

**ACCÈS DES FEMMES AUX FILIÈRES PORTEUSES DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE AU MAROC : PÉNALISATION OU AUTO-
PÉNALISATION ?**

**ACCESS OF WOMEN TO VOCATIONAL TRAINING SECTORS
IN MOROCCO: PENALIZATION OR SELF-PENALIZATION**

BOUGHABA Ilham

Professeure Assistante et Chercheuse

Laboratoire de Recherche GECIAS : « Gestion des Compétences, de l'Innovation Entrepreneuriale et des
Aspects Sociaux des Organisations et des économies »

Equipe de recherche DEGG : « Droit, Economie, Gestion et Genre »

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales

Université Hassan II de Casablanca, Maroc

Date de soumission : 21/03/2019

Date d'acceptation : 27/04/2019

Pour citer cet article :

BOUGHABA I (2019) « ACCÈS DES FEMMES AUX FILIÈRES PORTEUSES DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE AU MAROC : PÉNALISATION OU AUTO-PÉNALISATION ? » Revue Internationale des
Sciences de Gestion « Numéro 3 : Avril 2019 / Volume 2 : numéro 2 » p : 754 - 772

Résumé

Cet article a pour objectif de répondre à l'un des paramètres qui expliquent la baisse de l'activité économique des femmes au Maroc. L'éducation et notamment la formation professionnelle est le critère inéluctable qui permettra aux femmes d'atteindre leur autonomisation, à travers l'Emploi.

L'OFPPT (Office de Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail) propose diverses formations pour préparer des compétences dans différents secteurs porteurs. C'est un levier de développement de l'activité professionnelle des femmes.

Notre étude qualitative menée à Casablanca vise à vérifier les causes des faibles pourcentages de l'accès des femmes aux filières d'avenir, industrielles et dites masculines.

Notre investigation est menée auprès de deux populations, à savoir 5 responsables de formation et 92 femmes stagiaires. Nos guides d'entretien ont démontré que le concept Métier Sexué est très ancré. Par contre, L'OFPPT n'intègre aucun critère de ségrégation pour restreindre l'accès des femmes aux filières porteuses.

Mots clés :

Egalité, Emploi, Formation professionnelle, Métiers Sexués, auto pénalisation.

Abstract

This article aims to respond to one of the parameters that explain the decline in economic activity of women in Morocco. Education and, in particular, vocational training is the inescapable criterion that will enable women to achieve their empowerment through employment. The OFPPT (Office de Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail) offers various training courses to prepare skills in various promising sectors. It is a lever for the development of women's professional activity.

Our qualitative study in Casablanca aims to investigate the causes of the low percentages of women's access to future, industrial and so-called male careers.

Our investigation is conducted with two populations, namely 5 training managers and a sample of 92 women trainees. Our maintenance guides have demonstrated that the Sexual Work concept is very rooted. On the other hand, the OFPPT does not include any segregation criteria to restrict women's access to promising careers.

Keywords:

Equality, Jobs, Vocational training, Sexual jobs, Auto penalization

INTRODUCTION

« *Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes* » est le troisième Objectif du Millénaire de Développement (OMD). La notion de l'égalité constitue le fondement du concept de développement humain qui est en corrélation avec le développement économique. En fait, l'égalité des genres impacte positivement la croissance économique.

Cette égalité des genres passe par l'autonomisation économique des femmes et l'autonomisation des femmes ne peut être réalisable qu'à travers l'Éducation et l'Emploi. Lorsque les femmes n'ont pas accès à une formation ciblée selon les besoins du marché du travail, elles ne bénéficient pas, par conséquent, des opportunités d'emploi. Leur potentiel productif inexploité influence négativement le développement économique de la société.

En effet, la qualité de l'éducation est devenue le 4^{ème} objectif à réaliser parmi les 17 objectifs assignés par les Objectifs du Développement Durable (ODD) : « *Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.* »

Dans notre article, nous avons mis l'accent sur l'interdépendance entre la qualité de l'éducation et la réalisation de l'insertion professionnelle ; le constat nous a permis de nous intéresser à la formation professionnelle comme levier de développement de l'activité professionnelle des femmes.

S'agissant du Maroc, la formation professionnelle est représentée par plusieurs organismes, mais nous avons opté pour l'OFPPT du fait qu'il est le premier opérateur de la formation professionnelle. Il propose diverses formations pour préparer des compétences dans différents secteurs et notamment les secteurs porteurs tels que l'aéronautique, l'automobile, le BTP, Transport et Logistique... Mais selon les statistiques présentées par cet organisme de formation, le pourcentage de femmes stagiaires qui choisissent des filières liées à ces secteurs est très faible (par exemple l'aéronautique : 24%, l'automobile : 17%, le BTP : 12%, Transport et Logistique : 2% ...)

Alors notre problématique surgit de ce constat : « **l'accès aux filières d'avenir de la formation professionnelle est-il conditionné par des considérations de ségrégation ? Et les stagiaires femmes qui désertent ces filières d'avenir sont-elles pénalisées ou s'auto-pénalisent ?** »

Il s'agit d'une étude qualitative qui a pour objectif de vérifier les données présentées auparavant par une étude quantitative¹. Nous avons opté pour des entretiens semi directifs pour connaître les causes qui dissuadent les femmes à choisir des formations liées aux secteurs porteurs.

D'après quelques entretiens exploratoires réalisés avec des responsables de formation, nous avons dégagé deux hypothèses:

- Selon le Cadre méthodologique d'élaboration et de mise en œuvre des programmes OFPPT, La contribution à la promotion et à la prise en charge de l'égalité entre les sexes seraient instituées.
- Les femmes stagiaires reproduiraient les stéréotypes liés aux métiers et par conséquent s'auto-pénaliseraient et elles seraient aussi pénalisées par le marché du travail.

¹ Lors d'un colloque National « Genre et Autonomisation par le travail : Aspects juridiques et économiques » (10 mai 2016), nous avons présenté une étude intitulée « Formation professionnelle et parité : métiers sexués » et nous avons démontré que l'organisme OFPPT a institué la parité en tant que fondement de son cadre méthodologique. Mais nous avons aussi présenté des données chiffrées qui mettent en lumière l'absence quasi-totale des femmes stagiaires dans les secteurs à potentiel d'insertion professionnelle et nous avons comparé ces données à celles présentées par l'INSEE concernant la France. Le rapprochement mené entre les deux pays montre que le constat est pratiquement semblable quant aux choix des filières dites masculines ou féminines.



Pour vérifier ces hypothèses, nous adoptons un protocole qui se déroule en trois temps : d'abord, l'exploration d'une revue documentaire pour préciser les notions utilisées ; ensuite, la description de la démarche méthodologique de l'étude et enfin l'analyse des résultats tout en soulignant les limites et les pistes de réflexion.

1. ETAT DES LIEUX ET CADRE CONCEPTUEL

Dans la perspective de mieux appréhender nos investigations, il est judicieux de connaître l'état actuel de la situation des femmes et particulièrement son activité professionnelle tout en précisant les différents concepts auxquels nous aurons recours.

1.1. Etat des lieux du travail des femmes

Selon le rapport « les femmes au travail, tendances 2016 » de l'Organisation Internationale de travail (OIT), les femmes rencontrent toujours, et malgré les avancées réalisées, diverses entraves quant à l'accès à un travail conforme aux règles et lois prescrites par le droit de travail universel. Elles sont exposées à l'inégalité des chances pour participer au marché de travail, elles sont contraintes d'accepter des emplois de mauvaise qualité ou de quitter cet emploi pour se consacrer aux travaux domestiques non rémunérés. Ce rapport qui a permis d'étudier des données sur 178 pays conclut que les inégalités entre hommes et femmes perdurent.

Le même rapport précise que depuis la Quatrième conférence mondiale sur les femmes à Beijing en 1995, le travail des femmes n'a pas connu de progrès significatifs. En effet « *Les écarts entre les sexes des taux d'activité et d'emploi n'ont diminué que légèrement entre 1995 et 2015, le taux d'activité des femmes est passé de 52,4 à 49,6 pour cent. Pour les hommes, les chiffres correspondants sont respectivement de 79,9 et 76,1 pour cent. À l'échelle mondiale, les chances pour les femmes de participer au marché du travail demeurent de 27 points de pourcentage inférieures à celles des hommes.* » (OIT 2016). Le rapport souligne aussi qu'à part certaines régions comme l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest Et l'Amérique de Nord qui ont enregistré une évolution timide, les écarts des taux d'activités entre les deux sexes sont élevés et les écarts en termes d'égalité homme/femme augmentent. La baisse de l'activité économique des femmes engendrent des effets négatifs sur la qualité de leur vie. Elles sont plus vulnérables du fait qu'elles sont sujet à la pauvreté et à l'exclusion économique et sociale.

Face à ces écarts, la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par les Nations Unies en 2015 semble justifiée et nécessaire. « *Parvenir à l'égalité entre hommes et femmes, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030, est une condition préalable indispensable à la réalisation d'un développement durable qui ne laissera personne de côté et qui garantira que l'avenir du travail est le travail décent.* » (ODD page19). Le développement durable à l'horizon 2030 est un programme qui insiste sur le consentement général quant à la nécessité de l'égalité entre hommes et femmes et il vise à participer à la réalisation des dix-sept objectifs de développement durable. Parmi ces objectifs, nous en citerons particulièrement, ceux qui servent notre étude, à savoir : la réduction des inégalités, l'accès à une éducation de qualité, la réalisation de l'égalité des sexes, la promotion économique « partagée et durable ».

En effet, le développement humain durable et sans ignorer son objectif environnemental, est à la fois un développement économique et social. Les deux paramètres sont régis par la condition et le rôle attribués au capital humain et notamment aux femmes. La rationalisation de leur contribution socioéconomique est un garant à l'intégration sociale et l'inclusion économique et par conséquent à la promotion d'une croissance économique. En fait, l'impact du travail



féminin sur l'économie se manifeste au niveau du revenu national, de l'amélioration des recettes fiscales, de la compétitivité... (BENNIS et BOUGHABA, 2017). « *Les femmes sont un puissant facteur d'amélioration de la performance des économies développées, d'une part, parce qu'elles permettent la diversification des talents et, d'autre part, parce qu'elles orientent la demande des ménages vers des services (de proximité, culturels, loisirs, etc.. .) à fort contenu en emploi.* » (Béatrice Majnoni d'Intignano, citée par LUNGHI Christina 2002)

Quoiqu'une irrégularité universelle existe entre les hommes et les femmes, affirmée par les rapports d'études et les chiffres, la situation réelle des femmes n'est pas partout similaire. Au Maroc et même si l'aspect législatif a réalisé des avancées importantes, l'aspect économique enregistre toujours des disparités entre les deux sexes. Des statistiques détaillées ont été analysées (BOUGHABA I et al 2018)

1.2. Dichotomie : avancée législative et baisse d'activité économique des femmes marocaines

Prenant conscience de l'importance de l'égalité en tant que levier du développement économique et social, le Maroc a ratifié plusieurs conventions internationales incluant des dispositions en faveur des femmes telles que les Objectifs du Millénaire pour le Développement à l'initiative des Nations-Unies. En ce qui concerne le travail des femmes, le Maroc a ratifié les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (notamment sur la protection de la maternité et l'égalité de rémunération), ainsi que la Convention sur l'Élimination de toute forme de Discrimination à l'égard des Femmes (CEDEF).

Aujourd'hui, une partie des objectifs fixés dans le cadre de ces conventions ont été transposés au niveau du dispositif législatif et réglementaire. La promulgation de la Moudawana a été ainsi saluée par la communauté internationale. La nouvelle constitution de 2011 précise en outre que « *L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental* » et prévoit la création d'une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination.

En ce qui concerne la dernière édition du rapport de la Banque mondiale (2016), « Les femmes, l'entreprise et le droit » précise que Le Maroc se situe parmi les meilleurs élèves de la région MENA et notamment sur le domaine Législatif. Il « *est le seul pays de la région où la discrimination à l'encontre des femmes pour l'accès au crédit est interdite par la loi. Avec Djibouti, le Maroc est aussi le seul pays à imposer par la loi une rémunération équivalente pour un travail équivalent et à interdire la discrimination sexuelle à l'embauche.* » Cependant, ces avancées législatives sont loin d'être effectives.

En effet et suite aux statistiques, la présence des femmes sur le marché du travail n'a pas profité de ces mutations propices; au contraire elle a même reculé ces dernières années. La participation des femmes marocaines dans le marché de travail est inférieure à celle des hommes. Leur activité économique enregistre un recul significatif. Le nombre de femmes actives âgées de 15 ans et plus est passé, entre 2000 et 2012, de 2,74 à 3,04 million, soit un accroissement annuel moyen de 0,9%. La population en âge d'activité, quant à elle, a augmenté au cours de la même période de plus de 2% annuellement. En conséquence, le taux d'activité des femmes est passé de 28,1% à 24,7% et plus précisément 23,4 % en 2016 selon les statistiques du Haut Commissariat au Plan (HCP). Le pourcentage reste largement en deçà de celui des hommes. Leur activité économique enregistre un recul significatif, défiant toutes les stratégies et les politiques publiques de développement favorisant leur émancipation.

De son côté, le rapport synthèse du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE 2014) « Egalité et Economie » confirme les chiffres précédemment cités, à savoir que sur le marché du travail, 25% des effectifs seulement (tous secteurs confondus) sont féminins. Il a

dressé un bilan des grandes avancées au niveau constitutionnel de l'égalité hommes/femmes, tout en mettant en évidence, à la fois, les inégalités accentuées dans différents domaines et les actions à mener pour remédier et consolider les droits des femmes. Parmi les actions menées contre la discrimination, celles « *de renforcer la place du principe d'égalité dans les programmes éducatifs en tant que fondement de l'identité marocaine et de la citoyenneté* » ainsi que de « *favoriser l'activité des femmes et faciliter leur accès à l'emploi.* » Instituer la parité et réduire les inégalités hommes/femmes est un objectif qui peut être réalisé à travers un système éducatif de qualité qui vise la promotion de l'activité économique des femmes.

1.3. Education /Insertion professionnelle/Croissance économique

L'Éducation est une composante institutionnelle qui permet de concrétiser d'autres objectifs de développement durable. Constituant elle-même le 4^{ème} objectif de l'ODD à atteindre, elle a fait l'objet de plusieurs études et interventions. M. Zeid Ra'ad Al Hussein, le Haut-commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a déclaré que l'éducation ouvre de nouveaux espaces professionnels aux femmes et leur offre des opportunités pour améliorer leur statut social et économique. Il a ajouté aussi que l'éducation implique « *une plus grande stabilité sociale, une meilleure santé de génération en génération et une plus grande croissance économique* » Effectivement, l'éducation et notamment l'éducation de qualité participe à la réduction de la pauvreté et des inégalités car elle permet l'accès à un travail, source d'enrichissement et de croissance économique.

Cette triple relation éducation, insertion professionnelle et croissance mène vers l'autonomisation des femmes et l'égalité des genres passe par leur autonomisation économique. Dans une tentative de cerner le concept de « l'autonomisation », nous retenons celle du PNUD qui met en avant que l'Indice de Développement Humain combine trois «capabilités » essentielles : la **santé**, l'**éducation** et les **ressources monétaires**. Le programme des Nations Unies présente les dimensions de l'autonomisation économique comme : les opportunités économiques, l'amélioration des statuts légaux et des droits des femmes et la participation et l'inclusion des femmes dans les processus décisionnels économiques.

Pour les opportunités économiques, le programme reconnaît la nécessité d'augmenter l'employabilité des femmes en facilitant une intégration professionnelle et en respectant les critères de la qualité et de la parité. La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans plusieurs domaines : éducation, salaires, emploi, ...

Cette égalité quant à l'accès à l'École (l'éducation, la formation professionnelle et universitaire) est le levier qui constitue toute l'essence stratégique du Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique dans sa vision stratégique de la réforme éducative 2015-2030. Présenté sous forme de plusieurs leviers, nous en citerons deux : la « *Mise en œuvre du principe de l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation sans discrimination* » et « *le respect des droits doit être effectif dans les pratiques et les comportements quotidiens au sein de l'École* ».

Le rapport traduit une volonté de remédier à des manquements relevés par le Conseil (manque de couverture géographique, abandon précoce, inégalité des sexes à accéder à l'enseignement, manque d'interaction avec l'environnement économique, manque de coordination entre les différents secteurs de formation...). D'ailleurs à ce sujet, le rapport de CESE 2014 admet que « *l'ensemble des OMD ne (sont) pas réalisés à l'échéance fixée, notamment ceux relatifs à l'éducation et à la santé, à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et ce malgré des indicateurs en progrès notables.* » C'est pour cette raison que le Conseil met en place une nouvelle stratégie éducative 2015-2030 qui répond aux droits énoncés



par la Constitution et particulièrement l'Article 19, par les conventions internationales ratifiées par le Maroc et par les chartes internationales. L'Article 31 de la Constitution relative à l'éducation spécifie que l'Etat, les Etablissements publics et les collectivités territoriales doivent se mobiliser pour faciliter l'accès aux citoyennes et aux citoyens « à une éducation moderne, accessible et de qualité » et « à la formation professionnelle »

La formation professionnelle, sujet de notre étude, est aussi au centre des investigations et des recommandations du Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique. Lors de son rapport « La mise en œuvre de la charte nationale d'éducation et de formation 2000-2013 acquis, déficits et défis », le conseil a mis en valeur le rôle d'intermédiaire de la formation professionnelle. Elle répond à une contrainte de réintégration des personnes sujettes à des déperditions du système scolaire et propose des cursus de qualifications et de spécialisations amenant à l'acquisition d'un métier.

L'atout de la formation professionnelle et plus spécialement l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (l'OFPPT), selon les responsables interviewés pendant nos investigations, est qu'il est à l'écoute de certaines associations professionnelles qui expriment leurs besoins en compétences. L'organisme élabore des programmes en adéquation avec ces besoins et met en place un institut et des formateurs pour accompagner les entreprises et le secteur économique dans leur essor économique respectif. L'autre avantage de la formation professionnelle se manifeste dans l'accompagnement des entreprises dans le développement des compétences personnelles de leurs salariés.

Néanmoins, la formation professionnelle est caractérisée par une ségrégation de ses filières et elle est à l'image des secteurs professionnels dont l'inégalité des sexes est fortement présente : les hommes sont plus présents dans des secteurs industriels et techniques, alors que les femmes sont surreprésentées dans les secteurs des services. Cette ségrégation socialement admise par toutes les composantes de la société marocaine se transpose même dans les formations proposées par la formation professionnelle. Cette incapacité culturelle à franchir l'espace professionnel masculin handicape les femmes pour bénéficier des opportunités d'insertion professionnelle offertes par les secteurs porteurs, et par conséquent leur activité économique reste éprouvée par ces inégalités de genre. Le défi d'encourager les femmes à choisir des filières non-traditionnelles et « communément » masculines revient à décomposer l'image sociale du METIER.

Notre étude se propose de vérifier les causes de la ségrégation présente dans la formation professionnelle comme éventuel frein à l'augmentation du taux d'activité des femmes. Car leur quasi absence des filières de formation à forte potentialité en insertion professionnelle, se traduit automatiquement par une absence dans les secteurs économiques d'avenir. Ce constat est le fil conducteur de cette étude qui répondra à certaines interrogations : Les conditions d'accès aux formations offertes par l'OFPPT sont-elles discriminatoires pour les stagiaires femmes ? L'accès aux formations menant aux métiers d'avenir exige t-il plus de compétences masculines ? Les femmes stagiaires sont-elles pénalisées par l'environnement social et économique ou s'auto pénalisent-elles lors du choix de leur formation professionnelle ?

Pour répondre à ces interrogations, il est judicieux d'expliquer la méthodologie de notre étude.

2. CADRE METHODOLOGIQUE : CHOIX ET OBJECTIFS DE L'ETUDE QUALITATIVE

Pour vérifier les constats analysés dans notre première partie, nous avons choisi de mener une enquête qualitative auprès d'un échantillon de femmes stagiaires inscrites dans quatre filières : l'agroalimentaire, le secrétariat de direction, les techniques de comptabilité et les techniques de gestion dans la région Aïn Sebaa / Sidi Bernoussi. Le choix de cette région est conditionné par son emplacement en tant que zone industrielle très importante. A proximité de cette zone, l'OFPPT a mis en place plusieurs instituts de formation et particulièrement l'Institut de Plasturgie et d'Agroalimentaire pour répondre à des besoins de compétences dans ce secteur. L'exemple le plus parlant est aussi l'institut de l'aéronautique qui se trouve à Nouacer près de la zone de l'aéroport Mohamed V de Casablanca.

Parmi les filières choisies, il n'existe qu'un seul secteur parmi les secteurs à forte potentialité d'embauche qui est celui de l'agroalimentaire et qui enregistre un taux élevé d'inscription féminine.

L'objectif de notre enquête qualitative est d'approcher ces femmes stagiaires et connaître leur appréciation sur les causes qui les encouragent ou les dissuadent pour choisir une filière précise. Il s'agit d'évaluer surtout les responsabilités respectives de l'organisme de formation, de l'environnement socioéconomique et des femmes stagiaires.

Mais dans un premier temps, nous avons mené cinq entretiens avec des responsables (gestionnaires de stagiaires) des établissements visités. Notre objectif est de connaître :

- les conditions d'accès aux filières de formation ;
- l'éventuelle intervention des responsables dans le choix et l'orientation du stagiaire en général ;
- les secteurs porteurs qui embauchent ;
- les secteurs d'activité qui préfèrent un stagiaire de sexe précis.

Ces informations obtenues de la 1^{ère} interrogation associées aux résultats d'une étude préalable menée par lors d'un colloque national déjà cité ont permis d'avoir des réponses sur le rôle que joue l'organisme OFPPT quant aux éventuelles ségrégations ou parité imposées à l'accès aux filières d'avenir. Les deux dernières questions nous ont aidés à mieux choisir les questions du guide d'entretien administré auprès des stagiaires femmes.

Nous avons opté pour un guide d'entretien semi-directif qui comporte trois axes. Le premier concerne la connaissance ou la méconnaissance des offres de formations de l'OFPPT. Le second a pour objet de savoir si les stagiaires femmes connaissent les secteurs d'activités qui embauchent. Et enfin, le dernier axe permet aux stagiaires femmes de dresser, par ordre de priorité, les critères déterminants dans leur choix de la filière de formation. Les questions ont été adaptées en arabe classique et nous avons suggéré aux interviewées de répondre même en dialectal marocain ; sachant qu'elles ont des lacunes en langue française.

Notre guide d'entretien a été mené auprès de 92 femmes stagiaires réparties comme suit : Agroalimentaire (32), Secrétaire de Direction (20), techniques de gestion (20) et techniques de comptabilité (20). Le choix de ce nombre se justifie comme suit : d'une part pour diversifier les secteurs de formation ciblés par notre étude et d'autre part parce que nous avons atteint la saturation théorique (au 92^{ème} entretien, nous avons observé la redondance des idées des interviewées).

3. ANALYSE DES RESULTATS OBTENUES ET PERSPECTIVES D'AMELIORATION

Avant de commencer la présentation des résultats, nous rappelons notre problématique : « l'accès aux filières d'avenir de la formation professionnelle est-il conditionné par des considérations de ségrégation ? Et les stagiaires femmes qui désertent ces filières d'avenir sont-elles pénalisées ou s'auto-pénalisent ? »

3.1. Analyse des résultats

3.1.1 Axe n°1 : L'OFPPPT, ségrégation ou parité

Constat 1 : L'OFPPPT ne met pas de critères de ségrégation pour l'accès aux filières d'avenir.

Concernant notre premier axe : **l'accès aux filières d'avenir de la formation professionnelle est-il conditionné par des considérations de ségrégation ?** Notre étude montre que les critères de sélection ou d'inscription des stagiaires femmes aux différentes filières de formation ne sont pas déterminés par des critères de ségrégation. Ce résultat est manifeste lors des entretiens avec les responsables et avec les stagiaires femmes

Les responsables confirment que l'accès aux filières peut répondre à des contraintes de l'âge, du diplôme ou du niveau scolaire et parfois de la moyenne exigée ; mais nullement au critère sexe. Ces affirmations sont confirmées indirectement par les femmes stagiaires lorsqu'elles ont choisi et classées critères qui les ont incitées à opter pour telle formation : dans le guide d'entretien nous avons délibérément nommé une case « autre » pour récolter des témoignages qui pourraient confirmer ou infirmer les dires des responsables. A aucun moment, l'implication sexiste des responsables ou des instituts n'a été mentionnée.

D'ailleurs les critères de diplôme et parfois de la moyenne sont plus des critères qui favorisent plus les femmes stagiaires puisque leurs résultats scolaires sont souvent au-delà de ceux de leurs homologues hommes.

Constat 2 : les critères de ségrégation pour l'accès aux filières d'avenir sont déterminés par la ségrégation du marché de l'emploi

Nous avons interrogé les responsables sur les secteurs d'activité économique qui préfèrent embaucher un sexe précis. Les réponses réitèrent les stéréotypes socialement vécus et reproduits.

Tableau1 : perception des responsables

Secteurs	Sexe embauché	Raisons
Plasturgie	Masculin	Les raisons invoquées : pénibilité, Force physique, métiers salissants et dévalorisants (BTP et Mécanique), travail de nuit (insécurité)
Aéronautique	Masculin	
BTP	Masculin	
Fabrication Mécanique	Masculin	
Tertiaire	Féminin	Les femmes appréciées pour : la communication, le sens de l'organisation, la précision en contrôle, la sensibilité à la qualité, et au goût culinaire mis en valeur en agroalimentaire.
Agroalimentaire	Féminin en qualité Masculin en maintenance et en réglage	

Source : Elaboration par l'auteur

Suite à ces remarques (cf. tableau 1), nous avons compris que parfois les responsables peuvent, indirectement et dans un souci de protéger les futures femmes lauréates du chômage, d'expliquer les contraintes imposées par certaines filières. Cette division ségréguée des secteurs de travail a été clairement formulée dans les réponses des femmes. A la question pourquoi vous n'avez pas choisi les filières de formation suivantes : aéronautique, plasturgie et mécanique.

Tableau 2 : perceptions des femmes stagiaires

Secteurs	Raisons invoquées
Plasturgie	- métiers masculins : intimidée et dérangée par des agissements verbaux incorrects ; - pénibilité ; - Force physique ; - métiers Salissants et dévalorisants ;
Fabrication Mécanique	
Aéronautique	Pour ce secteur, l'aéronautique est un secteur sensiblement apprécié, mais l'éloignement de l'institut et le manque de transport sont des critères du non choix de la filière.

Source : Elaboration par l'auteur

Lors des stages effectués en entreprise, les stagiaires femmes ont droit à des formes de ségrégations verbales proférées par certains employeurs ou employés hommes. Nous avons récolté quelques répliques qui expliquent le découragement des femmes stagiaires à intégrer ces domaines :

- « Que fait une belle fille comme toi dans ce secteur ! »
- « Tu n'as rien trouvé de mieux que d'être au milieu des hommes ! »
- « Toi, tu es faite pour le stylo et un bureau et non l'atelier ! »
- « Tu ne peux rien faire. Tout est difficile pour toi ! »
- « Les hommes ont du mal à trouver un travail et toi tu crois que tu vas trouver un travail dans ce domaine ! »

Axe 3.1.2 : les stagiaires femmes : pénalisation ou auto pénalisation

En ce qui concerne le 2^{ème} axe de notre problématique : «**les stagiaires femmes qui désertent ces filières d'avenir sont-elles pénalisées ou s'auto-pénalisent ?** », trois questions ont été posées aux stagiaires femmes :

- Connaissez-vous les formations proposées par l'OFPPT ?
- A votre avis quels sont les secteurs économiques où vous pouvez trouver un travail ?
- Pourquoi avez-vous choisi cette filière de formation en classant par ordre de priorité trois critères parmi ceux qui sont proposés ci-dessous :
 - proximité
 - desservi par
 - choix des parents
 - pénibilité
 - formation assurant un emploi
 - Formation désirée
 - Formation à caractère féminin
 - Autre

Suite au dépouillement des guides d'entretien, nous avons dressé le bilan sous forme de plusieurs constats.

Constat 1 : Méconnaissance de l'offre de formation de l'OFPPT par les stagiaires femmes

Sur l'échantillon de 92 personnes interviewées, 74 déclarent en connaître et les 18 personnes qui restent ont répondu « non ». Ceci pourrait paraître encourageant, mais en fait, nombreuses sont celles qui ne citent que leur propre formation ou les formations dispensées dans l'établissement où elles sont inscrites. Le manque d'informations est-il une défaillance au niveau de l'orientation ou au niveau de la campagne de communication menée par l'OFPPT ? Suite aux discussions menées avec les responsables, l'OFPPT assure une campagne de communication diversifiée à travers plusieurs canaux :

- Des visites de lycée et collèges ;
- Des journées portes ouvertes organisées dans les établissements ;
- Les participations aux forums et en particulier le forum de l'étudiant ;
- L'existence d'un site internet ; et
- Des campagnes d'informations via la radio et la télévision.

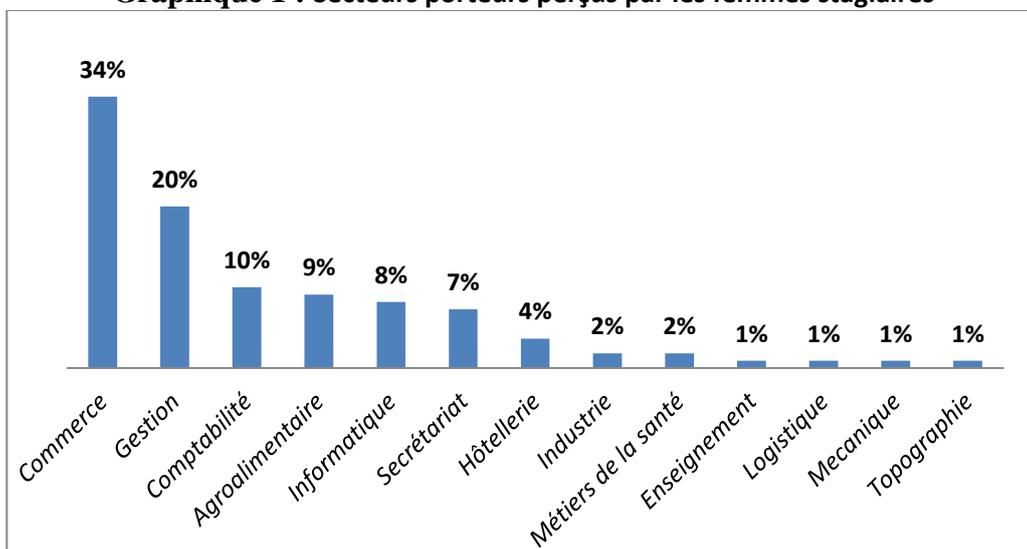
Globalement, les stagiaires femmes interrogées ne connaissent pas toutes les opportunités qui leur sont offertes pour effectuer un choix réfléchi et non arbitraire.

Constat 2 : Méconnaissance des secteurs porteurs par les stagiaires femmes

A ce sujet, l'enquête a révélé que 93% de stagiaires femmes déclarent connaître les secteurs porteurs qui embauchent. Contrairement à notre attente, les secteurs cités sont en relation avec le secteur tertiaire qui totalise (80%) des perceptions ou avec les secteurs où elles sont inscrites. Les secteurs industriels comme l'aéronautique, l'automobile ne figurent pas parmi les réponses. Il faut noter aussi que pour les inscrites en filière agroalimentaire, les 26 personnes qui ont déclaré connaître les secteurs porteurs, seulement 5 personnes ont cité le secteur agroalimentaire.

Le graphique suivant donne la perception des personnes interrogées des secteurs porteurs.

Graphique 1 : Secteurs porteurs perçus par les femmes stagiaires



Source : Construction de l'auteur

Nous pouvons constater (graphique 1) que les secteurs qui reviennent en force sont ceux qui ont une relation avec leur formation ou les secteurs traditionnellement considérés comme porteurs. La méconnaissance des secteurs porteurs explique, en partie, le fait que les femmes s'auto pénalisent en optant pour un choix de formation professionnelle en décalage avec l'offre du marché du travail.

A l'image des secteurs porteurs définis par une division sexuelle, des inégalités de genre affectent aussi la formation professionnelle freinant ainsi l'accès des femmes à une activité économique. Les métiers sont segmentés en faveur des hommes qui travaillent plus dans des domaines industriels productifs et porteurs ; par contre les femmes sont confinées dans des métiers « féminins » qui sont le prolongement de leur condition féminine. Cet obstacle a des répercussions négatives sur leur situation socioéconomique et sur la croissance économique du pays.

Dans son rapport, L'Agence Française de Développement (AFD) explique que « *l'accès à des formations de qualité dans des métiers porteurs, y compris les métiers traditionnellement masculins, est un levier pour augmenter la croissance économique.* »

Constat 3 : Considérations sociales pour le choix de la formation

Pour relever les différents critères déterminants dans le choix de la formation, nous nous sommes consacrés à l'analyse des résultats de chaque filière à part. Mais, auparavant, notre proposition de ces critères mérite d'être justifiée.

- **La proximité** du lieu de la formation et l'accessibilité des différents moyens de **transport** sont des critères qui reviennent assez souvent dans le raisonnement de notre société. En étant une femme, l'environnement social et plus spécifiquement familial approuve toute activité sociale ou économique qui soit proche du lieu de résidence ou qui soit desservie par les transports en commun. L'intérêt de ces critères est de savoir à quel degré peuvent-ils encourager ou empêcher le choix d'une formation professionnelle pertinente et de qualité. Lorsque nous évoquons ces deux critères, nous interrogeons également la notion de la sécurité.
- **Le choix des Parents** : il est normal que les parents orientent et accompagnent leurs filles dans leur cursus académique et dans leur projet professionnel. Mais ce rôle n'est-il pas guidé par des considérations sociales et culturelles qui déterminent le choix des enfants. La famille est le garant de la reproduction du modèle social communément accepté. Le poids des parents serait-il un obstacle ou une chance pour améliorer la situation académique et économique des femmes.
- **La pénibilité** : En parlant de l'activité économique des femmes, le mot « pénibilité » est toujours rappelé comme un frein à son intégration dans les filières de formation techniques et par la suite de son incapacité à effectuer telle ou telle activité professionnelle. Nous avons voulu vérifier si les stagiaires femmes retiennent ce critère comme un facteur déterminant.
- **La formation menant à une insertion professionnelle** : tout projet de formation est pensé en fonction d'une éventuelle insertion dans le domaine du travail. Notre souci est de vérifier si les stagiaires femmes choisissent leur formation en fonction d'un emploi précis ou le choix reste aléatoire à d'autres critères. Choisir une formation professionnelle qui mène à des secteurs économiques saturés en termes de compétences, ceci ne peut qu'expliquer la baisse d'activité économique et par la suite le chômage.
- **La Formation menant à un emploi désiré** : Construire un projet professionnel est une démarche entreprise depuis la formation du lycée. La réussite de ce projet est liée à la

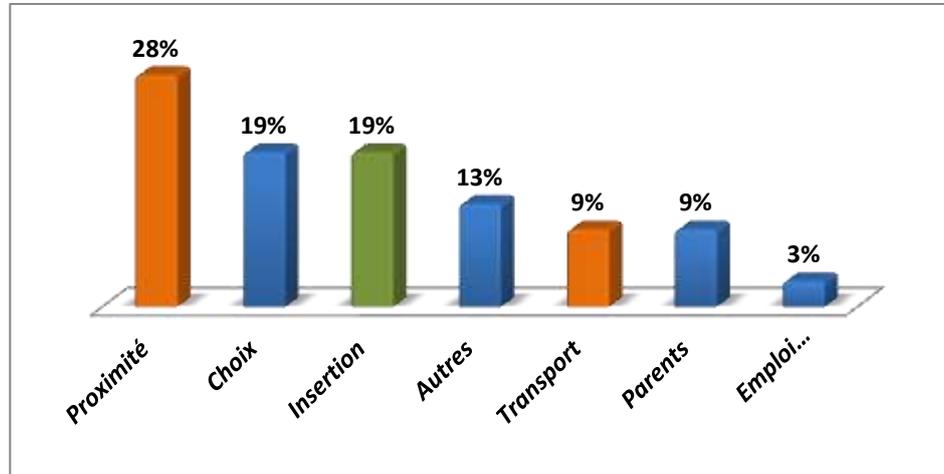
motivation et la volonté des apprenants qui aspirent à la réalisation d'un vœu ou d'un objectif dessinés antérieurement. Nos stagiaires femmes sont-elles motivées par un objectif précis ou sont-elles contraintes d'accepter une formation faute de rester inactives ou faute de ne pas accéder à notre choix désiré ?

- **La Formation à caractère féminin** : Comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, les formations professionnelles, à l'image de l'activité économique, sont, elles aussi, segmentées en caractère féminin ou en caractère masculin. Ce critère va démontrer à quel point la séparation-genre intégrée au système éducatif condamne les femmes à choisir une formation dite « féminine ».
- **Autre** : cette rubrique est primordiale pour notre étude : elle est la possibilité donnée aux stagiaires femmes pour dire, d'une manière informelle et libre, quels sont les autres critères qui ont pesé dans leur choix de la formation. Effectivement, la rubrique « Autre » a révélé des expériences auxquelles nous n'avons pas pensé.

Il faut préciser que nous avons demandé aux stagiaires femmes, dans un premier temps, de choisir les critères qui ont déterminé le choix de leur formation et, dans un deuxième temps, de classer les trois critères les plus importants. Les choix de chaque filière ont été reportés au niveau d'un graphique où seront interprétées que les tendances uniques et remarquables.

Le dernier graphique qui englobe les tendances en général nous permettra de mettre en lumière les contraintes qui pénalisent les stagiaires femmes pour le choix de leur formation professionnelle.

Graphique 2 : critères du choix de la formation Agroalimentaire



Source : Construction de l'auteur

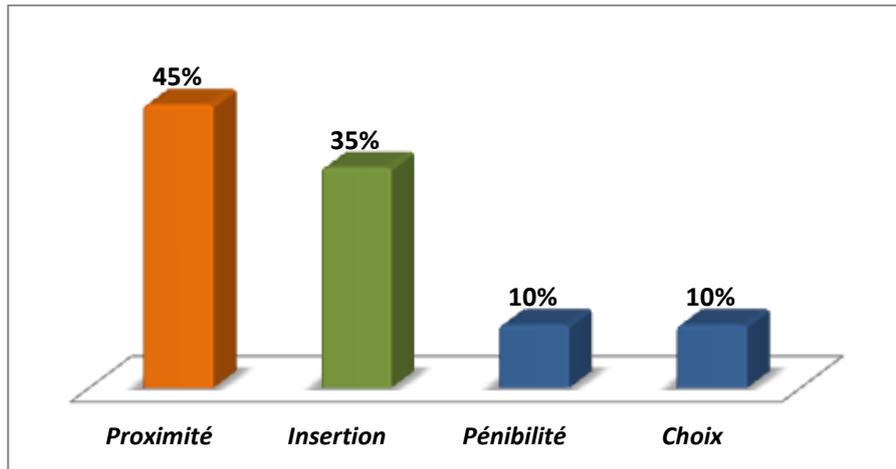
Pour ce graphique 2, ce qui attire l'attention, à part la prédominance des critères de la proximité et de l'insertion professionnelle remarquables d'ailleurs sur tous les graphiques, est le pourcentage du critère «**Choix ou Formation désirée**» et du critère «**Autre**» : 19% des stagiaires femmes en Agroalimentaire ont déclaré avoir opté pour leur filière comme une formation désirée et 13% de ces mêmes femmes ont révélé, dans la rubrique « Autre », d'autres vérités qui contredisent leur classement des critères. Certaines stagiaires femmes visaient d'autres formations, mais elles étaient contraintes de choisir celle de l'agroalimentaire à cause de :

- La non obtention du Bac ;
- L'absence de la moyenne requise pour la filière aéronautique ;

- Le non-respect des délais d'inscription et donc elles sont obligées de s'inscrire dans la formation où il reste des places vacantes ;
- Le refus des parents pour la formation hôtellerie et tourisme...

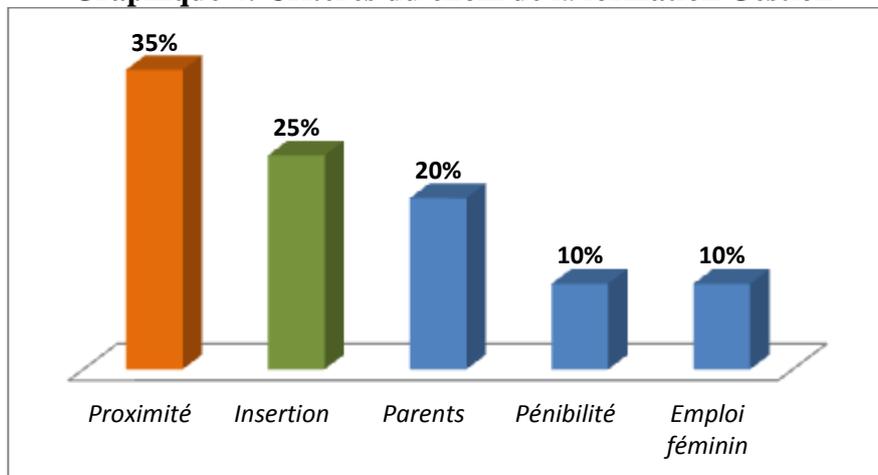
Ce qui se dégage de cette analyse est que le choix de la filière « Agroalimentaire » n'est pas une formation désirée mais plus une contrainte ou une commodité pour échapper à l'oisiveté.

Graphique 3 : Critères du choix de la formation Secrétaire de Direction



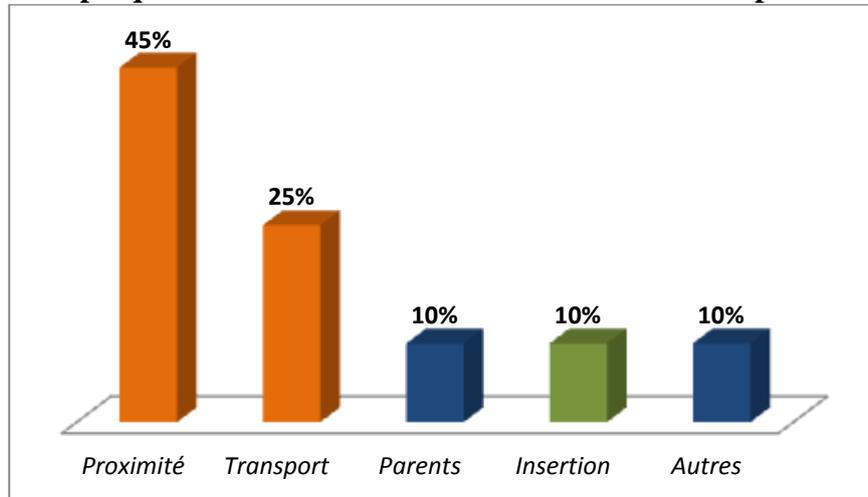
Source : Construction de l'auteur

Graphique 4: Critères du choix de la formation Gestion



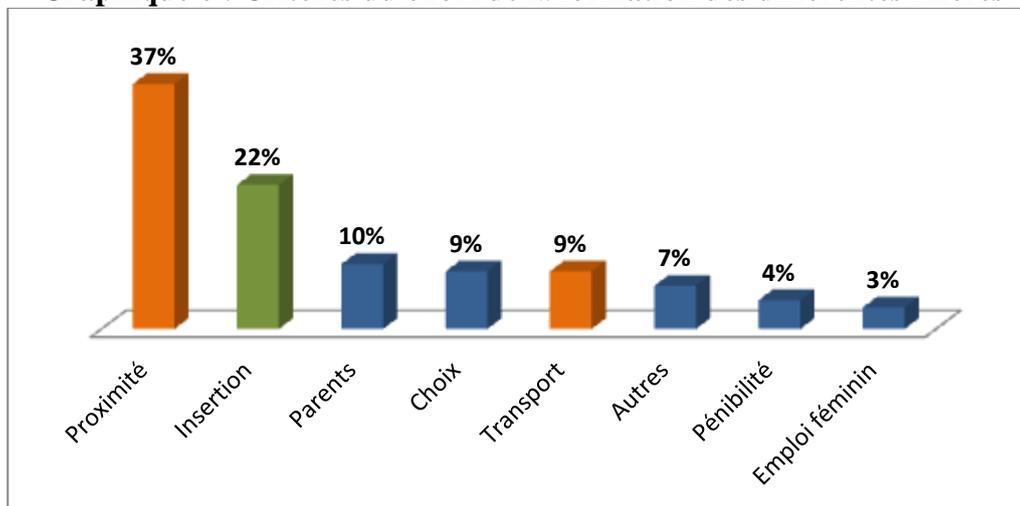
Source : Construction de l'auteur

Graphique 5 : Critères du choix de la formation Comptabilité



Source : Construction de l'auteur

Graphique 6 : Critères du choix de la formation des différentes filières



Source : Construction de l'auteur

Globalement les trois critères mis en avant par les stagiaires femmes sont **la proximité, l'insertion professionnelle et le choix des parents**. Le choix de ces critères traduit des contraintes ou des représentations sociales qui régissent et la formation et le travail

➤ **Le premier choix : la proximité**

La « proximité » totalise 37%, elle peut être associée au critère de l'accessibilité des transports en commun qui enregistre 9%. Sur les 92 personnes interviewées, 45% d'entre elles choisissent leur formation en fonction de la proximité et des transports en commun. Ce pourcentage élevé exprime la contrainte de la sécurité. En effet, Un espace où manque la sécurisé peut constituer une entrave à l'accès des femmes à la formation professionnelle. Parfois, le lieu ou le trajet menant à la formation présentent des risques (agression physique vol, harcèlement sexuel...) alors les femmes préfèrent se tourner vers une formation accessible en termes de proximité et en éviter celles qui sont éloignées, même si elles sont désirées et même si elles présentent des opportunités pour l'embauchent.

➤ **Le deuxième choix : l'insertion professionnelle**

Les stagiaires femmes sont préoccupées par l'insertion professionnelle ; mais en réalité elles ignorent les points décisifs pour la réussite de cette insertion. Comme nous l'avons déjà signalé

dans les constats 1 et 2 : d'une part, les stagiaires femmes ne connaissent pas l'offre de formation de l'OFPPT et moins les formations professionnelles à potentiel insertion ; et d'autre part, elles n'ont aucune connaissance des secteurs porteurs. Ceci implique qu'elles ne font pas de lien entre la formation et l'insertion professionnelle et l'inadéquation entre les deux peut expliquer les difficultés que trouvent les femmes à s'intégrer dans le milieu du travail. La difficulté majeure est de se confiner dans des métiers à dominance féminine

➤ **Le troisième choix : « les parents »**

Le terme « parent » désigne tout membre de la famille qui aide dans l'orientation du choix de la formation. Ce parent peut être une contrainte qui restreint l'accès à la formation professionnelle adéquate. De par le poids des stéréotypes de genre ancrés dans la culture et par conséquent dans la pensée, Les femmes se voient interdire certaines formations à cause de leur non conformité au modèle préétabli comme des formations encourageant la mixité, des formations dites masculines, des formations éloignées du lieu de résidence. La décision de choisir une formation est conditionnée par l'acceptation des parents. Une femme doit avoir l'accord des parents non pas seulement pour accéder à une formation précise mais parfois même pour accéder à la formation professionnelle.

Ces représentations socioculturelles sont même intériorisées et reproduites par les femmes elles-mêmes qui s'orientent « normalement » vers le modèle imposé.

L'orientation et l'accès à une formation professionnelle sont imposés par l'environnement culturel, sans prendre en considération le choix de l'apprenante et faisant abstraction des contraintes économiques ou structurelles du marché de travail. Ils répondent plus aux normes sociales.

3.2. Réponse à la problématique et perspectives d'amélioration

Suite à cette analyse, nous pouvons dire que :

- **L'OFPPT** en tant qu'organisme qui propose différentes formations professionnelles ne présente pas des conditions de ségrégation pour l'accès des femmes à ces formations.
- **Les stagiaires femmes s'auto pénalisent** lorsqu'elles ne vont pas à la recherche de l'information : elles ne connaissent pas toute l'offre de la formation professionnelle, non pas par faute d'un manque de communication, mais par méconnaissance de la corrélation formation adéquate/éventuelle insertion réussie. Elles s'auto pénalisent par leur ignorance des secteurs économiques porteurs et optent pour les formations dont l'horizon des débouchés est saturé.
- **Les stagiaires femmes sont pénalisées par :**

L'environnement du travail qui se manifeste dans la résistance des employeurs opérant dans des secteurs traditionnellement masculins. Même si les femmes choisissent des formations qualifiantes et culturellement atypiques à leur genre, elles ne sont pas embauchées par certains employeurs. Ils mettent en avant les critères de pénibilité, de la force physique et du travail de nuit. La mixité dans les secteurs dits masculins n'est pas acceptée de par l'ancrage des règles normatives. D'ailleurs Jean-Pierre Chauffour (2018) souligne que « *Le manque d'opportunités et de liberté d'action au plan économique, qui empêche les filles et les femmes de réaliser leur potentiel, a des conséquences économiques très importantes non seulement pour elles-mêmes, mais pour leurs familles et, plus généralement, pour l'ensemble de la société. La discrimination en fonction du sexe compromet le développement et la constitution du capital social.* »

L'environnement familial est le garant du respect des traditions et de la reproduction des normes sociales qui constitue l'identité culturelle d'une société. Il est « normal » que les actes et les choix des stagiaires femmes soient dictés par cet ordre normatif. L'attitude du parent qui, à la base serait protectrice, devient un obstacle à une activité économique des femmes.

L'environnement social et particulièrement l'espace public est caractérisé par l'insécurité. Il est un critère décisif quant au décrochage des femmes tant au niveau de la formation que de l'activité économique.

Globalement, ces 3 environnements ne sont que le reflet de la dominance des stéréotypes qui dictent les comportements à adopter selon la nature du sexe. En plus, Le stéréotype « *soulève la question des rapports de forces entre les sexes, les rapports de pouvoir au sein des groupes et les contraintes à se conformer à une norme du genre.* » (Mouchtakir Nissrine 2019). Ces rapports construits sur les modèles patriarcales sont une menace qui va confiner les femmes dans une appropriation mentale d'infériorité acceptée et justifiée par elles-mêmes. D'ailleurs, l'auto-pénalisation qui ressort de notre étude confirme ce concept de menace de stéréotype. « *Cette crainte peut se présenter dans le cas où un stéréotype négatif est associé à un groupe et dans la mesure où il peut expliquer son comportement. En effet les situations présentant des stéréotypes peuvent conduire involontairement les membres du groupe à confirmer et renforcer ce stéréotype.* » (Mouchtakir Nissrine 2019).

En plus des stéréotypes et partant du constat que la formation professionnelle liée aux secteurs économiques porteurs peut être un levier pour augmenter le taux d'activité économique des femmes, nous avons dressé un bilan qui n'est pas exhaustif pour expliquer quelques raisons qui empêchent les femmes d'accéder à ces formations professionnelles.

Pour les perspectives d'amélioration, plusieurs études et autorités ont proposé des démarches et des outils à mettre en place pour l'instauration de l'égalité dans le système éducatif et l'accès des femmes aux formations professionnelles d'avenir.

A notre niveau, nous allons mettre l'accent sur :

- Pour les campagnes d'information menées pour promouvoir les formations et les secteurs à majorité masculine, il est primordial de mettre en avant des modèles féminins réussis ;
- L'orientation professionnelle doit commencer durant la période du collège et du lycée par la sensibilisation des élèves aux opportunités offertes par les secteurs porteurs. La sensibilisation doit se faire à partir de supports de cours et de thématiques touchant aux nouveautés du marché de travail ; et surtout à déconstruire le concept de « genre scolaire » qui a déterminé les identités d'élèves filles ou d'élèves garçons, lié aux manières d'être en classe et des choix préférentiels (khalil jamal et Elabad mounia, 2018).
- Les formations traditionnellement masculines doivent être dispensées par des formatrices femmes ;
- Les collectivités locales sont appelées à accompagner les autorités éducatives pour assurer la sécurité qui est la première cause d'un accès inadapté et arbitraire des femmes à la formation professionnelle.

CONCLUSION

Diverses raisons expliquent la régression du taux d'activité des femmes et notamment l'accès inégal au système éducatif. Dans notre papier, nous avons montré que l'accès ségrégué à certaines formations professionnelles à potentiel d'insertion handicape les femmes pour augmenter leur chance d'intégrer le domaine du travail.

Une formation de qualité et adaptée aux besoins du marché de travail mène à un emploi et par conséquent permet l'autonomisation économique des femmes et la croissance économique du pays. D'ailleurs Les enjeux de la participation des femmes en termes de croissance économique sont énormes (Belghazi. 2015)

Selon Laila Miyara, Présidente de l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM) « *Le rôle de la femme dans l'économie marocaine est aujourd'hui incontournable, car nous nous trouvons aujourd'hui dans un environnement globalisé et très concurrentiel. Pour relever le défi de la compétitivité, notre pays et nos entreprises doivent utiliser toutes leurs ressources et tout leur potentiel humain, hommes et femmes* ».

BIBLIOGRAPHIE

BOUGHABA I, CHERKAOUI A et BENNIS BENNANI Y « Gestion de la diversité des genres : levier pour lutter contre les discriminations en entreprise réflexions sur l'état actuel de la situation au Maroc » in Revue Économie, Gestion et Société N°16 juin 2018. <http://revues.imist.ma/?journal=REGS> ISSN: 2458-6250

CHAUFFOUR J-P, Groupe de la Banque Mondiale, Le Maroc à l'horizon 2040 « *Investir dans le capital immatériel pour accélérer l'émergence économique* »

KHALIL J et ELABED M (2018) « la construction des inégalités entre filles et garçons dans l'enseignement secondaire » in « La marche vers l'émancipation ? Travail et éducation des femmes au Maroc » - Collectif dirigé par GILLOT Gaëlle et NADIFI Rajaa - édition Afrique-Orient – 2018

LUNGI C (2002) « Et si les femmes réinventaient le travail..., les valeurs féminines entrent dans l'entreprise » - éditions Eyrolles.

MIYARA L, citée par KABBAJ N: « Les femmes marocaines et le monde du travail » In Conjoncture.Info.2014.

MOUCHTAKIR N (2019). Diversité du genre & Stéréotype féminin dans le milieu organisationnel. Revue International de Gestion. ISSN: 2665-7473, pp

BELGHAZI S « Autonomisation des femmes – les défis de l'amélioration de la situation économique et civique au Maroc » - intervention 16/12/2015.

BOUGHABA I, JEBBARI L: « la Formation Professionnelle : parité ou métiers sexués », 2^{ème} édition du colloque National, « Genre et Autonomisation par le travail, aspects juridiques et économiques », 10 mai 2016 à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Casablanca,

BOUGHABA I et BENNIS BENNANI Y, « Pourquoi les entreprises ont-elles besoin du travail des femmes », Colloque International « Travail et emploi des femmes, entre réalité et loi : quels horizons », le 30-31 mars 2017 à la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Rabat-Souissi.

ZEIDRA'AD Al Hussein, intervention dans le cadre du Haut-commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme : un débat du Conseil des droits de l'homme sur le droit à l'éducation pour toutes les filles », organisé à Genève (16 juin 2015)

Agence Française de Développement (AFD) : « Guide pour l'intégration de l'approche genre dans les projets de formation professionnelle »

Banque mondiale, (2016) : « Les femmes, l'entreprise et le droit »

Conseil Economique Social et Environnemental CESE, (2014) : « Egalité et Economie »

Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique, la vision stratégique de la réforme 2015-2030 : « Pour une Ecole de l'équité, de la qualité et de la promotion » pages 16 et 28

Haut Commissariat au Plan (HCP), (2016) Le Taux d'activité selon le sexe,

Objectifs du Développement Durable (ODD), 4^{ème} objectif

Programme des Nations Unies pour le développement, (2008) Les Objectifs du Millénaire de Développement (OMD), 3^{ème} Objectif

Rapport de l'Organisation Internationale de Travail, (2016) : Les femmes au travail: Tendances