dans le secteur de la formation professionnelle (PSMT-ÉÉG).

Pourquoi l'égalité et l'équité de genre ?

Malgré la tendance vers la parité en formation professionnelle dans les secteurs public et privé, plusieurs défis persistent :

- La régression du taux d'activité féminine au niveau national : 25% en 2013 par rapport à 28% en 2004 ;
- La concentration des filles dans un nombre réduit de filières ;
- La faible participation des filles, en milieu rural, à la formation professionnelle ;
- Les écarts de genre en matière de niveaux de formation avec une tendance vers la parité pour les niveaux Technicien Spécialisé et Technicien et une tendance masculine pour les niveaux Qualification et Spécialisation ;
- Les difficultés d'insertion des lauréats, filles et garçons, sur le marché du travail ;
- La lutte contre les stéréotypes et la discrimination.

Une unité genre à l'appui de l'égalité et de l'équité

L'Unité Genre, créée en 2013 au Département de la Formation Professionnelle, travaille en coordination avec les Unités Genre des Départements Formateur et des Points Focaux Genre représentant les différentes structures du Département.

Mission

Assurer l'Institutionnalisation de l'Égalité et de l'Équité de Genre dans le système de la formation professionnelle.

Attributions

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

Axes de développement

- Institutionnalisation de l'égalité et de l'équité de genre au sein du Département de la Formation Professionnelle ;
- Promotion de l'intégration de l'ÉÉG dans le système de la formation professionnelle.



Actions pour l'égalité et l'équité de genre

Sensibiliser et former à l'approche Genre

L'objectif est de diffuser la culture de l'ÉÉG et la pertinence de la prise en compte de la dimension genre dans le système de la formation professionnelle à travers notamment :

- l'organisation de sessions de formation et de sensibilisation au profit du personnel du Département de la Formation Professionnelle, du personnel des Opérateurs de Formation, des conseillères et conseillers, des formatrices et formateurs et organisations professionnelles ;
- l'utilisation des différents supports de communication pour informer et sensibiliser tous les intervenants et intervenantes dans le système de la formation professionnelle sur l'approche genre et sur l'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité de genre.



Transformer les pratiques institutionnelles et d'intervention

L'objectif est d'assurer la disponibilité de données ventilées selon le sexe afin de favoriser une gestion équitable et une communication qui tiennent compte du genre.

Parmi les mesures à prendre :

- intégrer la dimension genre dans la stratégie et dans les programmes et projets de la formation professionnelle ;
- doter les responsables des outils de l'approche genre à intégrer dans leur travail quotidien ;
- utiliser en toutes circonstances un langage sensible au genre et exempt de stéréotypes ;
- veiller au respect des valeurs et des normes en ÉÉG dans le système de la formation professionnelle.