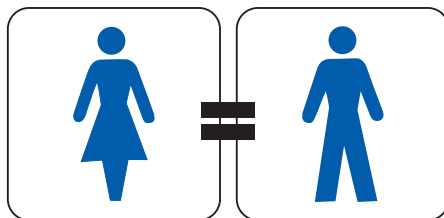


Plan d'action stratégique à moyen terme  
pour l'institutionnalisation de

# **l'égalité entre les sexes**



**dans le système éducatif**

**2009-2012**

Elaboré en partenariat avec  
le Fonds d'appui à l'égalité entre les sexes (FAES)  
de l'Agence canadienne de développement international (ACDI)

**Septembre 2008**



# Préface

Le secteur de l'Éducation nationale témoigne d'une forte volonté d'honorer les engagements nationaux et internationaux et d'appuyer les efforts entrepris par le Royaume du Maroc dans la promotion des droits de l'Homme, particulièrement de l'égalité entre les sexes.

En effet, l'égalité entre les sexes, en tant que principe fondamental de la Charte nationale d'éducation et de formation, est une composante primordiale du Plan d'urgence de la réforme du système éducatif en cours puisque son respect permet aux femmes et aux filles de contribuer pleinement à l'essor du pays. D'ailleurs, le Plan d'urgence par le biais du projet 6 (développement de l'approche genre) considère que l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons est garantie d'une bonne gestion et d'une gouvernance efficiente à tous les paliers et au niveau hiérarchique du système éducatif marocain.

Le présent Plan d'action stratégique à moyen terme d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le système éducatif vient affirmer avec force l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes en intégrant l'approche genre dans les politiques, les programmes et les pratiques et répond ainsi aux recommandations de la Charte nationale d'éducation et de formation.

Le projet pour le développement de l'approche genre dans le système éducatif marocain du Plan d'accélération de la réforme prévoit des mesures prioritaires et souligne l'importance d'une intégration de la dimension de l'égalité entre les sexes au sein de tous les projets du Plan d'urgence.

Ce document, tout en étant l'expression déterminée d'une volonté politique qui s'accorde aux différents changements législatifs ayant pour finalité la protection et la promotion des droits de la femme, présente une analyse du contexte de la réforme et propose des mécanismes organisationnels pour assurer un processus de l'IES en phase avec les capacités du milieu. Le système éducatif marocain a opté par ce Plan d'action stratégique à moyen terme (PASMT) afin de consolider l'intégration d'une approche institutionnelle de l'égalité entre les sexes dans les écrits et dans les actions du système éducatif marocain pour permettre à tous les membres actifs de la société marocaine de participer et bénéficier pleinement des services éducatifs. Le PASMT de l'IES s'articule autour de trois axes qui se présentent comme suit :

**Axe 1 :** Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.

**Axe 2 :** Accès équitable des filles et des garçons à un système éducatif de qualité.

**Axe 3 :** Développement de l'espace scolaire comme milieu sécurisant de scolarisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes.

Le présent document est une référence solide, exclusivement consacrée à la promotion de la grande valeur sociale qu'est l'égalité entre les sexes afin que celle-ci se traduise dans la mise en place d'un système d'éducation égalitaire et équitable au service d'un développement durable pour les générations à venir.

Latifa ELABIDA

*Secrétaire d'État chargée de l'Enseignement scolaire*



## Remerciements

Nos remerciements particuliers sont adressés à Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Formation des cadres et de la Recherche scientifique et à Madame la Secrétaire d'État chargée de l'Enseignement scolaire, qui n'épargnent aucun effort pour appuyer ce projet d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes, à Monsieur le Secrétaire général pour son appui permanent, au comité de pilotage pour ses orientations et son suivi et à la Direction de la stratégie, des statistiques et de la planification pour tous les efforts déployés pour faire aboutir ce travail.

Nos sincères remerciements sont adressés à l'équipe du Fonds d'appui à l'égalité entre les sexes (FAES) ainsi qu'à toutes les personnes du département de l'Enseignement scolaire pour leur précieuse contribution dans la réalisation de ce document. Nous remercions également les responsables de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) pour leur précieux soutien et la direction du FAES pour son engagement louable<sup>1</sup>.

Nos vifs remerciements sont adressés, par la même occasion, aux membres de la Commission centrale des droits humains et de la citoyenneté (CCDHC) pour leur dévouement et leur engagement dans l'établissement du diagnostic participatif de l'égalité entre les sexes aussi bien que dans l'élaboration du présent projet.

Nous ne saurions passer outre le concours considérable apporté par les personnes provenant des régions qui ont bien voulu se joindre avec assiduité aux ateliers élargis, nous les remercions vivement !

---

<sup>1</sup> Pour l'élaboration de ce PASMT/IÉS, le SÉES, de concert avec le FAES, a fait appel à une équipe de consultation composée de : Anne Adams et Nabia Haddouche, consultant en ÉS, et de Louise Martin, conseillère en égalité entre les sexes pour le programme de l'ACDI au Maroc.

LISTE DES SIGLES .....	9
INTRODUCTION .....	10
<b>1. Un contexte de réformes favorable à l'égalité entre les sexes</b> .....	12
1.1. Les réformes et mesures entreprises par le Maroc dans le domaine de l'ÉS .....	12
1.2. Les réformes du système éducatif marocain .....	13
1.2.1. La Charte Nationale d'Éducation et de Formation .....	13
1.2.2. La mise en place d'instruments et de mécanismes de droits humains et d'ÉS dans le système éducatif .....	14
1.2.3. Les projets et programmes d'intégration de l'ÉS dans le système éducatif .....	15
1.2.4. Le Plan d'urgence du ministère, un nouveau souffle de la réforme .....	17
<b>2. Synthèse des résultats du diagnostic de la situation de l'égalité entre les sexes au SÉES</b> .....	20
2.1. Approche méthodologique .....	20
2.2. Principaux constats .....	21
2.2.1. Une décennie d'efforts en matière d'intégration des valeurs égalitaires... ..	21
2.2.2. Des constats illustrant les défis à relever pour promouvoir l'ÉS dans le système éducatif .....	24
<b>3. Description du plan d'action stratégique à moyen terme</b> .....	30
3.1. Orientations générales .....	30
3.2. Axes du PASMT .....	33
3.3. Portée et durée du PASMT .....	33
3.4. Finalité du PASMT .....	34
3.5. Résultats globaux attendus .....	34
3.6. Indicateurs de rendement .....	34
3.7. Partenaires concernés .....	35
<b>4. Description des axes stratégiques et des sous-projets</b> .....	36
4.1. Axe stratégique 1 .....	36
4.2. Axe stratégique 2 .....	42
4.3. Axe stratégique 3 .....	45
<b>5. Modalités de mise en œuvre du PASMT</b> .....	50
5.1. Approche méthodologique .....	50
5.2. Mise en œuvre du PASMT et des sous-projets .....	51
5.3. Gestion de l'assistance technique .....	51
5.4. Suivi et mesure des résultats .....	52

<b>6. Rôles et responsabilités du SÉES et de ses partenaires</b> .....	54
6.1. Rôles et responsabilités du SÉES .....	54
6.2. Rôles et responsabilités des mécanismes organisationnels d'IÉS au SÉES .....	54
6.2.1. Mécanismes organisationnels envisagés .....	54
6.2.2. Le Comité de pilotage de l'IÉS au SÉES .....	54
6.2.3. L'équipe de management du projet genre .....	56
6.2.4. Rôle proposé pour la CCDHC en lien avec l'IÉS .....	58
<b>7. Répartition des axes, des sous-projets et des budgets du PASMT 2009-2012</b> .....	60
<b>8. Hypothèses critiques et mesures d'atténuation</b> .....	64
8.1. Hypothèses critiques et risques .....	64
8.2. Mesures d'atténuation des risques .....	65
<b>Annexes</b>	
Annexe 1 : Glossaire sur la terminologie reliée au domaine de l'égalité entre les sexes .....	66
Annexe 2 : Cadre d'analyse logique du PASMT/IÉS du SÉES .....	70
Annexe 3 : Fiches des sous-projets .....	76
Annexe 4 : Organigramme fonctionnel des mécanismes d'institutionnalisation de l'ÉS dans le système éducatif .....	96





## Liste des sigles

ACDI	Agence canadienne de développement international
AREF	Académie régionale d'éducation et de formation
BSG	Budgétisation sensible au genre
CCDHC	Commission centrale des droits humains et de la citoyenneté
CDR	Comité directeur régional
CEDAW	Convention on the Elimination of Discrimination Against Women
CNÉF	Charte nationale d'éducation et de formation
COSEF	Commission spéciale d'éducation et de formation
CSE	Conseil supérieur de l'enseignement
DEN	Département de l'éducation nationale
DH	Droits humains
DSSP	Direction de la stratégie, des statistiques et de la planification
ÉC	Égalité des chances
ÉS	Égalité entre les sexes
FAES	Fonds d'appui à l'égalité entre les sexes
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
IÉS	Institutionnalisation de l'égalité entre les sexes
INDH	Initiative nationale de développement humain
MDSFS	Ministère du développement social, de la famille et de la solidarité
MENA	Middle East and North Africa
OMD	Objectifs du millénaire pour le développement
PASMT	Plan d'action stratégique à moyen terme
PMT	Programme à moyen terme
PROCADEM	Projet de renforcement des capacités institutionnelles du système éducatif dans la mise en œuvre de la décentralisation/déconcentration
PS	Planification stratégique
PSMT	Programme stratégique à moyen terme
PSR	Plan stratégique régional
PTF	Partenaire technique et financier
PU	Plan d'urgence
SÉES	Secrétariat d'État chargé de l'Enseignement scolaire
SÉF	Système d'éducation et de formation
SEFEPH	Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes handicapées
UNIFEM	Fonds des Nations Unies pour la Femme
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

Partant du principe que l'égalité entre les sexes constitue un élément essentiel de la bonne gouvernance et un facteur-clé du développement durable, le Maroc s'est inscrit dans cette dynamique. Il a créé les conditions favorables en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes, en révisant les lois discriminatoires envers les femmes dans son arsenal juridique et en lançant de nombreuses initiatives pour la promotion de l'égalité entre les sexes.

Dans ce contexte, une meilleure prise en compte de l'égalité entre les sexes est devenue l'un des plus grands défis pour l'agenda du développement durable par les institutions nationales et les différents départements ministériels au Maroc. La nécessité de traduire cette option en orientations, en politiques et en programmes, dans les différents secteurs et domaines d'action, a donné naissance, depuis quelques années, à une réelle volonté d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans les départements ministériels.

Pour le Département de l'Enseignement Scolaire, cette volonté s'est exprimée par plusieurs expériences et initiatives en matière de consolidation de la culture des droits humains, de la citoyenneté, de l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances, accumulées par ce secteur. C'est ainsi que certains programmes scolaires ont été révisés selon une optique genre et droits humains, et plusieurs projets et plans d'action menés avec l'appui des partenaires techniques et financiers du département, ont été initiés.

Le Secrétariat d'État chargé de l'Enseignement Scolaire (SÉES) est un département stratégique pour l'institutionnalisation de l'ES, du fait qu'il est un bon vecteur de la culture de l'égalité dans la mesure où il investit les programmes et les outils essentiels au changement de fond apporté par l'appropriation de la culture de l'égalité entre les sexes. La contribution de ce département à l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes devient effective par la mise en place d'un Plan d'Action Stratégique à Moyen Terme (PASMT).

Ce PASMT d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes, constitue en réalité un plan sectoriel de promotion de l'égalité entre les sexes qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement, adoptée par le gouvernement marocain en mai 2006.

L'adoption par le SÉES de ce PASMT/IÉS arrive à point nommé au regard du contexte marqué par le Plan d'urgence NAJAH qui entend donner un nouveau souffle à la réforme éducative. Dans cette perspective, le PASMT/IÉS représente une contribution pour la mise en opération effective des orientations et des mesures qui sont préconisées dans le Plan d'urgence en ce qui a trait à l'égalité d'accès à une éducation qualifiante pour les filles et les garçons, à l'éradication de tous les stéréotypes sexistes et à l'intégration de l'approche genre dans les politiques et pratiques éducatives. La prise en compte effective des valeurs de l'égalité entre les sexes comme un principe de gouvernance va de pair avec l'implantation d'un mode de gestion axé sur l'innovation, la responsabilisation, l'implication et l'adhésion.

Fruit d'une étroite collaboration du SEES avec le Fonds d'appui à l'égalité entre les sexes (FAES II) de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) démarré en décembre 2007, ce PASMT est l'aboutissement du projet d'appui du FAES II au Secrétariat d'État chargé de l'Enseignement Scolaire intitulé « Élaboration du plan d'action stratégique à moyen terme (PASMT) pour l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le département de l'enseignement scolaire ». Les diverses étapes réalisées dans le cadre de ce projet ont concerné : (i) l'élaboration d'un recueil des expériences et outils disponibles

dans le domaine de l'ÉS lors de la dernière décennie; (ii) un répertoire des ressources du système éducatif ayant été initiées à l'ÉS; (iii) une analyse des mécanismes organisationnels à mettre en place pour assurer la mise en œuvre du processus d'institutionnalisation de l'ÉS avec divers modèles dont la restructuration de la CCDHC; (iv) l'appui à la structuration du comité de pilotage d'IES et de l'équipe de management du projet de développement de l'approche genre dans le système d'éducation et de formation; (v) la réalisation d'un diagnostic participatif de la situation de l'ÉS dans le système éducatif; (vi) l'élaboration de la version préliminaire puis finale du Plan d'action stratégique à moyen terme d'institutionnalisation de l'ÉS dans le système éducatif.

Ce document présente une analyse du contexte des réformes qui prévaut au Maroc et qui sont reliées à l'égalité entre les sexes tout en mettant en exergue les principaux résultats du diagnostic de la situation de l'ÉS dans le système éducatif. C'est sur la base de ce contexte et du diagnostic posé que les orientations générales, les objectifs, les résultats et les axes stratégiques ont été définis. Chacun des trois (3) axes se décline en sous-projets pour un total de treize (13) sous-projets qui structurent le PASMT d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le système éducatif pour la période allant de 2009 à 2012.

Les mécanismes organisationnels chargés de conduire ce processus d'IES, les spécifications des sous-projets, le budget estimatif et une analyse de risques sont aussi présentés dans ce Plan. Pour faciliter le développement de repères en matière d'égalité entre les sexes et d'égalité des chances, un glossaire est présenté à l'annexe 1. La chaîne des objectifs, des résultats et des indicateurs qui structure ce Plan figure sous forme de cadre logique à l'annexe 2. Les fiches des sous-projets figurent à l'annexe 3 et un organigramme fonctionnel des mécanismes chargés de l'IES au niveau central est présenté à l'annexe 4.

# 1. Un contexte de réformes favorable à l'égalité entre les sexes

Dans le but de réduire les disparités basées sur le genre, plusieurs actions visant la consolidation des valeurs de l'égalité entre les sexes, ont vu le jour au Maroc. Inscrites dans les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), ces actions de promotion et de mise en place de mécanismes nationaux, visent à ouvrir la voie à un accès égal et équitable aux ressources et aux opportunités économiques et sociales pour les hommes et les femmes. Elles se sont traduites par un ensemble de réformes, de mesures et d'actions.

## 1.1. Les réformes et mesures entreprises par le Maroc dans le domaine de l'ÉS

Le Maroc a consolidé un certain nombre de réformes et ouvert de nouveaux chantiers en matière de protection et de promotion des droits des femmes, consacrant ainsi la poursuite de l'égalité entre les sexes dans les lois, politiques, programmes et services du gouvernement.

Il s'agit de réformes législatives majeures, consacrant le principe de l'égalité entre les sexes, dont les plus importantes sont :

- la réforme du Code du statut personnel devenu le Code de la famille (2004), qui vient entériner l'égalité entre époux ;
- la révision du Code du travail (2003), qui a introduit pour la première fois le principe de la non-discrimination en matière d'emploi, la pénalisation du harcèlement sexuel et a élevé la durée des congés de maternité à 14 semaines ;
- le Code pénal, qui a introduit l'incrimination de la violence au sein du couple ;
- la réforme du Code de la nationalité (2007), qui confère aux femmes marocaines le droit de transmettre leur nationalité à leurs enfants (article 6 du Code de la nationalité révisé).

Des actions en égalité entre les sexes sont entreprises au Maroc et sont de plus en plus intégrées dans les programmes gouvernementaux. La nécessité de traduire l'égalité entre les sexes en orientations, en politiques et en programmes dans les différents secteurs et domaines d'action a donné naissance, depuis quelques années, à une réelle volonté d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans les départements ministériels (ministères de la Communication, de la Modernisation des secteurs publics, etc.). Ces principes d'égalité et d'équité ont été réaffirmés par l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH).

Le Maroc, lors de l'élaboration de ses budgets nationaux, a également lancé des initiatives qui prennent en compte l'égalité entre les sexes. En effet, la réforme budgétaire axée sur les résultats intégrant le genre, qui a introduit la notion d'égalité, appelle<sup>2</sup> les départements ministériels à inclure la dimension genre dans les indicateurs de performance intégrés aux méthodes de préparation et d'exécution de leur budget. Cette réforme a mis en place un cadre général d'analyse et une méthodologie globale pour orienter la budgétisation sensible au genre (BSG). À ce jour, une expérience-pilote d'élaboration d'un budget sensible au genre a été réalisée pour les départements de l'Alphabétisation et de la Formation professionnelle. Pour faciliter la mise en application concrète de la méthode BSG dans les départements ministériels, le ministère des Finances, avec l'appui de l'UNIFEM, compte produire un guide pratique dont la diffusion est prévue pour décembre 2008.

<sup>2</sup> Lettres de cadrage du Premier ministre, adressées depuis 2006 à tous les ministères à l'occasion de la préparation de la loi de Finances.

Néanmoins, et malgré ces avancées dans le domaine de l'ÉS, le Maroc doit faire bien davantage et proposer un certain nombre de pistes pour augmenter les investissements dans ce domaine. Il est appelé à identifier et à mobiliser des ressources en provenance de tous les secteurs pour promouvoir l'égalité entre les sexes, et veiller à ce que toutes les ressources publiques soient utilisées de manière à réduire les inégalités entre les sexes, grâce à une meilleure gouvernance.

Conscient que le développement humain et durable passe par des politiques intégrant la dimension genre, le Maroc a adopté en mai 2006 « La Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement » lancée par le Secrétariat d'État chargé de la famille, de l'enfance et des personnes handicapées (SÉFEPH), dénommé depuis octobre 2007, ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité (MDSFS). Cette stratégie, indique les orientations gouvernementales sur les politiques à entreprendre en matière d'équité et d'égalité entre les sexes et recommande de définir des plans d'actions spécifiques dans les différents secteurs, en vue de réduire les inégalités entre les sexes basées sur les rôles sociaux pénalisant les femmes. Une circulaire du Premier Ministre, datée du 8 mars 2007 confirme la légitimité de cette stratégie nationale en sollicitant les ministères, les Walis et les gouverneurs à procéder à l'intégration du genre dans toutes les politiques et dans les programmes de développement sectoriels et régionaux.

Cette stratégie, présente un cadre de référence aux ministères, notamment le Secrétariat d'État chargé de l'enseignement scolaire (SÉES), qui sont invités à institutionnaliser l'égalité entre les sexes, et offre une opportunité de coordination des efforts sur la question au sein du gouvernement, autour de cinq axes de la stratégie qui concernent :

- (i) l'accès égal et équitable aux droits civils.
- (ii) l'accès équitable à la représentation et à la participation à la prise de décision.
- (iii) l'accès équitable et égal aux droits sociaux et économiques, dont l'éducation.
- (iv) la lutte contre les stéréotypes sexistes.
- (v) l'ancrage de l'équité et l'égalité entre les sexes dans les institutions et les politiques.

## 1.2. Les réformes du système éducatif marocain

Dans le secteur de l'éducation et de la formation, enjeu majeur pour le développement et la croissance au Maroc, un ensemble de réformes et d'actions ayant le souci de l'égalité dans toutes ses formes a pris place depuis plusieurs années.

### 1.2.1. La Charte Nationale d'Éducation et de Formation

Une profonde réflexion pour la réforme du Système d'Éducation et de Formation (SEF) a été engagée dès 1999. Une Commission Spéciale d'Éducation et de Formation (COSEF) a été constituée, avec pour mission l'élaboration d'un projet de réforme de l'École marocaine. Les travaux de la Commission ont abouti à l'adoption d'un document de référence bénéficiant d'un consensus général : la Charte nationale d'éducation et de formation<sup>3</sup> (CNEF).

<sup>3</sup> Au milieu des années 1990, les hautes autorités marocaines ont pris conscience, grâce notamment aux conclusions alarmantes d'une série de rapports réalisés par des organismes nationaux et étrangers, de l'ampleur de la situation de crise et d'échec dans laquelle se trouvait le système éducatif marocain. La COSEF fut mise en place pour réfléchir aux voies et moyens d'une refonte en profondeur du système. Ses travaux ont conduit à l'adoption en 1999 de la Charte nationale d'éducation et de formation.

Événement majeur dans l'histoire du Maroc contemporain, la Charte pose le cadre institutionnel de la réforme du système éducatif, clarifie les principes fondamentaux et propose les voies pour une rénovation de l'éducation et de la formation.

La Charte insiste sur l'élimination des disparités entre les sexes dans l'enseignement de base et sur la nécessité de consentir un effort spécial pour encourager la scolarisation des filles en milieu rural, en remédiant aux difficultés qui continuent à l'entraver.

Elle met également l'accent sur une série d'exigences et d'objectifs primordiaux dont :

- la généralisation des enseignements préscolaire, primaire et collégial ;
- l'égalité des chances devant l'école ;
- l'effort particulier en faveur des filles dans les secteurs ruraux et l'éradication de l'analphabétisme ;
- la nécessité de placer l'enfant au centre de la réflexion et de l'action pédagogique.

### 1.2.2. La mise en place d'instruments et de mécanismes de droits humains et d'ÉS dans le système éducatif

Pour accompagner la réforme éducative, plusieurs dispositifs ont été mis en place et des instruments et outils ont été développés dans le système éducatif, notamment dans les domaines des droits humains et de l'égalité entre les sexes.

Depuis la fin des années 90, le Département de l'éducation nationale a mis en place et expérimenté un certain nombre de dispositifs en vue de renforcer et promouvoir la culture des droits humains, de la citoyenneté, de l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances dans le système éducatif, tels que :

- la Commission mixte entre le ministère de l'éducation et le ministère des Droits de l'Homme ;
- les points focaux genre ;
- la Commission Centrale des Droits Humains et de la Citoyenneté (CCDHC), officiellement créée le 12 novembre 2004 et restructurée en septembre 2006; elle a été rattachée au Secrétariat général du DEN et renforcée à l'échelle des 16 AREF, par la désignation de délégué(e)s de la commission ;
- les cellules régionales d'égalité entre les sexes et d'égalité des chances au niveau des AREF.

Également, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du système éducatif, et pour accompagner la promotion et l'intégration des droits humains, de l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances dans les curricula, des instruments et outils ont été mis en place ou développés :

- l'observatoire des valeurs a été créé pour renforcer les dispositions prises par le département dans le domaine de l'application des valeurs humaines dans les programmes scolaires ;
- la commission des valeurs au sein de la commission permanente des programmes qui a pour mission de veiller à l'intégration des valeurs humaines dans les programmes scolaires ;
- le livre blanc qui constitue le cadre général des choix et des orientations pédagogiques pour la réforme des programmes, fait référence aux valeurs de la citoyenneté et des droits humains et à leurs principes universels ;

- Les cahiers de charges pour la production des manuels scolaires, qui définissent les critères auxquels doivent répondre les nouveaux manuels scolaires à savoir l'intégration des concepts, principes et valeurs de la culture des droits humains, de la citoyenneté, de l'égalité et de la démocratie. Ces cahiers insistent sur l'élimination des stéréotypes et des discriminations sexistes et le respect des principes de l'équité et de l'égalité.

### 1.2.3. Les projets et programmes d'intégration de l'ÉS dans le système éducatif

Le Département de l'éducation nationale, avec l'appui de l'ACDI a adopté en juillet 2005, un Cadre stratégique de développement du système éducatif, qui intègre une approche transversale de l'égalité entre les sexes et de l'égalité des chances (ÉS/ÉC) dans ses objectifs stratégiques et dans le plan d'action à moyen terme. Ses priorités d'actions et ses indicateurs, sont porteuses de changement dans un contexte favorisé par la décentralisation et la déconcentration. Parmi les objectifs préconisés dans ce cadre, figure la cohérence entre les résultats à atteindre pour l'élimination des disparités entre les sexes et des inégalités dans les chances et les allocations budgétaires.

Lors du développement et de l'adoption de ce cadre stratégique, le ministère a fait un retour sur les objectifs poursuivis et les résultats qui ont été obtenus en référence à l'égalité entre les sexes, depuis la mise en œuvre de la Charte. Il s'est penché particulièrement sur la scolarisation des filles mais également sur le statut et les conditions professionnelles et sociales des ressources humaines féminines. Lors de cet exercice, l'égalité des chances et l'égalité entre les sexes, ont été retenues comme des domaines clés de la planification stratégique à long terme et parmi les grandes priorités de l'exercice<sup>4</sup>.

L'égalité des chances et l'égalité entre les sexes figurent aussi dans le plan à moyen terme (PMT) du Cadre stratégique de la manière suivante : le PMT<sup>5</sup> consistera à renforcer les acquis obtenus en matière d'atténuation des disparités de scolarisation entre garçons et filles, à assurer une égalité des chances entre les sexes et à promouvoir la femme au sein du système éducatif et dans l'environnement. A cet effet, les principales actions et mesures suivantes ont été retenues :

- la sensibilisation et l'encouragement pour une généralisation de la scolarisation de la fille ;
- l'appui aux filles pour la poursuite de leurs études jusqu'aux plus hauts niveaux possibles (hébergement, bourses, restauration et transport scolaire particulièrement en milieu rural) ;
- la promotion des valeurs égalitaires dans la vie scolaire, dans les curricula, les manuels et les approches pédagogiques ;
- l'étude du statut et des conditions professionnelles et sociales des ressources humaines féminines à tous les niveaux et dans tous les domaines du système, en vue d'identifier les difficultés qu'elles rencontrent pour leur épanouissement ; cette étude doit permettre d'identifier les mécanismes, les actions et les mesures devant permettre leur promotion durable<sup>6</sup> ;
- la responsabilité d'exécution est donnée aux structures centrales et aux AREF<sup>7</sup>.

Ce processus de planification stratégique a été décliné au niveau des AREF qui ont élaboré leur plan stratégique régional tout en y intégrant des principes et des actions reliées à l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances. Des structures (cellule, commission, etc.) de promotion de l'ÉS- ÉC au niveau de certaines Académies et Délégations régionales, pour appuyer la mise en application des plans stratégiques régionaux ont vu le

<sup>4</sup> Le Cadre stratégique du développement du système éducatif, chapitre 3, page 43.

<sup>5</sup> *Idem*, chapitre 4, I, (8) page 58.

<sup>6</sup> Le Cadre stratégique du développement du système éducatif, chapitre 4, I, (8) page 58.

<sup>7</sup> *Idem*, chapitre 4, II.2 page 59.

jour, et un réseau de communication et de diffusion entre AREF en matière d'ÉS et d'ÉC a émergé. Toutefois, ces mécanismes ne sont pas encore institutionnalisés.

Dans la poursuite du partenariat entre le DEN et l'ACDI, le projet de renforcement des capacités institutionnelles du système éducatif marocain dans la mise en œuvre de la décentralisation/déconcentration de l'éducation au Maroc (PROCADEM), inclut une composante concernant le développement organisationnel, qui prévoit comme extrant, la mise en place d'un design organisationnel du système éducatif, tenant compte de la stratégie institutionnelle d'ÉS-ÉC du Département<sup>8</sup>. Il est également important de rappeler que le projet préalablement cité intègre de manière transversale l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances et qu'une stratégie ÉS-ÉC relative à chacune des composantes est également établie dans son plan de mise en œuvre<sup>9</sup>. Ce projet qui devrait prendre fin en septembre 2009, vise entre autres, à consolider la dimension « égalité entre les sexes et l'égalité des chances » à tous les paliers administratifs, notamment aux niveaux des trois (3) composantes : design organisationnel, gestion des ressources humaines et gestion axée sur les résultats et budgétisation sensible au genre<sup>10</sup>. Ce projet inclut l'élaboration d'une stratégie de communication en ÉS/ÉC et la création d'un réseau.

L'ensemble des cadres de référence et de planification développés ces dernières années, avec l'appui de l'Agence canadienne de développement international (ACDI), comprend des orientations à l'effet que l'égalité entre les sexes constitue à la fois un domaine d'expertise à renforcer au sein du SÉES et une dimension à intégrer dans toutes les actions de gouvernance et dans les services éducatifs. Le défi qui se pose maintenant, est de réussir à traduire ces divers orientations et objectifs stratégiques en axes prioritaires et mettre en place des structures, moyens, mesures et actions qui permettront d'éliminer les disparités entre les sexes et de lever les discriminations fondées sur le genre au sein du système éducatif.

En donnant un nouveau souffle à la réforme, le plan d'urgence 2009-2012 et le présent PASMT/IÉS qui en découle, représentent les cadres d'orientation et de mise en œuvre du SÉES pour relever durablement les défis posés par l'institutionnalisation de l'ÉS dans le système éducatif et la mise en application de ces principes non seulement dans l'offre éducative mais également au plan de la qualité de l'éducation à offrir aux jeunes marocaines et marocains. Dans cette perspective, les avancées et les initiatives en ÉS/ÉC réalisées au cours des dernières années, dans le cadre de la planification stratégique aux niveaux central et régional, sont autant d'atouts sur lesquels le SEES pourra capitaliser.

#### 1.2.4. Le Plan d'urgence du ministère, un nouveau souffle de la réforme

Pour accélérer la mise en œuvre de la réforme de l'éducation et de la formation, et atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs de la Charte, et suite aux directives royales du 12 octobre 2007 (discours prononcé à l'occasion de l'ouverture de la session parlementaire de l'automne), un nouveau souffle à la réforme est effectivement apporté au système éducatif par l'élaboration du plan d'urgence « NAJAH » par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche scientifique (MENESFCRS).

D'une durée de 4 ans (2009-2012) et ayant pour cadre de référence la Charte nationale d'éducation et de formation, ce plan ambitieux et innovant, reprend les orientations de la charte et vise l'accélération des

<sup>8</sup> Le présent PASMT/IÉS constitue la stratégie institutionnelle du SEES en matière d'ÉS et d'ÉC. Étant donné que le PROCADEM en est à sa dernière année d'opération, les actions prévues en matière d'ÉS et d'ÉC sont déjà définies dans le Plan de travail du projet qui fut approuvé pour la période d'avril 2008 à mars 2009.

<sup>9</sup> PROCADEM, Plan de travail annuel, période du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008, extrant 1.1.

<sup>10</sup> PROCADEM, Rapport semestriel, Période du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 30 septembre 2007, pages 3-24.



réalisations de la réforme de tout le système éducatif (du préscolaire au supérieur). Ses objectifs stratégiques tiennent compte de l'intégration de l'approche genre dans la politique éducative, tout en mettant l'accent sur l'amélioration du rendement du secteur de l'éducation par rapport à l'obligation de la scolarité pour tous les enfants jusqu'à 15 ans, et en assurant l'égalité des chances d'accès à l'enseignement obligatoire.

La déclinaison opérationnelle du programme « NAJAH », s'organise autour de quatre (4) espaces d'interventions considérés comme prioritaires et vingt-trois (23) projets identifiés comme porteurs de changement. Ces projets répondent parfaitement aux sept (7) problématiques retenues et ayant fait l'objet d'un état des lieux (la généralisation de l'accès à l'enseignement, le renouveau pédagogique, l'appui à la réussite scolaire et universitaire, l'adéquation formation emploi, la qualité des espaces, la gestion des ressources humaines et la gouvernance).

Le tableau de la page suivante présente la configuration du Plan d'urgence au niveau des espaces et des projets qui y sont reliés.

Ce plan d'urgence qui sera mis en opération selon une approche innovante de gestion par projet, offre une opportunité à saisir, pour consolider l'intégration d'une approche institutionnelle de l'égalité entre les sexes, dans les politiques, les programmes et les pratiques du système éducatif. D'ailleurs, l'insertion dans le cadre du Plan d'urgence d'un projet de développement de l'approche genre dans le système d'éducation et de formation (Projet 6) traduit la volonté du département ministériel de se doter d'une capacité institutionnelle dans ce domaine en vue d'enrayer les disparités et les discriminations entre les sexes dans l'ensemble des champs d'action du système éducatif.

Le projet genre (Projet 6) aura la double mission de conduire des actions ciblées en matière de promotion de l'ÉS tout en fournissant l'appui-conseil requis pour intégrer des stratégies, des résultats et des indicateurs dans les autres projets inscrits au Plan d'urgence. Le présent PASMT/IÉS servira de feuille de route pour la mise en œuvre de ce projet de développement de l'approche genre dans le système d'éducation et de formation.

## Tableau sur la répartition des espaces et des projets du plan d'urgence NAJAH

Les espaces	Les projets
<b>Espace 1</b>	
Rendre effective l'obligation de scolarité jusqu'à l'âge de 15 ans	Projet 1 : Développement du préscolaire
	Projet 2 : Extension de l'offre d'enseignement obligatoire
	Projet 3 : Mise à niveau des établissements
	Projet 4 : Égalité des chances d'accès à l'enseignement obligatoire
	Projet 5 : Lutte contre le redoublement et le décrochage
	<b>Projet 6 : Développement de l'approche genre dans le Système d'Éducation et de Formation</b>
	Projet 7 : Équité en faveur des enfants à besoins spécifiques
	Projet 8 : Recentrage sur les savoirs et les compétences de base
	Projet 9 : Amélioration de la qualité de la vie scolaire
	Projet 10 : Mise en place de « l'école du respect »
<b>Espace 2</b>	
Stimuler l'initiative et l'excellence au lycée et à l'université	Projet 11 : Mise à niveau de l'offre du secondaire qualifiant
	Projet 12 : Promotion de l'excellence
	Projet 13 : Amélioration de l'offre d'enseignement supérieur
	Projet 14 : Promotion de la recherche scientifique
<b>Espace 3</b>	
Affronter les problématiques transversales du système	Projet 15 : Renforcement des compétences des personnels de l'enseignement
	Projet 16 : Renforcement des mécanismes d'encadrement, de suivi et d'évaluation
	Projet 17 : Optimisation de la gestion des ressources humaines
	Projet 18 : Parachèvement de la mise en œuvre de la décentralisation/déconcentration et optimisation de l'organisation du Ministère
	Projet 19 : Planification et gestion du Système d'Éducation et de Formation
	Projet 20 : Maîtrise des langues
	Projet 21 : Mise en place d'un système d'information et d'orientation efficient
<b>Espace 4</b>	
Se donner les moyens de réussir	Projet 22 : Optimisation et pérennisation des ressources financières
	Projet 23 : Mobilisation et communication autour de l'école

En guise de conclusion, le contexte marocain, avec tout ce qu'il offre comme dynamiques en cours, en terme de réformes consacrant l'égalité entre les sexes, en terme de stratégies et d'initiatives nationales intégrant la dimension genre, paraît des plus favorables à l'implantation du PASMT/IES qui constitue une réelle déclinaison de ces stratégies et initiatives, en plan sectoriel du département (SÉES).

Enfin, l'environnement interne et externe du SÉES est de plus en plus ouvert à la mise en place d'un plan qui vise l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes, surtout dans un contexte d'accélération de la réforme en éducation- formation avec ce nouveau souffle qui crée un contexte propice à la promotion de l'ÉS. Le SÉES a également cumulé une certaine expérience et un savoir faire en matière de planification stratégique et d'intégration de l'égalité entre les sexes, sur lesquels il devra capitaliser pour optimiser les conditions de réussite du PASMT/IES quant à son appropriation et sa mise en œuvre par les acteurs du système éducatif.

### 2.1. Approche méthodologique

Pour établir un diagnostic réel et fiable de la situation de l'égalité entre les sexes, dans les pôles pédagogique et administratif du système éducatif, l'approche retenue consistait, d'une part, à consulter les rapports et documents produits par le DEN et/ou ses partenaires dans le domaine, et d'autre part à impliquer, dans une logique participative, un certain nombre d'acteurs majeurs (gestionnaires et acteurs de terrain), appartenant aux différents paliers du système, dans l'exercice d'actualisation, de finalisation et de validation du diagnostic.

La consultation des rapports et documents produits par le DEN et/ou ses partenaires dans le domaine de l'égalité entre les sexes, a permis de faire l'état des lieux de l'égalité dans le système éducatif, et deux documents ont été produits dans le cadre de ces travaux (décembre 2007). Une synthèse analytique qui fait état de l'intégration de l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances dans la planification stratégique au DEN et dans les AREF, et un recueil qui collige statistiques, guides, outils et instruments produits ou développés par le DEN avec le soutien de ses partenaires, dans les domaines de l'égalité entre les sexes et de l'égalité des chances.

L'actualisation du diagnostic de l'état de l'égalité entre les sexes, dans le système éducatif, s'est faite selon une approche participative et a été réalisée en janvier 2008 avec les différents acteurs du système. L'implication de ces acteurs terrain avait pour but d'assurer une certaine fiabilité dans l'identification des situations à améliorer et de garantir la faisabilité concrète des solutions et des mesures à apporter.

D'une part, et en ateliers de travail, les membres de la CCDHC, les représentants et représentantes des directions centrales et des AREF et des cellules régionales d'égalité entre les sexes et d'égalité des chances, ont été invités à faire un diagnostic de l'état de l'égalité entre les sexes dans le département de l'enseignement scolaire. Ainsi, et à l'aide d'une grille d'analyse, ils/elles ont pu identifier les situations à améliorer en matière d'ÉS, les discriminations directes, indirectes et systémiques, leur origine organisationnelle, leur attribution à une politique, programme ou procédure ou à l'absence d'une politique, programme ou procédure. Puis, des pistes de solutions à envisager par le SÉES, pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes et des filles dans le système éducatif et dans son environnement, ont été proposées. L'expérience et les connaissances du central, des régions et des établissements, ont permis de prioriser et de mieux articuler les principaux constats à retenir.

D'autre part, des rencontres sous forme de focus group des représentants des directions centrales, et les entretiens individuels, avec les directeurs centraux, ont permis de se pencher sur les défis par direction en terme d'ÉS, d'identifier les situations à améliorer, d'étoffer et de confirmer les principaux constats retenus.

La finalisation et la validation selon une approche participative, des principaux constats du diagnostic et des paramètres-clés du PASMT/IÉS ont été effectuées en juillet 2008, avec les mêmes groupes d'acteurs des quatre (4) paliers du système éducatif ayant participé au diagnostic. Néanmoins la consultation auprès de nouveaux acteurs représentant d'autres directions clés a été privilégiée (Direction de l'enseignement privé chargée du préscolaire, Direction de l'évaluation, de l'organisation de la vie scolaire et des formations communes entre les académies, Direction de la promotion des sports scolaire).

## 2.2. Principaux constats

### 2.2.1. Une décennie d'efforts en matière d'intégration des valeurs égalitaires

Le département de l'Enseignement scolaire est le secteur qui a cumulé le plus d'expériences en matière de consolidation de la culture des droits humains, de la citoyenneté, de l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances, par la mise en place d'actions, de mesures et d'outils et par la production de matériaux à caractère pédagogique et technique.

#### *a. Orientations, directives et mesures*

La politique éducative à travers la réforme, a introduit la notion d'égalité dans les cahiers de charges pour élaborer les manuels scolaires. Des directives ont été données aux concepteurs de manuels pour tenir compte du référentiel droits humains et pour intégrer les principes d'équité et d'égalité. Un observatoire des valeurs et une commission des valeurs au sein de la commission permanente des programmes, ont été mis en place, pour soutenir les dispositions prises par le département, dans le domaine de l'intégration des valeurs humaines dans les programmes.

Des instruments et outils de cadrage et d'orientation, ont été également développés, dans les domaines de l'éducation aux droits humains et l'ÉS pour les acteurs du système chargés de la mise en œuvre des actions et projets relatifs à ces domaines, comme par exemple la note n° 64 du 20 avril 2006<sup>11</sup> relative à la mise en œuvre des conventions de partenariat.

Parmi les mesures prises par le département en matière d'intégration des principes de l'égalité et d'équité, figurent :

- l'introduction des valeurs et principes qui fondent le Code de la famille (adopté en 2004) dans certaines matières à dimension philosophique, religieuse et sociale (l'éducation islamique, philosophie, éducation familiale et sciences sociales) ;
- l'introduction de l'éducation à la citoyenneté comme une nouvelle matière dans les programmes scolaires, de la 4<sup>e</sup> année du primaire jusqu'à la 3<sup>e</sup> année du secondaire collégial ; ces thèmes sont axés sur les principes fondamentaux des droits de la personne, avec un module sur l'égalité en 1<sup>re</sup> année du secondaire collégial.

#### *b. Production de statistiques désagrégées par sexe*

Le SÉES est un département qui produit annuellement des statistiques qui présentent certains indicateurs d'éducation et de formation (effectifs des élèves, taux spécifiques de scolarisation, renforcement social scolaire en termes de bénéficiaires de cantines scolaires et de bourses, répartition des ressources humaines travaillant dans le système éducatif, etc.).

<sup>11</sup> « Mise en œuvre des conventions de partenariat dans le domaine de l'éducation aux droits humains dans le système éducatif ». Ces conventions ont été signées le 7 décembre 2005 entre le département et quatre ONG des droits de l'enfance et des droits des femmes, sur l'éducation aux droits humains à l'égalité des sexes et à la citoyenneté par le biais de différentes activités surtout celles liées à la sensibilisation et à la formation des acteurs du système éducatif.

Ces statistiques ont l'avantage d'être ventilées par sexe et par milieu et par conséquent sont des outils qui permettent de rendre visible, la présence des femmes et des filles, dans tous les paliers du système éducatif et de pouvoir mesurer les écarts hommes/femmes, garçons/filles et d'agir sur les inégalités, par des mesures correctives, dans le but d'atteindre l'équité et l'égalité.

Cependant, ces statistiques gagneraient à être enrichies par des analyses qualitatives des écarts et disparités entre les sexes et les milieux, notamment par des recherche-actions tenant compte des spécificités régionales et locales, et ce dans le but de développer une connaissance plus approfondie des problématiques liées à l'égalité entre les sexes.

### *c. Production de matériels et supports pédagogiques et techniques : guides, livrets et modules de formation*

Les efforts déployés par le département de l'éducation nationale (DEN), pendant les dix dernières années, en matière d'éducation aux droits humains, à la citoyenneté et à l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances, ont conduit à la conception de programmes et à l'élaboration de supports pédagogiques et techniques, constituant ainsi un fonds documentaire relatif au domaine.

Ainsi et en matière de renforcement des concepts de droits humains dans les programmes scolaires, un programme national a été élaboré, en partenariat avec le Ministère des Droits de l'Homme, et a permis la production, de modules de formation (1998), d'un guide référentiel dans le domaine des droits de l'Homme (2001) qui présente le cadre historique et théorique des droits humains et des fiches pédagogiques en tant qu'outils d'opérationnalisation et d'application du programme dans les quatre (4) matières porteuses à savoir l'éducation islamique, la philosophie, la langue arabe et la langue française (4 livrets 2001-2002).

Également et en vue de renforcer les compétences pédagogiques des professionnels de l'éducation pour l'intégration des valeurs et principes des droits humains, d'égalité et d'équité, un certain nombre de guides de formation et d'accompagnement ont été produits par le DEN et ses partenaires (ONG, organismes internationaux), parmi lesquels figurent :

- un guide de formation sur l'équité dans l'espace scolaire, par la direction de l'action pédagogique au département de l'Éducation nationale en 2002 ;
- un guide pédagogique (2004) et un manuel de formation (2005) sur l'intégration des principes du code de la famille, dans les curricula et dans l'espace scolaire à travers quatre (4) matières d'enseignement (l'éducation islamique, les sciences sociales, la philosophie, et l'éducation familiale) ;
- un guide de lecture du livre scolaire du point de vue des droits humains et l'égalité entre les sexes (2006)<sup>12</sup> ;
- un guide et un manuel de formation sur la mobilisation sociale (2003).

Ces documents font référence aux principes fondateurs des droits humains et donc à l'égalité sous toutes ses formes, visent la consolidation des valeurs de l'égalité et de l'équité, et démontrent l'engagement et la détermination du département à renforcer de fait l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances. Le SÉES gagnerait à capitaliser sur ce fonds documentaire préexistant, qui pourrait servir de base pour les activités de sensibilisation et de renforcement des capacités des acteurs du système éducatif à condition que ce fonds soit systématisé et fasse l'objet d'une diffusion élargie.

<sup>12</sup> Ligue de l'Éducation aux Droits de l'Homme (HREA) en partenariat avec la CCDHC au SÉES.

## *d. L'intégration de l'ÉS dans la planification stratégique du département et dans les AREF*

L'intégration transversale de l'égalité entre les sexes et l'égalité des chances a été prise en compte dans la planification stratégique du Département de l'éducation nationale et dans les AREF. Cet exercice a permis de produire en 2005, le Cadre stratégique de développement du système éducatif qui contient des orientations, des objectifs, des priorités d'actions et des indicateurs en matière d'ÉS/ÉC. Des versions préliminaires des plans stratégiques régionaux (PSR) élaborés par les AREF, font état des efforts fournis en terme d'intégration de l'ÉS et de l'ÉC au niveau régional.

Un document de synthèse retrace le bilan des réalisations en termes de formation, d'accompagnement dans le domaine de l'intégration de l'ÉS/ÉC dans la planification stratégique au niveau central et régional et décline les résultats, les leçons tirées de l'expérience ainsi que les recommandations sur les perspectives à envisager. Des cahiers d'accompagnement<sup>13</sup> des responsables ÉS/ÉC, des comités directeurs régionaux et des comités thématiques ont été produits lors de la réalisation de cet exercice.

## *e. Un bassin de ressources initiées à l'ÉS.*

Des activités de sensibilisation, de formation et d'accompagnement en matière de genre, d'éducation à l'égalité, d'intégration de l'égalité entre les sexes et d'institutionnalisation de l'ÉS ont été dispensées dans le cadre de projets entre le ministère et ses partenaires (ONG et projets de coopération). Ont bénéficié de ces activités une centaine de personnes représentant les différents paliers du système éducatif, ce sont des gestionnaires et cadres au niveau central et régional, les membres de la CCDHC et les membres des cellules régionales ÉS/ÉC.

Le SÉES dispose donc d'un bassin de ressources qu'il pourrait mettre à profit lors de la mise en œuvre du PASMT. Ces ressources (femmes et hommes) ont acquis des connaissances et des savoirs faire qui sont variables en fonction des formations reçues et des expériences pratiques réalisées. Dans l'ensemble, il y a lieu de considérer que ces ressources sont sensibilisées à la problématique ÉS et à la dimension transversale de l'ÉS dans la formulation des objectifs et la planification des activités. Elles ont développé une base de compréhension commune des concepts, des outils des approches et méthodes en relation avec l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes. Certaines ont acquis une expérience en terme d'intégration de l'ÉS/ÉC dans la planification stratégique.

## *f. Dispositifs organisationnels mis en place pour la promotion des droits humains et de l'égalité entre les sexes*

Le Département de l'éducation nationale a expérimenté un certain nombre de mécanismes pour accompagner la promotion et l'intégration des principes et valeurs des DH de l'ÉS et l'ÉC dans les différents paliers du système éducatif. A cet effet il a créé et mis en place quelques dispositifs dont :

- le comité d'éducation aux droits de l'Homme en 2002 ;
- la Commission centrale des droits humains et de la citoyenneté (CCDHC) : instrument fonctionnel, officiellement créé le 12 novembre 2004 puis renouvelé en septembre 2006 et rattaché au Secrétariat général du DEN, dont le but est de promouvoir la culture des droits humains et de la citoyenneté dans l'espace et la vie scolaire ;

<sup>13</sup> Cahiers produits par le DEN en partenariat avec l'ACDI dans le cadre du programme d'appui dans la consolidation d'habiletés et d'instruments de gestion au regard de la réforme en éducation.

cette commission a été renforcée à l'échelle des 16 AREF, par la désignation de délégués (es) dans chaque AREF ;

- les cellules régionales d'égalité entre les sexes et d'égalité des chances ont été créées à l'échelle des 16 AREF et leurs capacités ont été renforcées dans le cadre de la planification, l'encadrement et la mise en œuvre des programmes et projets en relation avec l'ÉS et l'ÉC.

Néanmoins, la multiplicité des entités en charge des programmes de droits humains et égalité entre les sexes, sans aucune coordination, l'instabilité et le changement de leurs membres et l'absence d'une entité formelle et institutionnelle de pilotage, n'ont pas permis d'atteindre les objectifs escomptés par l'intégration et la promotion des valeurs humaines d'équité et d'égalité dans le système éducatif.

Toutes ces initiatives, au niveau central comme au niveau régional, démontrent que le SÉES doit capitaliser sur les acquis et les bonnes pratiques pour développer ses capacités pour une prise en charge institutionnelle de l'ÉS et l'ÉC dans la gestion du système et des services éducatifs. La mise en œuvre efficiente du PASMT/ÉS impliquera la prise en compte du chemin parcouru et des acquis grâce à toutes ces initiatives réalisées et/ou en cours.

## 2.2.2. Des constats illustrant les défis à relever pour promouvoir l'ÉS dans le système éducatif

En dépit de tous les efforts déployés par le département de l'éducation nationale, en terme d'intégration de l'égalité entre les sexes et de mise en place d'outils et de mécanismes de promotion des droits humains et de l'égalité, et malgré les avancées réalisées grâce au soutien et à l'appui des différents partenaires à la réforme de l'éducation<sup>14</sup> le diagnostic participatif de l'état de l'égalité a révélé de nombreux aspects de la réalité telle que vécue et perçue par les différents acteurs du système éducatif. Certains constats, en parfaite adéquation avec les objectifs prioritaires de la réforme, tels que clairement érigés par la Charte Nationale d'Éducation et de Formation, et les orientations et priorités du Plan d'urgence, sont à mettre en exergue.

---

### **CONSTAT N°1 RELATIF À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

---

#### *a. Une faible représentativité des femmes dans les postes de décision*

La faible représentativité des femmes dans les postes de décision à l'échelle centrale et régionale, a été relevée comme un principal constat et une situation à améliorer. En effet certaines statistiques illustrent bien cette situation de sous représentation (tableau 1). Elles montrent que même si 38 % des postes sont occupés par des femmes dans le secteur de l'éducation, moins de 10 % des postes de responsabilité et de décision sont occupés par des femmes au niveau central et régional. Cette situation a tendance à se perpétuer eu égard à la faible préparation de la relève féminine pour les postes de direction des établissements (9% seulement de directrices adjointes).

---

<sup>14</sup> Le Programme d'Appui à la Réforme du Système Éducatif Marocain (PARSEM) vise à appuyer la mise en œuvre des aspects prioritaires du Cadre stratégique de développement du système éducatif devant matérialiser les objectifs de la charte (généralisation de la scolarisation, amélioration de la qualité de l'enseignement et renforcement des capacités institutionnelles en améliorant la capacité de gestion à tous les niveaux administratifs).



**Tableau 1**  
**Postes occupés par les femmes dans le système éducatif**

Indicateurs	Pourcentage
Total des postes occupés par les femmes	38,0
Postes cadres-femmes	8,0
Directrices au niveau central	26,6
Chefs de division, femmes au niveau central	9,0
Chefs de service, femmes au niveau central	9,8
AREF dirigée par une femme	6,0
Déléguées	5,7
Directrices d'établissement	5,0
Directrices adjointes d'établissement	9,0

Source : Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation des Cadres et de la Recherche scientifique, 2006-2007

Certaines causes de la non participation des femmes et de leur faible représentativité aux postes de décisions ont été identifiées par les représentants des AREF et du central. Elles traduisent à la fois leur bonne connaissance du système et leur conscience de la présence d'un plafond de verre et sont relatives :

- aux multiples obstacles pour l'identification d'un cheminement de carrière que rencontrent les femmes : elles ne reçoivent pas le soutien nécessaire pour gravir les échelons de l'institution et ont peu accès à l'information sur les carrières ; les primes nationales de mérite professionnel ne les encouragent pas en reconnaissant leur réussite ; les politiques de gestion des ressources humaines n'intègrent pas encore de mesures favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.
- au manque d'accès à l'information sur les postes vacants et sur leurs mandats, sur les programmes de formation nécessaires à l'avancement de leur carrière (faible présence des femmes dans les formations continues à l'échelle centrale et internationale) et sur les moyens à prendre pour faire avancer leur carrière, tels que les informations sur les missions et les déplacements.
- à la perception des décideurs que les femmes ne sont pas intéressées aux postes de décision et par conséquent ne postulent pas toujours pour ces postes. Ces mêmes décideurs vont jusqu'à évoquer des préjugés et stéréotypes en relation avec le rôle reproductif des femmes qui est peu compatible avec les exigences reliées aux postes de responsabilité.
- au manque de volonté des décideurs d'assurer une meilleure représentativité des femmes et de prendre les mesures nécessaires pour aller vers la parité hommes-femmes.

## *b. Une faible représentativité des femmes au niveau du personnel pédagogique*

S'agissant du personnel enseignant, l'impression que le nombre de femmes dans ce secteur est plus important que les hommes est partagée par un certain nombre d'acteurs du département au niveau central comme au régional. En réalité les statistiques produites par le département sur les femmes enseignantes par cycle (voir tableau 2) montrent que les enseignantes représentent 39 % du personnel enseignant au niveau national et seulement 26 % des enseignants du rural. La répartition des enseignantes par cycle est aussi très révélatrice, elles sont plus présentes dans le primaire avec 42,7 % au niveau national, au détriment du secondaire collégial

37 % et qualifiant 30 %. Dans le même ordre, les taux respectifs en milieu rural sont beaucoup plus faibles avec 31 % d'enseignantes au primaire, 28 % au secondaire collégial et 20 % au secondaire qualifiant.

**Tableau 2**  
**Les femmes enseignantes par cycle et par milieu**

Indicateurs	National	Rural
Enseignantes tous niveaux confondus	39 %	26 %
Enseignantes niveau primaire	42,7 %	31 %
Enseignantes niveau secondaire-collégial	37 %	28 %
Enseignantes niveau secondaire qualifiant	30 %	20 %

Source : Ministère de l'Éducation Nationale de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique 2006-2007.

Cette faible représentativité féminine est également reflétée dans les postes de superviseurs pédagogiques où seulement 5,7 % des inspecteurs et orienteurs sont des femmes.

*c. La faible représentativité des femmes dans les conseils de gestion des établissements scolaires et dans les différentes associations professionnelles*

Les femmes sont peu présentes dans les associations de parents et tuteurs d'élèves, les syndicats, les associations des enseignants des matières, des inspecteurs. Leur faible représentativité se reflète dans les conseils d'établissements, et pour les filles dans les comités d'élèves. Des mesures favorisant une participation accrue des femmes et/ou des filles dans ces instances, auraient l'avantage de les associer à la prise de décision, de mieux prendre en compte leurs besoins et leurs intérêts tout en assurant leur habilitation aux plans de la communication, la négociation, la gestion et le leadership.

**CONSTAT N°2 : DES EFFORTS À INTENSIFIER POUR LA GÉNÉRALISATION DE L'ACCÈS DES FILLES À L'ÉDUCATION INCLUANT LA LUTTE CONTRE L'ABANDON SCOLAIRE**

Les objectifs fixés par la Charte nationale concernant la généralisation de l'enseignement pour les enfants âgés de 6 ans révolus n'ont pas été atteints. Néanmoins la mise en œuvre de la réforme du système éducatif (2000-2001) qui a bénéficié de plusieurs programmes d'appui, s'est traduite par une amélioration sensible des indicateurs d'éducation et de formation<sup>15</sup>. Des avancées notoires ont été enregistrées en matière d'accès à l'enseignement de base et dans d'autres domaines et espaces de rénovation prévus par la réforme. Elles sont surtout en rapport avec la scolarisation des filles, au niveau de l'enseignement primaire (6-11 ans) dont les taux sont passés de 74,2 % (1999-2000) à 91,6 % (2006-2007) au niveau national, et de 83,1 % en 2003-2004 à 88,7 % en 2006-2007 en milieu rural.

L'attention particulière accordée à la scolarisation des filles en milieu rural et à leur rétention à l'école, telle

<sup>15</sup> Le Projet d'appui à l'enseignement fondamental (APEF) cible l'éducation de base de la tranche des 4-15 ans et accorde la priorité aux élèves du milieu rural. Lancé en 2003 par le DEN et le Fond de solidarité prioritaire français, il vise la réduction des disparités géographiques et de genre, en augmentant la fréquentation des établissements scolaires et en améliorant la qualité de l'offre d'éducation de base.

que soulignée par la Charte, pour gommer les écarts entre les milieux et entre les sexes, n'a pas permis d'obtenir des résultats satisfaisants, malgré les efforts du ministère et de ses partenaires qui se sont traduits par la mise à disposition des bus scolaires, la multiplication des foyers de jeunes filles et d'internats, des allocations de budgets aux constructions d'écoles et de collèges en milieu péri urbain et rural. Ceci illustre bien que la portée des mesures pour soutenir la scolarisation et contrer l'abandon scolaire, demeure encore limitée au regard de l'ampleur des besoins à combler.

Dans le même sens, le récent rapport produit par la Banque mondiale<sup>16</sup> évalue les progrès du Maroc en matière de réforme éducative comme étant en deçà des attentes particulièrement en ce qui a trait à l'ingénierie pédagogique et l'assurance de la qualité, et note que malgré des avancées au niveau du primaire pour les filles, beaucoup reste à faire au secondaire qualifiant et supérieur, particulièrement dans les milieux ruraux.

**Tableau 3**  
**Indicateurs de scolarisation par tranche d'âge, milieu et sexe**

2006-2007		4-5 ans	6-11 ans	12-14 ans	15-17 ans
National %	Total	59,7	94,0	74,5	48,1
	Filles	51,0	91,6	67,9	43,4
Rural %	Total	45,6	92,6	53,9	20,9
	Filles	28,5	88,7	43,5	14,4

Source: Ministère de l'Éducation nationale de la Formation des Cadres et de la Recherche scientifique, 2006-2007.

Les statistiques sur les indicateurs de scolarisation de la cohorte 2006-2007, produites par le SÉES, montrent qu'en dépit des avancées enregistrées par la scolarisation des filles au primaire au niveau national et en milieu rural, des écarts inquiétants persistent encore pour le préscolaire et pour le secondaire collégial et qualifiant où les taux sont beaucoup plus faibles.

Concernant le préscolaire, malgré les efforts déployés par le département en terme de campagnes de sensibilisation, de formation d'éducateurs et d'éducatrices et d'ouverture de classes du préscolaire intégrées dans les établissements publics surtout en milieu rural, les filles demeurent les principales exclues. Si la moitié des filles (51 %) ont accédé au préscolaire en 2006-2007 au niveau national, elles ne sont que 28,5 % à l'avoir fait en milieu rural.

Concernant le secondaire, le faible pourcentage de filles ayant accès à des bourses et le manque de structures d'accueil, conjuguées à d'autres facteurs sociaux et économiques, continuent à faire obstacle au passage d'un cycle à un autre. Les statistiques sur la déperdition des filles au fur et à mesure de leur avancement dans les niveaux du secondaire sont éloquentes, surtout pour les filles du milieu rural. Elles ne représentaient en 2006-2007 que 43 % dans le secondaire collégial, contre seulement 14 % dans le secondaire qualifiant.

Plusieurs facteurs qui influent sur la sous- scolarisation des filles et handicapent leur rétention à l'école dans les milieux rural et périurbain ont été soulignés, parmi lesquels :

- l'éloignement des établissements scolaires ;
- la vétusté des établissements scolaires qui ne répondent pas aux normes (sans clôture, non raccordé au

<sup>16</sup> Rapport de la Banque mondiale sur la région du MENA intitulé : « Un parcours non encore achevé : la réforme de l'éducation au Moyen-Orient et en Afrique du Nord », pages 16 à 20, [http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/EDU\\_Summary\\_FRE.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/EDU_Summary_FRE.pdf)

réseau d'eau potable, au réseau d'électricité ou au réseau d'assainissement) ;

- l'absence ou la non adéquation des structures sanitaires pour les filles en milieu scolaire ;
- les horaires scolaires inadaptés aux conditions sociales et géographiques du milieu ;
- le manque d'appui social et économique aux parents pauvres pour soutenir la scolarisation des filles ;
- l'absence de soutien pédagogique aux filles et aux garçons ;
- l'échec scolaire ;
- l'absence de soutien moral et financier nécessaire pour développer chez les filles leur capacité d'expression de soi et leur pleine participation aux activités scolaires, parascolaires et de culture physique ;
- l'insécurité et les violences à l'égard des filles en milieu scolaire et périscolaire, est une autre cause de la déperdition des filles au niveau du secondaire et collégial<sup>17</sup>.

---

### ***CONSTAT N°3: PERPÉTUATION ET REPRODUCTION DES STÉRÉOTYPES SEXISTES DANS LES CURRICULA ET DANS L'ACTE PÉDAGOGIQUE***

---

**Dans les curricula :** Une analyse sommaire d'un échantillon de manuels scolaires a confirmé les constats exprimés par les représentant/es des établissements et des AREF à savoir que les manuels perpétuent les rôles stéréotypés des filles et des garçons via les contenus, les images et le langage sexistes. Cette situation persiste malgré l'impression des gestionnaires du système éducatif à l'effet que la situation soit déjà corrigée grâce aux paramètres inscrits au cahier de charge (énoncé à l'article 21) qui stipule clairement que les manuels scolaires doivent renforcer les principes de l'équité et de l'égalité; et les multiples révisions des comités pédagogiques, comité de valeurs<sup>18</sup>. En effet, la direction des curricula estime que ces images et attitudes devraient être supprimées vu l'ordonnance inscrite au cahier de charge des divers curricula, et suite à la révision de certains programmes scolaires selon une optique genre et droits humains. Malgré la bonne volonté, les compétences pour enrayer les stéréotypes et les images sexistes, n'ont pas été développées chez les principaux acteurs concernés. D'une part, les membres des comités ne sont pas formés à cette problématique et d'autre part, les producteurs des manuels scolaires qui sont des contractants externes, ne sont pas nécessairement sensibles aux questions de genre et perpétuent et reproduisent les stéréotypes de leur milieu et contexte socioculturel.

Dans l'acte pédagogique : Les stéréotypes sexistes sont encore largement véhiculés par les différents intervenants et acteurs pédagogiques dans les espaces scolaires d'éducation et de formation par le biais du langage, des comportements (séparation garçons-filles à l'intérieur des classes) par la transmission d'idéologies et de convictions personnelles discriminantes<sup>19</sup>.

L'absence de formation en égalité entre les sexes des acteurs pédagogiques de tous les paliers du système a été relevée comme la principale cause responsable de la perpétuation des stéréotypes sexistes. Effectivement, aucun module de formation relatif à cette problématique ne figure dans le cursus des formations initiales des éducateurs (enseignants, conseillers, inspecteurs, orienteurs), dispensées par les différents centres de formation des cadres du SÉES, ni dans les plans de la formation continue qui sont budgétisés.

---

<sup>17</sup> Étude de l'évaluation de l'impact des programmes de l'éducation aux droits humains et à la citoyenneté, Ministère de l'Éducation nationale, page 43, Idoine octobre 2007.

<sup>18</sup> *Idem*, page 52.

<sup>19</sup> *Idem*, page 44.

## **CONSTAT N°4 : INSÉCURITÉ ET VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE DANS L'ENVIRONNEMENT SCOLAIRE ET EN MILIEU DE TRAVAIL**

Toutes formes de violences, telles le châtiment corporel, le harcèlement moral, sexuel et l'insécurité dans l'espace et l'environnement scolaires, c'est-à-dire dans les établissements d'éducation et de formation ou à proximité, infligées par les acteurs du système éducatif, ou par des personnes externes au système, ressortent comme facteurs déterminants dans la scolarisation des filles et l'avancement des carrières des femmes tant enseignantes qu'administratrices. En effet, ces phénomènes, qui portent atteinte à l'intégrité de la personne peuvent influencer sur le rendement scolaire des filles ou constituer un véritable obstacle qui les empêche de fréquenter l'école, ou de participer pleinement aux activités scolaires et parascolaires, et peuvent les pousser à quitter l'école. Les conséquences pour ces filles qui voient leurs études interrompues, sont désastreuses pour elles-mêmes, pour leurs familles et pour l'ensemble de la société.

Malheureusement, malgré la présence de ces phénomènes dans l'environnement du système et la conscience de ses acteurs de la nécessité de les contrer et de les enrayer, les mécanismes de veille, de recours et de soutien ne sont pas institutionnalisés et aucun dispositif n'est mis en place à cet effet. D'ailleurs, les cas les plus critiques en matière de violences ont été relevés et suivis par des associations de parents et tuteurs d'élèves, des associations généralistes de droits humains, de droits des femmes et des enfants.

L'existence d'un climat d'insécurité et de violences envers les femmes et les filles dans le milieu scolaire, a pour conséquence de renforcer les stéréotypes liés au genre et de pérenniser la discrimination en matière de genre de génération en génération. Il a également pour conséquence de considérer que ces violences sont inévitables et qu'il n'est pas prioritaire de les contrer ou les éradiquer afin de permettre aux filles d'avoir une éducation et une formation de qualité et qualifiante, et d'offrir aux enseignantes et aux administratrices un environnement de travail de qualité.

Cet état de fait persiste malgré la révision du Code du travail qui a notamment introduit la pénalisation du harcèlement sexuel en milieu de travail. La référence au code du travail comme moyen pour contrer les problèmes majeurs reliés au harcèlement n'a pas été indiquée par les acteurs interviewés dans le cadre du diagnostic, bien qu'ils se soient dits sensibles à la question<sup>20</sup>.

Pour répondre aux constats et défis présentés ci-haut, et tout en capitalisant sur les différentes initiatives et expériences en tant qu'efforts à institutionnaliser, il est nécessaire que le système se dote d'un cadre d'orientation et d'intervention en IÉS sous forme de plan d'action stratégique à moyen terme (PASMT/IÉS), ce plan se traduira par la prise en compte de trois (3) enjeux principaux :

1. la capacité institutionnelle du secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement scolaire à tenir compte des enjeux d'égalité entre les sexes dans ses pratiques et structures pour que celle-ci devienne un principe de gouvernance du système éducatif et soit intégrée dans la conception, la budgétisation, la livraison, le suivi et l'évaluation des services éducatifs ;
2. l'accès généralisé et égal des filles et des garçons à un système éducatif de qualité et qualifiant ;
3. le développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes.

<sup>20</sup> *Idem*, 43.

## 3.1. Orientations générales

À l'issue du diagnostic posé sur les problématiques à résoudre en matière d'égalité entre les sexes et des défis à relever pour accélérer la réforme éducative, moderniser la gouvernance du système et pour rattraper le retard enregistré par le Maroc au plan de la généralisation et de la qualité de l'éducation, les trois (3) grandes orientations suivantes guideront la mise en œuvre du PASMT/IÉS.

### *Orientation n° 1*

**Une contribution du Département de l'enseignement scolaire à la mise en œuvre des stratégies nationales portant sur l'équité et l'égalité entre les sexes et la lutte contre les violences fondées sur le genre.**

Le Maroc s'est doté en 2006 d'une Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement. Cette stratégie multisectorielle comprend des orientations pour le secteur de l'éducation qui sont en concordance avec le diagnostic posé dans le cadre du présent PASMT, à savoir<sup>21</sup>:

- la garantie des conditions nécessaires pour la réalisation de la généralisation de l'éducation.
- l'introduction de mesures susceptibles d'augmenter sensiblement le taux de scolarisation des jeunes filles après le premier cycle, en particulier dans le milieu rural en tenant compte des spécificités socioculturelles régionales ;
- le développement de compétences en genre du corps enseignant et du personnel administratif (formation initiale et continue) ;
- l'intégration de la dimension genre dans les curricula d'éducation et le contenu des manuels scolaires ainsi qu'en matière d'élaboration et de mise en œuvre de la carte scolaire ;
- le soutien à la recherche et à la production du savoir dans le domaine du genre en rapport avec les différents aspects de l'éducation et de la formation ;
- la systématisation de la collecte des données sexo-spécifiques à tous les niveaux de l'éducation et de la formation ainsi que leur publication.

Les modalités de mise en œuvre de cette Stratégie nationale sont basées sur une responsabilisation de chacun des départements ministériels qui sont tenus d'adopter respectivement un plan d'action sectoriel d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes (IÉS). Le présent Plan d'action stratégique à moyen terme d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le système éducatif figure donc parmi les premiers plans ministériels d'IÉS. Ainsi, le SEES emboîte le pas aux efforts déployés par les deux ministères qui se sont dotés d'un tel plan en 2007, soit le ministère de la modernisation des secteurs publics et celui de la communication. D'autres départements ont entrepris un tel processus, notamment l'emploi et la formation professionnelle ainsi que le ministère des finances avec un programme de soutien à l'élaboration des budgets sensibles au genre.

Ce PASMT/IÉS a également le mérite de contribuer à la mise en œuvre de la Stratégie nationale de lutte contre les violences fondées sur le genre qui fut adoptée par le gouvernement marocain

<sup>21</sup> Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement. SEPEPH, 2006, page 20.

en 2002. Cette Stratégie comprend une série d'actions relevant de la responsabilité du secteur de l'éducation à savoir :

- développer la culture des droits de l'homme et de l'égalité entre les sexes à travers les manuels scolaires et dans les programmes d'éducation et de formation ;
- éliminer les stéréotypes dans tout type de supports de communication et d'éducation et consolider l'image positive de la fille et de la femme dans les supports pédagogiques ;
- réviser tous les supports et matériels pédagogiques de manière à garantir la parité entre les sexes ;
- intégrer la lutte contre les violences dans les programmes d'éducation ;
- utiliser les espaces stratégiques comme les écoles et les lieux de travail pour conscientiser à la nécessité de lutter contre les violences envers les femmes et les filles ;
- sensibiliser contre la maltraitance pour cause de sexisme en milieu scolaire.

La mise en œuvre de cette Stratégie nationale implique également que les ministères se dotent d'un programme institutionnel pour prévenir, dépister et contrer les violences à l'égard des femmes et des filles. Le présent PASMT/IÉS vient préciser les engagements et l'intensification des actions du système éducatif en matière de lutte contre les violences. D'ailleurs, l'un des sous-projets inscrits au présent plan d'action est axé sur cette problématique qui est traitée dans le Plan d'urgence dans le cadre du projet de mise en place de l'école du respect (Projet 10).

### **Orientation n° 2**

**La mise à profit de l'accélération de la réforme en éducation pour enrayer les discriminations et les disparités entre les sexes par des mesures préventives et correctives.**

Les études sociologiques sur le genre ont démontré que les inégalités qui se construisent dans les familles (sphère privée) trouvent leur expression par exemple, dans la priorité donnée à l'éducation des garçons et se reproduisent dans le système scolaire (sphère publique). Il incombe donc au SEES de profiter de cette période de renouveau exprimé par le Plan d'urgence pour s'assurer que les gestes posés corrigent les inégalités existantes.

De plus, les nouvelles politiques, programmes, et systèmes mis en place doivent être préventifs en contribuant à l'avancement de l'équité et de l'égalité entre les sexes. Afin de lever les discriminations dont les femmes et les filles sont encore majoritairement victimes, il importe également de mettre en place des mesures correctives. C'est grâce à cette double approche préventive et corrective que le système éducatif pourra générer un milieu éducatif et administratif préconisant les valeurs égalitaires non seulement dans les principes mais également dans les pratiques. Le Plan d'urgence vise l'élimination d'ici 2015, des disparités entre les deux sexes pour un accès égalitaire des enfants à l'enseignement obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ans. Ce grand objectif est conforme aux engagements pris par le Maroc dans le cadre des Objectifs du Millénaire.

Toutes les actions proposées en matière d'ÉS et d'ÉC dans le Plan d'urgence figurent dans le PASMT, à savoir :

- la sensibilisation à l'égalité des genres des formateurs en préalable à une généralisation de la formation en ÉS à travers la formation initiale et continue ;
- la valorisation de la place des femmes dans les manuels scolaires en écartant toutes considérations sexistes ainsi que des actions de sensibilisation aux stéréotypes sexistes véhiculés par les médias ;
- la prévention à la lutte contre les violences sexistes dans les établissements scolaires ;

- l'intégration de la dimension genre au niveau de l'orientation des scolarisés ;
- la suppression de tout stéréotype lié au sexe dans les brochures de présentation des établissements ;
- la prise en compte d'objectifs et d'indicateurs statistiques sexo-spécifiques dans les contrats-programme ministère/académie-université et les projets d'établissement ;
- la désignation de responsables chargés de la promotion d'actions d'égalité entre les sexes au niveau central et régional ;

Le Plan d'urgence expose quatre (4) mesures au titre de la promotion de l'égalité entre les sexes, à savoir :

1. intégrer la dimension genre dans la politique éducative en mettant en place des mesures institutionnelles.
2. intégrer la dimension genre dans le processus de budgétisation.
3. mettre en place des mesures visant à faciliter l'accès à l'enseignement des filles notamment en milieu rural (internats, transports scolaires, etc.).
4. généraliser les latrines dans les établissements scolaires.

Le présent PASMT/IÉS se situe en concordance avec l'approche et les orientations générales préconisées au Plan d'urgence. De façon plus spécifique, le PASMT/IÉS décline les objectifs et les priorités d'action inscrits au Projet de développement de l'approche Genre dans le système d'éducation et de formation qui figure au Projet 6 de l'Espace 1. Au titre des mesures complémentaires à mettre de l'avant, le PASMT/IÉS propose des actions en vue d'améliorer l'accès des femmes aux emplois du secteur de l'éducation et de favoriser leur représentativité dans les postes de responsabilité.

Le Plan d'urgence présente le PASMT/IÉS comme un plan ambitieux et porteur de changement sur lequel le SÉES doit capitaliser pour guider la réalisation des objectifs et des actions reliées à l'ÉS. Le PASMT/IÉS constitue donc le plan d'action sectoriel de l'ÉS du Département de l'enseignement scolaire tout en guidant les interventions et l'organisation du Projet Genre.

### ***Orientation n° 3***

L'ancrage institutionnel de l'égalité entre les sexes à travers la déconcentration et la décentralisation du système éducatif.

L'espace scolaire constitue le pilier à investir pour l'enracinement des valeurs et l'apprentissage de comportements égalitaires. C'est à l'école que se reproduit, de façon subtile, les modèles traditionnels d'attribution des rôles sociaux et les représentations du féminin et du masculin. L'identité dans la famille au cours de la petite enfance se raffine au contact de l'école. Ce processus de socialisation marqué par la différenciation sexuelle induite par les stéréotypes, a des incidences sur le champ des possibilités que s'autorisent à envisager et à explorer les filles et les garçons par rapport à l'orientation scolaire et le choix d'une profession. Conséquemment, des efforts accrus sont à consentir pour éliminer toute conception stéréotypée des rôles féminins et masculins dans les programmes éducatifs, l'orientation scolaire et professionnelle et dans l'organisation de la vie scolaire, et ce dans tous les ordres d'enseignement à partir de la période déterminante que représente le préscolaire.

Le système éducatif marocain est en voie d'opérer un virage important à travers la déconcentration et la décentralisation. Le transfert de pouvoirs, d'attributions et de compétences vers les AREF et les délégations conduira à une plus grande autonomie dans la gestion et l'allocation des ressources et même dans la conception des programmes éducatifs. Le niveau central du système éducatif connaît une modification de ses rôles qui



devront dorénavant se traduire par des fonctions d'orientation, de coordination, d'appui-conseil, d'accompagnement et de suivi des résultats. De plus, ce processus fait appel à une plus grande mobilisation des divers partenaires du milieu tels que les collectivités locales, le milieu associatif et le secteur privé.

Ce contexte de déconcentration et de décentralisation recèle un potentiel à mobiliser en faveur de l'égalité entre les sexes. Le passage de l'égalité de droit vers l'égalité de fait dans les établissements scolaires ne pourra se faire que grâce à un ancrage institutionnel de la notion d'égalité comme un principe de gouvernance qui doit se traduire dans les AREF, les délégations provinciales et les établissements scolaires.

Ce constat fait ressortir l'importance de clarifier le partage des missions, des rôles et attributions en matière de prise en charge institutionnelle de l'ÉS, de mettre en place des mécanismes organisationnels dédiés à la promotion de l'ÉS et de développer les méthodologies, les outils et les compétences requises au niveau régional et local dans le but d'assurer un réel ancrage de l'ÉS dans l'environnement scolaire. Ce contexte de déconcentration et de décentralisation est aussi favorable à la modernisation de l'école et à une plus grande implication des parents et des élèves, d'où l'opportunité à saisir pour favoriser le leadership des mères et des filles dans les instances décision entourant la vie scolaire.

### 3.2. Les axes du PASMT

Dans la perspective de traduire les orientations définies ci haut, le PASMT est articulé autour de trois axes et englobe 13 projets.

Les trois axes stratégiques se décrivent comme suit :

**Axe 1 :** Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.

**Axe 2 :** Accès équitable des filles et des garçons à un système éducatif de qualité et qualifiant.

**Axe 3 :** Développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes.

Les sous-projets relevant de chacun des axes sont décrits sommairement dans la section suivante (section 4 du PASMT).

### 3.3. Portée et durée du PASMT

Le présent plan d'action stratégique à moyen terme d'ÉS s'étend sur une durée de quatre ans (2009-2012) et couvre donc le même horizon temporel que le Plan d'urgence visant l'accélération de la réforme de l'éducation et de la formation. Le PASMT constitue pour le SÉES le cadre d'orientations et d'actions qui lui permettra de traduire les objectifs, les mesures et les actions en ÉS et ÉC inscrits au Plan d'urgence, plus spécifiquement dans le projet de développement de l'approche Genre dans le système d'éducation et de formation.

Pour assurer la réalisation du PASMT et garantir la durabilité du processus, le SEES mobilisera ses propres ressources. En vue de bonifier ses contributions et atteindre les résultats escomptés, le SEES pourra compter sur les liens de coopération déjà établis avec l'ACDI à travers les engagements du FAES et du PROCADEM qui seront convenus à travers les planifications annuelles de ces projets. Cependant, la réalisation de l'ensemble du PASMT et de ses sous-projets, et la consolidation du processus d'institutionnalisation de l'ÉS, exigeront un soutien des partenaires nationaux et des autres partenaires techniques et financiers (PTF). La modulation du PASMT sous forme de sous-projets devrait faciliter la recherche d'appuis additionnels tout en assurant la synergie des divers apports.

### 3.4. Finalité et but du PASMT

La finalité est de contribuer à l'accélération des progrès de la réforme éducative au Maroc par la mise en place d'un environnement administratif et pédagogique permettant d'enrayer les discriminations et les disparités entre les sexes. Le but poursuivi est d'appuyer le SÉES dans sa volonté de se doter d'une capacité institutionnelle pérenne afin que l'égalité entre les sexes devienne un principe de gouvernance du système éducatif dans la conception, la budgétisation, la livraison, le suivi et l'évaluation des services éducatifs.

### 3.5. Les résultats globaux attendus

Les résultats attendus au plan de l'impact (à long terme) sont les suivants :

- Le système éducatif marocain obtient un rendement accru par l'élimination des disparités entre les sexes pour les cycles du préscolaire, primaire, collégial et qualifiant par rapport à l'accès, à la rétention, à la diversification des choix scolaires et à la réussite des filles et des garçons, et ce jusqu'à un niveau qualifiant.
- L'environnement scolaire favorise la transformation des rôles sociaux par la lutte aux stéréotypes sexistes et par la promotion de valeurs égalitaires.
- Le SÉES devient un modèle en matière d'équilibre dans les taux de scolarisation des filles et des garçons et dans la représentation des femmes et des hommes dans les emplois et les postes de responsabilité.

Les résultats escomptés au plan des effets (à moyen terme) sont les suivants :

- Dans le cadre de l'accélération de la réforme, le SÉES s'est doté d'une vision stratégique en ÉS à moyen terme afin que les besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes, des filles et des garçons soient documentés et pris en compte dans ses politiques, structures institutionnelles, attributions, programmes, projets, plans stratégiques et budgets, et ce dans les quatre (4) paliers du système éducatif.
- Le SÉES a amélioré son efficacité grâce à la mise en place des réformes de la gestion des ressources humaines et du budget qui sont porteuses en matière d'accélération des progrès vers l'égalité entre les sexes.
- Le SÉES a adopté et mis en place des mesures et des correctifs en vue d'améliorer l'accès et la qualité de l'éducation des filles et des garçons pour les cycles allant du préscolaire au secondaire qualifiant et afin de favoriser l'apprentissage des valeurs et comportements égalitaires dans l'environnement scolaire.

### 3.6. Les indicateurs de rendement

Les principaux indicateurs qui serviront à mesurer l'atteinte des résultats aux niveaux de l'impact et des effets se décrivent comme suit :

- Évolution de l'indice de parité et des indicateurs d'égalité entre les sexes au regard du Plan d'urgence de l'accélération de la réforme en éducation et formation au Maroc 2008-2011 et de l'INDH.
- Degré d'atteinte des Objectifs du Millénaire en matière de scolarisation au Maroc pour 2015.
- Positionnement du Maroc en 2015 en matière d'indice de développement humain (IDH) par rapport à des pays comparables.
- Passage d'une culture organisationnelle axée sur la préservation des valeurs discriminantes à une culture de promotion de l'équité et de l'égalité entre les sexes qui rallie les droits universels et les valeurs d'un Islam tolérant et ouvert sur le monde.
- Nombre, pertinence et portée des dispositions et mesures légales et institutionnelles prises pour éliminer les discriminations fondées sur le sexe et les disparités d'accès à l'éducation.

- Proportion de filles et de garçons ayant atteint le niveau secondaire qualifiant.
- Pourcentage, répartition et niveau de représentation des femmes dans les emplois et les instances de prise de décision du système éducatif.
- Degré de prise en compte de l'égalité entre les sexes dans la conception et la mise en œuvre des projets inscrits au Plan d'urgence, et dans la conception, la gestion, la budgétisation et l'évaluation du rendement des programmes et des services éducatifs.
- Existence de mécanismes organisationnels chargés de l'ÉS dans les organigrammes des 4 paliers du système.
- Degré de mise en application de la chaîne d'imputabilité et d'obligation de résultats en matière d'ÉS, définie dans les attributions et dans les responsabilités des gestionnaires.
- Existence de mesures visant l'accès des femmes aux emplois et aux postes de responsabilités.
- Degré de prise en compte des mesures d'accès à l'égalité en emploi dans le cadre des nouveaux recrutements prévus au Plan d'urgence.
- Degré d'adéquation entre les résultats à atteindre pour contrer les discriminations et disparités entre les sexes et les allocations budgétaires requises pour y parvenir.
- Nombre, pertinence et portée des mesures et correctifs apportés pour élargir l'accès et assurer le maintien des filles et des garçons du préscolaire jusqu'au niveau d'une scolarisation qualifiante.
- Existence d'un dispositif organisationnel de repérage des stéréotypes sexistes dans les curricula et manuels scolaires et de mesures de contrôle dans les cahiers de charge.
- Nombre de ressources formées à la prise en compte de l'ÉS dans leurs champs de responsabilités respectifs et changements observés dans les pratiques de travail.

Les objectifs, la chaîne des résultats, les indicateurs et l'estimation des risques figurent de façon détaillée dans le cadre d'analyse logique du PASMT présenté à l'annexe 2.

### 3.7. Partenaires concernés

La réalisation du PASMT/IÉS relève de la responsabilité du SÉES et des mécanismes d'IÉS qui seront mis en place dans tous les paliers du système éducatif. Sa mise en œuvre sera facilitée par le soutien d'une diversité de partenaires, dont :

- le ministère du Développement social, de la Famille et de la Solidarité, dont la mission est de coordonner la mise en œuvre des deux stratégies nationales reliées à l'égalité entre sexes dans les politiques de développement et la lutte contre les violences envers les femmes ;
- le ministère de la Modernisation des Secteurs publics et le ministère de la Communication, qui seront des partenaires à associer dans la mesure où ils ont déjà développé un programme à moyen terme d'institutionnalisation de l'ÉS dans leur propre secteur ; il sera important d'explorer avec le ministère de la Modernisation des Secteurs publics des initiatives touchant les mesures d'intégration de l'ÉS dans le cadre de la réforme de la gestion des ressources humaines ;
- les organisations de la société civile (associations féminines, des droits humains et de développement) ayant un partenariat avec le SEES ;
- les syndicats et les associations de professionnels œuvrant dans le domaine de l'éducation ;
- les partenaires techniques et financiers (PTF) qui apportent leurs concours au domaine de l'IÉS notamment l'ACDI à travers le FAES et le PROCADEM, l'UNICEF, le FNUAP, l'UNIFEM et les autres PTF qui seront sollicités pour soutenir techniquement et financièrement ce processus d'institutionnalisation de l'ÉS inscrit au Plan d'urgence et décliné dans le présent PASMT/IÉS.

## 4. Description des axes stratégiques et des sous-projets

Afin d'atteindre le grand objectif d'égalité entre les sexes au SÉES en fonction des orientations générales exposées au chapitre précédent et au regard des objectifs, mesures et actions en ÉS/ÉC figurant au Plan d'urgence, le PASMT est structuré en trois (3) axes stratégiques qui sont déclinés en treize (13) sous-projets. Ces axes et sous-projets ont été développés à l'issue du diagnostic participatif actualisé de la situation de l'égalité dans le système éducatif en janvier 2008, pour ensuite être enrichis grâce à la consultation élargie sur la PASMT/IÉS, réalisée en juillet 2008.

Une présentation synthétique des trois (3) axes avec la répartition des sous-projets et des budgets figure sous forme de tableau dans la section 7. Les fiches techniques pour les treize (13) sous-projets sont présentées à l'annexe 3.

### 4.1. Axe stratégique 1

**Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.**

Le diagnostic participatif de la situation de l'ÉS dans le système éducatif a démontré que le DEN recèle une variété d'expériences et d'initiatives visant la promotion de l'ÉS et la prise en compte de cette dimension dans le système éducatif. De plus, les mesures prises pour l'accès des filles rurales à la généralisation ont permis d'enregistrer de réelles avancées. Bien que des résultats encourageants méritent d'être soulignés, leur portée demeure limitée en l'absence d'un cadre formel d'orientations ministérielles en ÉS. De plus, jusqu'à présent, les mécanismes mis en place pour promouvoir l'ÉS sont le fruit d'initiatives émanant des acteurs du système et des projets d'appui. Ces divers mécanismes ne sont pas institutionnalisés. Ils ne figurent donc pas dans les organigrammes et n'ont pas été conçus selon un schéma organisationnel assurant une cohérence des fonctions entre les quatre (4) paliers du système éducatif.

Cette situation engendre une dispersion des efforts, un manque de synergie dans les actions, une diversité de repères en matière d'ÉS laquelle peut conduire à l'effet inverse de l'objectif recherché. À cela s'ajoute l'absence de responsabilité et d'imputabilité formalisées au regard des résultats à atteindre en matière d'ÉS. Le processus qu'a connu le DEN pour intégrer les préoccupations liées à l'ÉS fait partie d'un cheminement normal de toute institution qui tente de trouver des solutions aux problèmes les plus urgents, tel que la scolarisation des filles rurales dans ce cas-ci.

Ces diverses initiatives réalisées par le DEN ont non seulement permis de sensibiliser bon nombre d'acteurs du système mais surtout de faire ressortir l'importance d'intégrer l'égalité entre les sexes dans un cadre institutionnel touchant les politiques, les programmes, les systèmes, les structures et les budgets, et de déterminer un cadre de résultats à atteindre. La nécessité de passer à une étape de systématisation et de professionnalisation de l'ÉS s'impose maintenant et le Plan d'urgence traduit cette volonté politique.

Les sous-projets du PASMT reliés à cet axe sont essentiellement orientés vers le développement institutionnel par la structuration des mécanismes IÉS à mettre en place et le renforcement de leurs capacités, ainsi que sur la modernisation du système de gouvernance à travers l'intégration de mesures et d'actions porteuses de changements en égalité entre les sexes dans les systèmes de planification, de budgétisation, de gestion des ressources humaines, sans oublier les efforts importants à consentir en matière de communication interne et externe.

Ainsi, l'implantation, la reconnaissance officielle et le développement des mécanismes qui seront chargés de l'IES demeurent incontournables. Cette préoccupation est reflétée à travers les trois (3) premiers sous-projets de cet axe (sous-projets 1.1, 1.2 et 1.3) qui devront être mis en œuvre dès la 1<sup>re</sup> année puisqu'ils constituent des préalables (structurels et organisationnels) au processus d'institutionnalisation de l'ÉS. La prise en charge institutionnelle de l'ÉS implique aussi des changements systémiques par rapport à la gestion des ressources humaines et au processus de planification et de budgétisation. Il s'agit là de deux (2) grands leviers qui amèneront le SÉES à poser des gestes concrets pour éliminer les disparités et les discriminations entre les sexes (approche corrective) et pour promouvoir l'ÉS afin que les politiques et les programmes à venir ne génèrent pas de nouvelles inégalités qui pourraient désavantager les filles et/ou les garçons, les femmes et/ou les hommes (approche préventive). Ces domaines sont couverts par deux (2) sous-projets (sous-projets 1.4 et 1.5). Le dernier domaine relié à la communication fait également l'objet d'un sous-projet (sous-projet 1.6).

---

### ***SOUS-PROJET 1.1 : APPUI À LA MISE EN PLACE ET AU RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES MÉCANISMES ORGANISATIONNELS CHARGÉS DE L'IES AU NIVEAU CENTRAL (ÉQUIPE DE PROJET GENRE, COMITÉ DE PILOTAGE IÉS, CCDHC)***

---

#### **Objectif**

Ce sous-projet vise à appuyer la mise en place et le développement des capacités organisationnelles et techniques des mécanismes qui seront chargés de la coordination, de la mise en œuvre, du suivi et de la mesure des résultats du PASMT/IES en conformité avec les objectifs et mesures préconisées dans le cadre du Plan d'urgence.

#### **Résultat attendu à la fin du sous-projet**

Les mécanismes chargés du processus d'IES au SÉES au niveau central, sont structurés, renforcés, fonctionnels et outillés pour assurer la mise en œuvre du PASMT/IES qui découle des objectifs et mesures préconisées par le Plan d'urgence.

#### **Activités**

- Définition du schéma organisationnel, des attributions et description de tâches de l'équipe de management du Projet genre (Projet 6 du PU) et du comité de pilotage de l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes (IES).
- Développement d'un atelier participatif pour l'appropriation du PASMT/IES et le démarrage du Projet Genre pour faciliter la collaboration en ÉS à tous les niveaux du SÉES.
- Accompagnement conseil auprès des membres de l'équipe du Projet genre pour le développement des systèmes et des outils de gestion (tableau de bord annuel, méthodologie, outils de suivi et de reporting, stratégies de promotion).
- Renforcement des capacités des membres de l'équipe du projet genre en matière d'intégration de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans les opérations de conception et de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de projets axés sur les résultats.
- Développement de compétences appropriées dans le domaine des budgets sensibles au genre (BSG).
- Habilitation de l'équipe aux techniques de repérage et d'analyse des biais sexistes et des discriminations fondées sur le genre et au développement de mesures correctives dans le domaine pédagogique (curricula, manuels scolaires) et dans l'environnement scolaire.

- Formation de l'équipe sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi dans le secteur public et d'amélioration de la représentation des femmes aux postes de responsabilité.
- Appui au développement d'un système d'informations statistiques ventilées par sexe et muni d'indicateurs sexo-spécifiques.
- Soutien et développement des capacités et des outils du Comité de pilotage IÉS pour le rendre opérationnel et en mesure de remplir son mandat.
- Soutien à la CCDHC pour le développement de ses capacités pour les domaines d'actions relevant de ses prérogatives de veille, de suivi et d'interpellation en ce qui a trait à l'ÉS et à la lutte contre les violences dans le système éducatif.

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : MMSP et MC pour le partage d'expériences au niveau des mécanismes d'IÉS et le MDSFS à titre de coordonnateur de la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes.

---

***SOUS-PROJET 1.2 : APPUI À L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LE DESIGN ORGANISATIONNEL DU SEES (ATTRIBUTIONS ET MÉCANISMES ORGANISATIONNELS) DANS LES DIVERS PALIERS DU SYSTÈME ÉDUCATIF***

---

### **Objectif**

Ce sous-projet vise à renforcer les capacités du Groupe de travail sur le design organisationnel du SEES afin que les mécanismes et instances qui devront prendre en charge l'IÉS dans les Académies, les Délégations et les établissements scolaires soient définis et intégrés dans le design organisationnel du SÉES qui sera mis en place au regard de la décentralisation et de la déconcentration.

### **Résultat attendu à la fin du sous-projet**

Le SÉES dispose d'un design organisationnel qui comprend des attributions et des mécanismes organisationnels en charge de l'IÉS dans les quatre (4) paliers de l'Organisation.

### **Activités**

- Recherche-action en vue d'alimenter le Groupe de travail sur le design organisationnel du SÉES en proposant différents modèles d'attributions et de mécanismes pouvant prendre en charge l'ÉS dans le système éducatif (AREF, Délégations et établissements) en considérant plusieurs critères : pertinence, faisabilité, caractère approprié, capitalisation des acquis, etc., et une analyse des bonnes pratiques dans ce domaine au niveau international.
- Intégration des mécanismes IÉS prévus aux niveaux central et régional dans le design organisationnel du SÉES.
- Développement de sessions de sensibilisation, de développement des capacités et d'outillage pour l'implantation du modèle organisationnel déconcentré/décentralisé qui sera retenu pour la prise en charge de l'IÉS dans les trois (3) paliers du système (Académies, Délégations et établissements scolaires).

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : AREF, délégations et établissements, Groupe de travail sur le design organisationnel.

---

***SOUS-PROJET 1.3 : ACCOMPAGNEMENT-CONSEIL ET SOUTIEN AUX MÉCANISMES DE COORDINATION DE L'IES DANS LES AREF ET LES DÉLÉGATIONS PROVINCIALES***

---

**Objectif**

Ce sous-projet vise à développer les capacités des mécanismes de coordination en IÉS des AREF afin de les rendre aptes à soutenir l'intégration de la démarche d'IÉS au niveau des entités ES qui seront mises en place dans les délégations provinciales.

**Résultat attendu à la fin du sous-projet**

Les AREF et les Délégations provinciales ont développé une capacité organisationnelle et technique leur permettant de faire avancer les progrès en matière d'ES dans la gestion du système, dans l'environnement scolaire et parascolaire et dans la livraison des services éducatifs dans les établissements scolaires.

**Activités**

- Accompagnement-conseil à la mise en place des 16 mécanismes IÉS dans les AREF par des actions de formation, de soutien organisationnel et d'accompagnement en vue d'appuyer leur mise en opération.
- Accompagnement-conseil pour élaboration d'un plan de travail et d'un programme de renforcement des capacités.
- Dispensation des formations requises afin de permettre aux membres d'assumer leur mandat et d'appuyer les mécanismes qui seront chargés de l'IÉS dans les Délégations provinciales.
- Mise en réseau des 16 mécanismes IÉS des AREF.
- Développement de méthodologies et d'outils permettant aux mécanismes IÉS des AREF de « coacher » et de coordonner les entités en charge de l'IÉS dans les Délégations provinciales.

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : AREF et délégations.

---

***SOUS-PROJET 1.4 : DÉVELOPPEMENT DE SYSTÈMES ET DE COMPÉTENCES EN PLANIFICATION ET EN BUDGÉTISATION AXÉES SUR LES RÉSULTATS ET SENSIBLES AU GENRE***

---

**Objectifs**

1. Renforcer les capacités de la Direction du Budget et des responsables de ce domaine au niveau régional afin qu'ils soient en mesure de concevoir les budgets selon la méthode de budgétisation sensible au genre (BSG).
2. Intégrer la dimension genre dans la budgétisation du département et dans les contrats-programme des AREF et Délégations.
3. Intégrer l'ES dans le cadre du processus de planification stratégique qui est en cours dans les AREF, dans les plans d'action des Délégations provinciales et dans les contrats-programmes.

### Résultats attendus à la fin du sous-projet

1. La Direction du budget et les responsables régionaux sont en mesure de promouvoir l'expérimentation d'un processus de budgétisation sensible au genre et adapté au système éducatif.
2. Les orientations et les mesures préconisées en ÉS dans le Plan d'urgence sont déclinées dans la planification régionale des AREF et la cohérence entre les problématiques à résoudre pour lutter contre les disparités entre les sexes et les allocations budgétaires requises est assurée.
3. Les contrats-programmes des AREF et des Délégations intègrent des résultats et des indicateurs de performance reliés à l'ÉS.

### Activités

- Accompagnement-conseil à la Direction du budget et aux responsables régionaux pour développer des outils d'application de la méthode de budgétisation sensible au genre.
- Formation des cadres du central et des AREF en analyse différenciée selon le sexe (ADS) applicable au secteur de l'éducation.
- Production d'un guide de planification et de budgétisation sensibles au genre en contexte de décentralisation et déconcentration et adapté au secteur de l'éducation.
- Formation et accompagnement-conseil en gestion axée sur les résultats, en ADS et en budget sensible au genre pour les membres des équipes de planification stratégique et les responsables de l'ÉS dans les AREF et Délégations.
- Intégration des contenus reliés à la BSG dans les modules de formation sur la Gestion axée sur les résultats (GAR) dispensés dans les AREF.
- Révision des cahiers de charge régissant les contrats-programmes en vue d'y intégrer des directives en matière d'ÉS.
- Habilitation des membres des commissions du conseil d'administration des AREF afin qu'ils soient en mesure de prendre des décisions éclairées sur la prise en compte de l'ÉS dans la planification des AREF et dans les contrats programmes.

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : Ministère des Finances pour la budgétisation sensible au genre. Commission du conseil d'administration des AREF. Partenaires externes pour l'appui technique.

---

### ***SOUS-PROJET 1.5 : MODERNISATION DE LA GRH PAR LE DÉVELOPPEMENT DE MESURES INSTITUTIONNELLES VISANT À ACCÉLÉRER L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE DÉCISION ET AUX EMPLOIS DU SECTEUR ÉDUCATIF***

---

### Objectif

Ce sous-projet vise l'accès équitable des femmes et des hommes aux emplois du secteur de l'éducation et l'accroissement de la représentation des femmes au SEES dans les postes de prise de décision.

### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Des mesures institutionnelles sont mises en place pour favoriser l'équité en emploi, pour accélérer l'accès des femmes à des postes de décision et pour développer leurs capacités de leadership et de gestion.



### Activités

- Développement et diffusion d'un recueil de mesures institutionnelles à considérer pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, pour éviter les biais sexistes au recrutement et à l'évaluation et pour encourager la conciliation travail-famille.
- Développement et formation des cadres pour les habiliter à appuyer les femmes fonctionnaires ayant un potentiel de leadership et agir à titre de mentor à leur égard.
- Organisation des campagnes de sensibilisation et d'information auprès des femmes du SEES pour les motiver à l'accès aux postes de responsabilités.
- Développement et mise en œuvre d'un programme d'habilitation à occuper des postes de décision par l'organisation de stages basés sur le mentorat et destinés aux femmes fonctionnaires ayant le potentiel pour accéder à ces postes.
- Formation au leadership féminin en milieu scolaire à laquelle seraient rattachés des stages dans des situations réelles de travail auprès des personnes titulaires des postes de responsabilités.
- Organisation d'un système de réseautage des femmes fonctionnaires ayant le potentiel d'occuper des postes de décision en vue notamment de partager les expériences réussies et de développer leurs compétences.
- Mise au point d'un système d'information transparent et accessible aux femmes afin qu'elles soient informées sur les opportunités d'emploi et les postes de responsabilité et sur les formations dispensées aux personnels du SEES aux niveaux national et international.
- Développement d'un programme d'habilitation des partenaires à intégrer une perspective Genre dans leurs stratégies de dialogue social avec le secteur de l'éducation (Syndicats, et associations professionnelles).

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : MMSP à titre de ministère qui coordonne la réforme de la GRH et qui conduit un programme visant l'accès à l'égalité entre les sexes dans les emplois et les postes de responsabilités dans le cadre de son PSMT/IES. Les syndicats et associations professionnelles.

---

### ***SOUS-PROJET 1.6 : STRATÉGIE DE COMMUNICATION ORGANISATIONNELLE (INTERNE) ET INSTITUTIONNELLE (EXTERNE) DU DÉPARTEMENT DE L'ÉDUCATION, PRÉSENTANT UNE IMAGE QUI VÉHICULE DES VALEURS ÉGALITAIRES ET PRÉCONISANT DES CHANGEMENTS DE MENTALITÉS ET DE COMPORTEMENTS EN MATIÈRE D'ÉS DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF ET AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ MAROCAINE***

---

### Objectif

Réviser la politique, les stratégies et les outils de communication internes et externes du SÉES afin d'y inclure des lignes directrices et des critères pour éradiquer les représentations et stéréotypes sexistes et promouvoir des valeurs et des modèles égalitaires positifs.

### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Les supports et outils de communication utilisés dans les divers paliers du système éducatif valorisent l'égalité entre les sexes et projettent des images incitatives en ce qui a trait à l'accessibilité et le maintien à l'école des filles et des garçons.

### Activités

- État des lieux des biais sexistes existants dans les produits de communication diffusés dans le système éducatif et analyse de leurs effets et propositions de mesures correctives.
- Mise en application des mesures correctives retenues dans le cadre de la politique de communication du Département et conception de produits et d'outils de communication intégrant les valeurs d'équité et d'égalité entre les sexes conformément aux principes et orientations en ÉS de la Charte nationale de l'éducation et de la formation et du Plan d'urgence.
- Développement d'un portail spécialisé en ÉS accessible à partir du site web du ministère de l'éducation. Ce portail pourrait diffuser les méthodologies, guides et outils reliés à l'ÉS, diffuser les bonnes pratiques, expériences et modèles, les opportunités de carrières pour les femmes, appuyer le réseautage des femmes fonctionnaires du secteur de l'enseignement scolaire. Ce portail pourrait comporter un forum de réflexion et de débat sur l'ÉS.
- Soutien aux initiatives des établissements scolaires pour la diffusion de valeurs égalitaires à travers les brochures de présentation des établissements, les périodiques, les reportages, les journaux et radios.

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : Les responsables de la communication au sein du SEES.

## 4.2. Axe stratégique 2

### Accès équitable des filles et des garçons à un système éducatif de qualité et qualifiant

Cet axe est soutenu par un consensus qui est exprimé par tous les acteurs du système et par les orientations qui sont données dans le cadre du nouveau souffle de la réforme. En effet même si la scolarisation des enfants est quasi généralisée au niveau du primaire, la situation est loin d'être satisfaisante au niveau du secondaire collégial. En zone rurale, seulement 46% des communes sont couvertes par un collège et à peine un (1) adolescent de 12-14 ans sur deux (2) y est scolarisé (taux de scolarisation spécifique de 53,9%) avec une situation qui demeure encore plus préoccupante pour les filles qui sont lourdement affectées par le passage du primaire au secondaire collégial faute d'infrastructures et de mesures de soutien adéquates.

À cela s'ajoute la problématique de l'abandon scolaire qui a enregistré peu de progrès depuis 2000. En plus des efforts à déployer pour l'extension de l'offre d'infrastructures scolaires, le système éducatif doit relever des défis importants pour dispenser des services de transport, d'hébergement et de restauration adaptés aux besoins des clientèles filles et garçons et offrir des aides matérielles aux filles et aux garçons provenant de familles à faibles revenus.

Toutes ces mesures ne peuvent être suffisantes sans le suivi personnalisé à offrir aux élèves (filles et garçons), et les appuis pédagogiques adaptés aux enfants qui ont des difficultés d'apprentissage.

Les sous-projets de cet axe sont orientés vers un appui en terme de développement de mesures de promotion et de soutien pour assurer l'accès des filles au cycle du primaire et leur maintien au cycle du secondaire collégial. Cet axe se situe en lien direct avec les projets 3 et 4 du Plan d'urgence qui concernent la mise à niveau des établissements et l'égalité des chances d'accès à l'enseignement obligatoire. Enfin, cet axe englobe également un sous-projet de prix de mérite annuel en vue de favoriser l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans l'espace scolaire à travers des initiatives innovantes conçues par les élèves.

---

***SOUS-PROJET 2.1 : APPUI AU SÉES DANS LA CONSOLIDATION DE MESURES DE SOUTIEN À LA GÉNÉRALISATION DE L'ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT DES FILLES AU CYCLE DU PRÉSCOLAIRE, DU PRIMAIRE ET DU SECONDAIRE COLLÉGIAL***

---

**Objectif**

Ce sous-projet vise à améliorer les conditions inhérentes à la généralisation de l'éducation des filles par une analyse des expériences de terrain, pour identifier les réussites et les exploiter pour bonifier et améliorer les actions susceptibles de soutenir la scolarisation des filles.

**Résultat attendu à la fin du sous-projet**

Le SÉES assure l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans l'accès à l'enseignement obligatoire.

**Activités**

- Recherche-action auprès des familles des milieux rural et périurbain afin d'identifier les raisons sociales et économiques qui empêchent l'accès des filles à l'école et d'identifier les pistes de solutions les plus appropriées.
- Mise en place d'initiatives pilotes de modèles d'accès au préscolaire des fillettes notamment en milieu rural et périurbain.
- Réalisation d'une étude différenciée selon les sexes sur l'impact de l'accès au préscolaire sur la scolarisation des filles.
- Intégration des classes du préscolaire dans les établissements scolaires surtout en milieu rural et dans les zones périurbaines.
- Développement et extension des infrastructures de transport, d'hébergement, de restauration adaptées aux besoins différenciés des garçons et des filles (internats, latrines, etc.) et soutien aux élèves par des aides matérielles à la scolarisation.

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : Collectivités locales et partenaires sociaux

---

***SOUS-PROJET 2.2 : APPUI AU DÉVELOPPEMENT DE MESURES INCITATIVES DE SOUTIEN POUR CONTRER L'ABANDON SCOLAIRE AUX CYCLES PRIMAIRE ET SECONDAIRE COLLÉGIAL***

---

**Objectif**

Appuyer le SÉES dans le développement de mesures de soutien à la généralisation de l'accès et au maintien des filles à l'école.

**Résultat attendu à la fin du sous-projet**

Le SÉES met en place des mesures incitatives pour contrer l'abandon scolaire qui affectent davantage les filles.

### Activités

- Dynamisation des cellules de veille des établissements et dotation de moyens nécessaires pour contrer l'abandon scolaire.
- Élaboration d'un programme de sensibilisation et de formation pour habiliter les acteurs du milieu pédagogique à dépister et prévenir les retraits de l'école et apporter les solutions à leur niveau (suivi personnalisé et soutien aux élèves en difficulté).
- Réalisation d'une recherche-action en vue de développer des initiatives et des mesures susceptibles d'augmenter le taux de scolarisation des jeunes filles au cycle du secondaire collégial en contrant le retrait ou l'abandon scolaire.

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : Établissements scolaires pour implanter et tester les mesures proposées.

---

### ***SOUS-PROJET 2.3 : ORGANISATION D'UN PRIX DE MÉRITE ANNUEL À L'ÉCHELLE RÉGIONALE ET/OU PROVINCIALE POUR DES INITIATIVES INNOVANTES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES***

---

### Objectif

Canaliser le potentiel créateur de la communauté étudiante et encourager les jeunes talents par la valorisation des initiatives innovantes en matière de promotion de l'égalité entre les sexes et de lutte contre les violences fondées sur le genre dans les établissements scolaires à travers un prix de mérite annuel à l'échelle des AREF et des Délégations.

### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Le prix de mérite annuel devient un instrument de conscientisation et de mobilisation pour faire de l'école un environnement égalitaire.

### Activités

- Mise en place d'un comité paritaire (hommes/femmes) de coordination du prix de mérite annuel avec des personnalités connues et appréciées des jeunes et des acteurs provenant de divers milieux (associatif, privé, milieu artistique, PTF, et autres) et d'un Jury.
- Identification des paramètres du prix de mérite : concept, cibles, modalités de mise en œuvre, critères d'évaluation des initiatives, critères de choix et d'identification des personnalités membres du Jury, appel à candidatures, calendrier de lancement et d'organisation du prix, période et format de la tenue de la manifestation de remise du prix, etc.
- Institutionnalisation du prix en l'insérant notamment dans le guide référentiel de la vie scolaire (qui est en voie de finalisation).
- Intégration des considérations reliées à l'ÉS dans tous les autres prix organisés par le Département au niveau des critères et des contenus véhiculés.
- Recherche et mobilisation des financements à accorder sous forme de prix de mérite.
- Médiatisation de l'opération par une communication à large diffusion.

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : Secteur privé, diverses Fondations et associations.

### 4.3. Axe stratégique 3

Développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes

Une analyse sommaire d'un échantillon de manuels scolaires a confirmé les constats exprimés par les représentant/es des établissements et des AREF à savoir que les manuels perpétuent les rôles stéréotypés des filles et des garçons via les contenus, les images et le langage sexistes. Cette situation persiste malgré les critères inscrits au cahier de charge (énoncé à l'article 21) qui stipule clairement que les manuels scolaires doivent renforcer les principes de l'équité et de l'égalité; et les multiples révisions des comités pédagogiques, comité de valeurs<sup>22</sup>. La perpétuation des stéréotypes sexistes dans les manuels est bien réelle. Les membres des comités ne sont pas formés à cette problématique, et pour leur part, les producteurs des manuels scolaires qui sont des contractants externes, ne sont pas nécessairement sensibles aux questions de genre et reproduisent ainsi les stéréotypes de leur milieu et contexte socioculturel.

Par ailleurs, les stéréotypes sexistes sont encore largement véhiculés par les différents intervenants et acteurs pédagogiques dans les espaces scolaires d'éducation et de formation par le biais du langage, des comportements (séparation garçons -filles à l'intérieur des classes) par la transmission d'idéologies et de convictions personnelles discriminantes. L'impact de l'éducation sur l'évolution de l'image et du rôle de la femme dans les sociétés modernes est manifestement reconnu.

Enfin, les violences fondées sur le genre dans l'espace scolaire et en milieu de travail sont préoccupantes et peuvent être un facteur de mise à l'écart des filles ou d'abandon scolaire sans compter les atteintes portées à la dignité humaine et à l'intégrité physique et psychologique des femmes et des filles.

Les sous-projets relevant de cet axe ont trait aux efforts à déployer pour l'éradication des stéréotypes sexistes dans l'environnement scolaire, en milieu de travail, dans les curricula et les manuels scolaires. Ces efforts ne pourront générer d'impacts significatifs que s'ils sont accompagnés de formations appropriées auprès des acteurs qui conçoivent les programmes, éduquent et orientent les élèves d'où la pertinence de prévoir un projet dans ce domaine. Enfin la lutte contre les violences fondées sur le genre constitue un domaine qui vient consolider toutes les actions visant l'éradication des stéréotypes sexistes de toute nature dans le système éducatif, en vue d'atteindre l'égalité de fait dans le secteur de l'éducation.

---

#### ***SOUS-PROJET 3.1 : ÉRADICATION DES STÉRÉOTYPES SEXISTES ET DES IMAGES DÉFAVORABLES DES FEMMES ET DES FILLES DANS LES CURRICULA ET LES MANUELS SCOLAIRES, DANS L'ACTE PÉDAGOGIQUE ET DANS L'ORGANISATION DE LA VIE SCOLAIRE***

---

##### **Objectif**

Renforcer les capacités de la direction des curricula et des autres instances concernées par le domaine, à identifier et à éliminer le langage, les images et les stéréotypes sexistes des manuels scolaires, et des curricula du SEES.

---

<sup>22</sup> *Idem*, page 52.

### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Le SÉES a adopté des mesures correctives pour enrayer les représentations et les discriminations sexistes dans les curricula, les manuels scolaires, les guides et matériels pédagogiques.

### Activités

- Accompagnement conseil auprès de la direction des curricula et des instances concernées par ce domaine en vue d'éradiquer les stéréotypes sexistes et de promouvoir les valeurs égalitaires dans le cadre de la révision des manuels scolaires prévue pour l'horizon 2011. Revue des cahiers de charge à la lumière des nouvelles mesures déterminées pour les manuels et curricula.
- Conception et diffusion d'un guide pour faciliter l'identification et l'élimination des stéréotypes sexistes dans le langage, les manuels scolaires et les curricula du SEES.
- Élaboration d'une grille de repérage des stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires et mise à la disposition de cet outil auprès des divers intervenants dans les différentes phases de conception, de sélection et de validation des manuels scolaires.
- Formation sur le repérage des stéréotypes sexistes pour les membres du Comité des curricula et des programmes et du Comité permanent d'évaluation et de validation des manuels scolaires.
- Appui technique aux spécialistes intervenant au niveau des curricula national, régional et local pour la révision des programmes et leur refonte afin de s'assurer que les objectifs de l'ÉS soient pris en compte à l'intérieur de ces révisions.
- Intégration de lignes directrices en matière d'ÉS et de langage inclusif (non sexiste) dans le guide référentiel de la vie scolaire et le guide du projet d'établissement.
- Participation des intervenants à des symposium et formations sur le sexisme et les curricula et manuels scolaires.

### Responsable

SEES, Direction des curricula, Inspection générale des affaires pédagogiques.

### Partenaires

Comité des curricula et des programmes et Comité permanent d'évaluation et de validation des manuels scolaires.

---

### ***SOUS-PROJET 3.2 : CONCEPTION ET DISPENSATION DE MODULES DE FORMATIONS INITIALE ET CONTINUE EN ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES AUX ACTEURS PÉDAGOGIQUES AFIN QU'ILS ACQUIÈRENT LES COMPÉTENCES REQUISES ET DEVIENNENT DES AGENTS-ES DE CHANGEMENT EN MATIÈRE D'ÉS DANS L'ESPACE SCOLAIRE ET EN MILIEU DE TRAVAIL***

---

### Objectif

Ce sous-projet vise à renforcer les capacités des divers intervenants (enseignants, conseillers en orientation, inspecteurs, directeurs d'établissement et gestionnaires) à identifier et à éliminer le langage, les images et les stéréotypes sexistes véhiculés dans les espaces scolaires, et les milieux de travail.

### Résultats attendus à la fin du sous-projet

1. La formation initiale du personnel enseignant, des conseillers en orientation et des inspecteurs comprend un module sur l'égalité entre les sexes applicable dans la gestion de la classe et dans le programme pédagogique.
2. La formation continue dispensée par le SEES comprend un module sur l'égalité entre les sexes dans la pratique éducative.
3. Les formateurs des institutions de formation des enseignants et des cadres sont aptes à dispenser les modules en ÉS pour les formations initiale et continue.

### Activités

- Analyse des besoins selon les groupes cibles et inventaire (bilan des acquis) des quelques expériences de formation en ÉS réalisées dans le système éducatif (CFI, CPR et autres partenaires).
- Sensibilisation des responsables des établissements de formation concernés.
- Recherche et conception de modules de formation en ÉS ciblés selon les acteurs concernés.
- Testing et formation de formateurs/trices.
- Intégration des modules dans les cursus de formation.

### Responsables

SEES, École Normale Supérieure, Centre de formation des instituteurs Centre Pédagogique Régionaux, Direction de la formation des cadres.

### Partenaires

Associations œuvrant dans le domaine de la formation à l'égalité entre les sexes dans le système éducatif.

---

***SOUS-PROJET 3.3 : RENFORCEMENT DE LA REPRÉSENTATION ET DU LEADERSHIP DES FEMMES ET DES FILLES DANS LE MILIEU ÉDUCATIF PAR DES MESURES FAVORISANT LEUR IMPLICATION DANS LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES, LES ASSOCIATIONS DE PARENTS D'ÉLÈVES, LES COMITÉS D'ÉLÈVES, ETC.***

---

### Objectif

Renforcer les capacités de leadership des filles et des femmes ayant le potentiel d'occuper des postes de responsabilités dans les organisations parascolaires.

### Résultat attendu à la fin du sous-projet

L'environnement scolaire et parascolaire favorise le développement du leadership des femmes et des filles et leur participation accrue aux instances de décision.

### Activités

- Développement et mise en place de mesures incitatives (parité, mentorat, etc.) pour augmenter la représentation des femmes et/ou des filles dans les conseils d'établissements, les comités d'élèves, les associations de parents et tuteurs d'élèves, les organisations professionnelles, et les syndicats.

- Développement et mise en œuvre d'un programme de formation au leadership féminin en milieu scolaire et para scolaire.
- Organisation des événements carrières pour les filles.
- Mise en place d'un mécanisme pour assurer que les femmes et les filles aient une implication accrue dans les activités intégrées de la vie scolaire.

### **Responsable**

SÉES

### **Partenaires**

Les conseils d'établissements, les comités d'élèves, les associations de parents et tuteurs d'élèves, les organisations professionnelles et les syndicats.

---

## ***SOUS-PROJET 3.4 : ÉRADICATION DES VIOLENCES FONDÉES SUR LE GENRE DANS L'ENVIRONNEMENT SCOLAIRE ET LE SYSTÈME ÉDUCATIF PAR DES PROGRAMMES DE PRÉVENTION ET DE DÉPISTAGE ET PAR UN DISPOSITIF DE VEILLE ET DE RECOURS***

---

### **Objectif**

Ce sous-projet vise à mettre en place un programme de prévention, de dépistage et un dispositif de veille et de recours pour les victimes de violences fondées sur le genre dans l'environnement scolaire et en milieu de travail.

### **Résultat attendu à la fin du sous-projet**

La lutte contre les violences et le harcèlement dans les établissements scolaires et en milieu de travail fait l'objet de mesures et de programmes institutionnalisés de prévention, dépistage et de recours au sein du SÉES.

### **Activités**

- Accompagnement conseil auprès de la direction des affaires juridiques et la CCDHC pour le développement de mesures (notes et circulaires) pour contrer les violences fondées sur le genre et structurer les mécanismes de recours au sein du système éducatif.
- Élaboration d'un programme de sensibilisation et de formation pour habiliter les acteurs du milieu pédagogique à prévenir, dépister et contrer les violences et le harcèlement sexuel et moral.
- Intégration de lignes directrices en ÉS et en lutte contre les violences fondées sur le genre dans la Charte des droits et devoirs des Établissements.
- Habilitation et instrumentation des cellules de veille des établissements afin de les rendre apte à prévenir, dépister et contrer les violences fondées sur le genre.
- Établissement d'ententes de partenariat avec les institutions concernées pour sensibiliser, communiquer et mener des campagnes de lutte contre les violences (Collectivités locales, administration territoriale, police nationale, gendarmerie royale, justice, associations).



- Mise en place d'initiatives au sein du système éducatif pour souligner les campagnes annuelles de lutte contre les violences fondées sur le genre et coordination des efforts avec les mécanismes de coordination régionale en voie d'implantation dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie nationale de lutte contre les violences envers les femmes.

### **Responsable**

SÉES

### **Partenaires**

MDSFS, Collectivités locales, administration territoriale, police nationale, gendarmerie royale, justice, associations.

### 5.1. Approche méthodologique

La mise en œuvre du PASMT/IÉS nécessitera de recourir à des expertises techniques en ÉS (nationales et internationales) en vue de fournir l'accompagnement-conseil qui sera requis pour mener à bien le processus d'institutionnalisation de l'ÉS au sein du SÉES. Cette approche d'accompagnement favorisera le développement de mécanismes, de méthodologies, d'outils, de contenus dans divers domaines reliés à l'ÉS, et ce à travers la réalisation des sous-projets inscrits au PASMT.

Les actions d'appui seront centrées sur le développement de connaissances et de compétences applicables en situation de travail et selon les champs de responsabilités des ressources qui seront associées à la réalisation des sous-projets.

L'approche d'accompagnement à travers les divers appuis techniques et financiers qui seront mobilisés, vise à terme, le développement d'une expertise institutionnelle confirmée qui soit en mesure d'assurer la prise en charge institutionnelle de l'ÉS au niveau du système éducatif. Les principes qui sous-tendent cette approche sont les suivants :

- **Responsabilisation et prise en charge du processus d'institutionnalisation de l'ÉS par le SÉES à travers les mécanismes qui seront mis en place pour assurer la réalisation des objectifs et de mesures ÉS du Plan d'urgence déclinés dans le PASMT/IÉS.** La pérennisation du processus exige un soutien à la structuration du dispositif organisationnel qui sera mis en place pour l'IÉS au SÉES et le développement des capacités des personnes responsables qui seront désignées pour conduire le processus d'IÉS.
- **Juste équilibre entre l'accompagnement-conseil et les interventions d'appui nécessaires pour le développement de méthodologies, d'outils, d'analyses stratégiques et de contenus.** Étant donné que le PASMT englobe des domaines qui n'ont pas encore été explorés au sein du système éducatif, les formules à privilégier en terme d'appui doivent favoriser l'acquisition de connaissances et des apprentissages concrets à travers la réalisation d'actions répondant aux enjeux en matière d'égalité entre les sexes. Ainsi l'accompagnement-conseil doit venir en support tant au niveau des processus de changement institutionnel qu'à celui du développement des méthodologies, des outils et des contenus.
- **Valorisation et renforcement des expertises locales existantes en favorisant le jumelage des expertises internationales et marocaines** et en veillant au partage d'expériences et au transfert des savoir-faire techniques et organisationnels.
- **Mise à profit des expériences institutionnelles de la région MENA et des pays partenaires dans la coopération avec le SÉES.** Le développement de partenariats inter-institutionnels peut s'avérer très utile au SÉES pour partager des valeurs communes, s'enrichir mutuellement des expériences et profiter des bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'éducation. Les expériences d'intégration de l'ÉS dans les politiques publiques et les méthodologies développées tant dans les pays du Nord que ceux du Sud ont donné lieu à une vaste documentation et à une variété de méthodes et d'outils techniques à faire connaître et à diffuser afin de profiter des leçons apprises et des acquis.

## 5.2. Mise en œuvre du PASMT et des sous-projets

Suite à l'adoption officielle du PASMT/IÉS par le SEES, le processus de planification des sous-projets prioritaires pour l'An 1 sera enclenché en mettant l'accent sur la réalisation des trois (3) premiers sous-projets de l'Axe 1 puisqu'ils constituent des préalables organisationnels à la mise en place des autres projets.

L'équipe responsable du Projet genre de concert avec la Direction de la stratégie, des statistiques et de la planification (DSSP) et le Comité de pilotage de l'institutionnalisation de l'ÉS dans le système éducatif, développeront une planification annuelle des résultats escomptés et des sous-projets à mettre en œuvre ainsi qu'une stratégie en vue de mobiliser les ressources financières requises pour la réalisation du PASMT. Un tableau de bord annuel sera établi, précisant les résultats, les indicateurs, les activités, les échéanciers, les niveaux d'effort de l'équipe de projet Genre et les prévisions budgétaires.

Chaque sous-projet fera l'objet d'une planification détaillée incluant la chaîne des résultats, les activités à mener, les risques, les besoins d'appui, le calendrier d'exécution et le budget. Des termes de référence seront définis pour le recrutement de l'assistance technique qui sera requise en fonction de la nature des sous-projets. Les fiches des sous-projets figurant en annexe 3 du PASMT seront utiles pour orienter le processus de planification de chaque sous-projet.

La réalisation des divers sous-projets sera possible en mobilisant les ressources internes du SÉES et en sollicitant des appuis auprès des divers partenaires techniques et financiers (PTF) notamment pour les actions reliées au développement des capacités qui requiert des expertises techniques. Pour ce faire, le SEES conduira une stratégie d'information et de dialogue auprès de ses divers partenaires nationaux et internationaux.

## 5.3. Gestion de l'assistance technique

La réalisation des divers sous-projets nécessitera dans bon nombre de cas de faire appel à des expertises ponctuelles reconnues (nationale et internationale) dans les domaines reliés à :

- L'intégration de l'ÉS dans les politiques et services éducatifs.
- Le renforcement des mécanismes institutionnels chargés de l'ÉS.
- L'intégration de l'analyse différenciée selon le sexe dans le développement des programmes et des services éducatifs.
- L'accès à l'égalité dans les systèmes d'emploi de l'administration publique.
- Le repérage et l'analyse des biais sexistes et des discriminations dans les manuels scolaires.
- Le développement de modules de formation (initiale et continue) pour le personnel enseignant et les ressources chargés de l'orientation scolaire.
- L'élaboration de programmes de prévention ciblés en matière d'ÉS.
- La lutte contre les violences dans l'espace scolaire.

Les besoins et types d'expertises recherchés (internationale et marocaine) seront définis dans le cadre de la planification détaillée de chacun des sous-projets. Les services-conseil pourront comprendre des actions de formation, d'accompagnement, d'appui à la recherche, au développement de programmes, d'actions et de mesures en ÉS à mettre en place dans la cadre de la gestion du système éducatif et/ou dans l'espace scolaire comme tel au profit des élèves et des enseignants.

## 5.4. Suivi et mesures des résultats

Les instances qui seront chargées de la mise en œuvre du PASMT/IÉS (Équipe de management de projet genre et sa direction porteuse : DSSP, Comité de pilotage de l'IÉS dans le système éducatif) auront à mettre en place des procédures de gestion, de contrôle et de suivi. Différents outils pourront déjà être mis à profit pour le suivi et la mesure du rendement du PASMT tels que :

- le cadre logique du PASMT dans lequel figure la chaîne des résultats et des indicateurs de mesure du rendement à court, moyen et long terme ;
- le tableau de la répartition des axes, des projets, des échéanciers et des budgets estimatifs.

D'autres instruments compléteront le système de suivi et d'évaluation, tels que :

- la planification annuelle sous forme de tableau de bord avec des indicateurs. ;
- l'établissement de la mesure de départ des indicateurs laquelle permettra une appréciation documentée des résultats sur une base annuelle ;
- les rapports des sous-projets ;
- les rapports de mission d'assistance technique ;
- les rapports semestriel et annuel de progression des résultats du PASMT ;
- les rapports de suivi et de rendement de l'équipe du Projet Genre.

Le PASMT fera l'objet par le SÉES d'une revue annuelle de la progression des résultats globaux et des résultats atteints des sous-projets. Cette revue permettra conséquemment d'apporter les ajustements nécessaires aux priorités, aux sous-projets et aux modalités de mise en œuvre et à la répartition budgétaire.



### 6.1. Rôle et responsabilités du SÉES

- Approuver officiellement le PASMT/IÉS et assurer son édition et sa diffusion.
- Garantir l'articulation nécessaire du PASMT/IÉS avec les autres stratégies et programmes nationaux relatifs aux droits humains, l'équité, la citoyenneté et la démocratie.
- Mettre en place les mécanismes organisationnels qui seront chargés de coordonner, mettre en œuvre, suivre et évaluer le PASMT/IÉS et les actions et mesures inscrites au Plan d'urgence en ce qui a trait à l'ÉS, et désigner à cet effet des responsables en charge de la promotion d'actions en ÉS.
- Assurer la liaison et la convergence des efforts en ÉS entre l'instance de pilotage du Plan d'urgence et les structures et mécanismes qui seront chargés de coordonner et de suivre la mise en œuvre du PASMT/IÉS.
- Assurer la disponibilité des ressources impliquées dans la réalisation des programmes et sous-projets en ÉS inscrits au PASMT/IÉS et leur prise en charge.
- Mettre en place un système incitatif de promotion et de suivi de la performance de l'ÉS en veillant à ce que des objectifs, des résultats et des indicateurs soient définis dans le cadre des contrats programmes avec les Académies et les projets d'établissement et dans les ententes avec les divers partenaires nationaux et internationaux.
- Conduire des actions de dialogue afin que l'ÉS soit prise en compte dans le cadre des appuis budgétaires qui seront fournis par la communauté des bailleurs de fonds pour la réalisation du Plan d'urgence et du PASMT/IÉS et que des fonds complémentaires soient mobilisés pour le recours à des expertises en vue du développement des capacités en matière d'ÉS dans le système éducatif, et la réalisation du PASMT/IÉS.
- Attribuer un budget spécifique au Projet genre (Projet 6 du PU) dans le cadre du processus de formalisation des projets afin de prendre en compte les besoins de renforcement des capacités et de développement d'expertise technique en ÉS qui ne sont pas comptabilisés dans le budget d'investissement du Plan d'urgence.
- Signer les accords de contribution pour les sous-projets et les ententes de coopération qui seront établies avec les bailleurs de fonds.
- Assurer une gestion efficace et efficiente des activités du PASMT et valider les rapports d'activités produits.
- Procéder aux revues annuelles de l'état d'avancement et des résultats atteints dans le cadre du PASMT et identifier les ajustements requis. Produire un rapport annuel des résultats atteints du PASMT.

### 6.2. Rôle et responsabilités des mécanismes organisationnels d'IÉS au SÉES

#### 6.2.1. Mécanismes organisationnels envisagés

En termes de dispositif organisationnel, le Plan d'urgence prévoit la mise en place d'une équipe pour la réalisation du Projet de développement de l'approche Genre dans le système d'éducation et de formation. La désignation de responsables en charge de la promotion d'actions en ÉS au niveau

central et régional est également prévue. L'institutionnalisation de la CCDHC est aussi annoncée dans le Plan d'urgence dans le cadre du projet 10 portant sur la mise en place de l'école du respect.

À ce stade-ci, trois mécanismes sont envisagés par le SÉES pour prendre en charge le processus d'institutionnalisation de l'ÉS au niveau central : (i) un Comité de pilotage en IÉS; (ii) une équipe chargée du Projet Genre ; (iii) la CCDHC par la détermination des rôles spécifiques qu'elle pourrait jouer pour appuyer l'ÉS et dans le cadre de la réalisation du Projet 10 du PU portant sur la mise en place de l'école du respect.

Les mécanismes à concevoir pour les AREF, Délégations et Établissements devraient être précisés dès l'implantation de l'équipe de projet Genre. Ce travail d'analyse pourra se faire dans le cadre des travaux reliés au développement du design organisationnel prévu pour déterminer la répartition des rôles, responsabilités et pouvoirs au niveau des quatre (4) paliers du système éducatif. La révision des organigrammes représente une opportunité à saisir pour y inscrire les structures et mécanismes chargés de l'ÉS ainsi que des attributions spécifiques à des directions clés. De cette manière, les mécanismes seraient institutionnalisés en vue de leur assurer une pérennité dans le système.

Les avis formulés lors des diverses consultations sont à l'effet qu'il faut capitaliser sur les mécanismes existants et éviter de multiplier les structures. À cet égard, les cellules de veille présentes dans les établissements scolaires pourraient être investies du mandat de promotion de l'ÉS en leur fournissant de la formation et des outils pour pouvoir le faire. Au niveau des AREF, la structure qui servirait de relais au projet Genre serait la Division ou l'entité en charge de la planification. À cela pourrait s'ajouter un Comité de coordination en IÉS au niveau de l'Académie et une Cellule ÉS au niveau de la Délégation.

Les mécanismes organisationnels d'IÉS définis pour le niveau central, sont présentés sous forme d'organigramme fonctionnel à l'annexe 4.

### 6.2.2. Le Comité de pilotage de l'IÉS au SÉES

#### Mandat

Coordonner, suivre et rendre compte des résultats du processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes entrepris par le SEES dans le cadre du Plan d'urgence et décliné dans le PASMT/IÉS.

#### Rôles et responsabilités

- Appuyer l'implantation et la mise en œuvre concertée du processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes, préconisé dans le cadre du Plan d'urgence.
- Approuver le PASMT/IÉS et le soumettre au Ministre pour adoption.
- Respecter l'articulation nécessaire du PASMT/IÉS avec les autres stratégies et les programmes nationaux relatifs aux droits humains, l'équité, la citoyenneté et la démocratie.
- Conseiller le Département quant aux mesures à adopter pour accélérer les progrès en matière d'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système et dans les programmes et services pédagogiques.
- Prendre les décisions stratégiques en vue d'appuyer efficacement la mise en œuvre du PASMT/IÉS et de susciter une pleine adhésion des différentes directions et structures concernées aux niveaux central et décentralisé.
- Appuyer la recherche des financements requis pour assurer la mise en œuvre de l'ensemble des sous-projets inscrits au PASMT/IÉS.
- Valider la planification annuelle soumise par la DSSP à travers le projet Genre.

- Approuver la sélection des sous-projets à mettre en œuvre dans le cadre du PASMT selon un calendrier annuel.
- Soumettre au Ministre un rapport annuel des résultats atteints dans le cadre de la mise en œuvre du PASMT et du projet Genre.
- Assurer la représentation du département dans les instances nationales de coordination interministérielle relatives aux diverses politiques notamment, la Stratégie nationale d'équité et d'égalité entre les sexes adoptée en mai 2006 par le Maroc et la Stratégie nationale de lutte contre les violences envers les femmes adoptée en 2002.

### **Composition**

Le Comité de pilotage IÉS est composé des membres suivants :

Le Secrétariat général, président du comité

Le Directeur de la stratégie, des statistiques et de la planification, secrétaire exécutif du comité

Le Directeur des ressources humaines et de la formation des cadres

Le Directeur du budget et du patrimoine

Le Directeur des affaires juridiques et du contentieux

La Directrice des curricula

Le Directeur de l'évaluation, de l'organisation de la vie scolaire et des formations communes entre les académies.

La Directrice de l'enseignement privé et du préscolaire

Le Directeur de la promotion du sport scolaire

Le Directeur de la Coopération

La Directrice du Projet GENIE

Le Chef de la Division de la communication

Le Chef de la Division des stratégies de formation

Le Coordonnateur de la CCDHC

### **Rattachement**

Le Comité de pilotage IÉS est rattaché au Secrétariat général du SÉES. Le secrétariat exécutif du Comité de pilotage est assuré par la Direction de la stratégie, des statistiques et de la planification.

La Direction de la Stratégie, des Statistiques et de la Planification assure la conduite de la mise en opération du processus d'IES à travers le projet 6 du Plan d'urgence intitulé : « Développement de l'approche Genre dans le système d'éducation et de formation ». L'équipe de management du Projet Genre qui relève de la DSSP, constitue l'unité opérationnelle chargée de la mise en œuvre du processus d'IES décliné dans le PASMT/IÉS.

## **6.2.3. L'équipe de management du projet genre**

### **Mandat**

Appuyer la prise en compte des perspectives et préoccupations reliées à l'égalité entre les sexes dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'urgence et proposer des mesures et des solutions novatrices susceptibles de faire avancer les progrès en ÉS dans le système éducatif.



## Rôles et responsabilités

- Coordonner et assurer le suivi de la prise en compte de l'ÉS dans le cadre de la réalisation du Plan d'urgence et de la mise en œuvre du PASMT/IÉS du Département.
- Développer et mettre en œuvre une planification annuelle par résultats à partir des objectifs et actions IÉS inscrits au Plan d'urgence qui sont déclinés dans le PASMT/IÉS et rendre compte régulièrement des résultats atteints à la DSSP.
- Joindre ses efforts à ceux des autres équipes de projets concernés pour soutenir le développement et la mise en œuvre des sous-projets inscrits au PASMT/IÉS.
- Fournir de l'appui-conseil et de l'expertise professionnelle aux équipes de projets du Plan d'urgence afin que des résultats et indicateurs en matière d'ÉS soient intégrés aux stratégies, actions et programmes de ces divers projets.
- Produire des analyses et des recherche-actions sur les enjeux prioritaires à documenter en matière d'ÉS et proposer des solutions novatrices et des mesures institutionnelles (correctives et préventives) afin de corriger les inégalités et les discriminations entre les sexes existantes et de s'assurer que les nouveaux programmes ne génèrent pas de nouvelles inégalités.
- Développer et appuyer la mise en œuvre d'un programme de renforcement des capacités à l'intention des instances et ressources qui seront chargées de l'ÉS au niveau des AREF, des Délégations et établissements scolaires.
- Appuyer la prise en compte de l'ÉS dans la politique et les produits de communication du Département.
- Développer, tester et diffuser des méthodologies et des outils en IÉS qui soient applicables en situation de travail et adaptés aux besoins et contexte des ressources chargées de l'IÉS.
- Documenter et diffuser les bonnes pratiques en matière de prise en compte de l'ÉS dans le système éducatif.
- Soumettre à l'approbation du Comité de pilotage IÉS des avis documentés sur les mesures à prendre pour faire avancer l'ÉS dans la gouvernance du système et dans les programmes et services pédagogiques.
- Soumettre au Comité de pilotage en IÉS, un rapport annuel des résultats atteints en matière de progression de l'ÉS dans le cadre du Plan d'urgence.

## Lien institutionnel

La Direction de la stratégie, des statistiques et de la planification est désignée à titre de direction porteuse du projet genre

Cette équipe de projet est relayée au niveau des AREF par la Division ou l'entité chargée de la planification.

La définition des mécanismes de coordination de l'ÉS dans les AREF, Délégations et établissements scolaires sera déterminée ultérieurement.

## Structuration

La structuration de l'équipe de projet fera l'objet d'une analyse en vue de développer un schéma organisationnel adapté et fonctionnel (i.e. par unité en regroupant un groupe homogène de fonctions, par thématique selon les grappes de projets, autres).

### **Composition et expertise requise**

L'équipe de projet est composée d'une coordination et de neuf (9) ressources professionnelles chargées de dossiers ou de grappe de projets inscrits au Plan d'urgence :

- 1 chargé de la mise en réseau des responsables ÉS des AREFS et des communications ;
- 2 chargés de la planification et du développement des indicateurs sexo-spécifiques ;
- 2 chargés de recherche et des analyses différenciées selon le sexe (ADS) dans les politiques, programmes et budgets ;
- 2 chargés de la formation en IÉS et du développement de méthodologies appropriées en IÉS ;
- 2 chargés du suivi et de l'évaluation du rendement du processus d'IÉS

L'équipe de projet pourra faire appel à de l'expertise externe dans des domaines où les compétences sont à renforcer. L'équipe de projet aura besoin d'accompagnement-conseil en première année d'exercice pour assurer sa structuration et doter les membres des méthodologies et outils requis. Des formations ciblées seront aussi nécessaires pour professionnaliser le domaine de l'ÉS et développer une expertise confirmée de l'ÉS au sein de cette équipe.

### **Modalités de recrutement**

Le recrutement sera effectué sur la base d'un appel à candidatures.

## **6.2.4. Rôle proposé pour la CCDHC en lien avec l'IÉS**

Le mandat proposé pour la CCDHC au regard de l'ÉS dans le cadre du Plan d'urgence et du PASMT/IÉS se décrit comme suit :

- siéger sur le Comité de pilotage de l'IÉS ;
- contribuer au développement, à la mise en œuvre et au suivi du projet 10 : Mise en place de l'école du respect ;
- contribuer à la mise en place d'actions et de mesures visant la lutte contre les violences fondées sur le genre dans l'environnement scolaire et en milieu de travail par des dispositifs de prévention, de dépistage, de veille et de recours (Projet 3.4 du PASMT/IÉS) ;
- émettre des avis afin que le Département intègre la préoccupation du respect des droits de femmes et de l'égalité entre les sexes dans ses politiques et programmes ;
- interpellier les autorités du Département par rapport aux enjeux cruciaux en matière d'ÉS et au regard des pratiques à corriger pour assurer le respect des droits égaux fondamentaux dans l'environnement scolaire et dans la gestion du système éducatif.



### Axe 1 : Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer

#### Projets

**Sous-projet 1.1** : Appui à la mise en place et au renforcement des capacités des mécanismes organisationnels chargés de la coordination et de la mise en œuvre du PASMT (Équipe de projet Genre, Comité stratégique IÉS au niveau central)

**Sous-projet 1.2** : Appui à l'intégration de l'égalité entre les sexes dans le design organisationnel du SEES (attributions et mécanismes organisationnels) dans les divers paliers du système éducatif.

**Sous-projet 1.3** : Accompagnement-conseil et soutien aux mécanismes de coordination de l'IÉS dans les AREF et les Délégations provinciales.

**Sous-projet 1.4** : Développement de systèmes et de compétences en planification et en budgétisation axées sur les résultats et sensibles au genre.

**Sous-projet 1.5** : Modernisation de la GRH par le développement de mesures institutionnelles visant à accélérer l'accès des femmes aux postes de décision et aux emplois du secteur éducatif.

**Sous-projet 1.6** : Stratégie de communication organisationnelle (interne) et institutionnelle (externe) du département de l'éducation, présentant une image véhiculant des valeurs égalitaires et préconisant des changements de mentalités et de comportements en matière d'ÉS dans le système éducatif et au sein de la société marocaine.

### Axe 2 : Accès équitable des filles et des garçons à un système éducatif de

#### Projets

**Sous-projet 2.1** : Appui au SÉES dans la consolidation de mesures de soutien à la généralisation de l'accès à l'enseignement des filles aux cycles préscolaire, primaire et secondaire collégial.

**Sous-projet 2.2** : Appui au développement de mesures incitatives de soutien pour contrer l'abandon scolaire aux cycles primaire et secondaire collégial.

**Sous-projet 2.3** : Organisation d'un prix de mérite annuel à l'échelle régionale et/ou provinciale pour des initiatives innovantes en matière de promotion de l'égalité entre les sexes.

**l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif**

<b>Responsables</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Budget MAD</b>
SEES/Équipe genre, comité d'IES et CCDHC	Opération conduite à l'interne	2009-2011	1,5 million
SEES/ Équipe projet genre et Groupe de travail sur le design organisationnel	Opération conduite à l'interne	2009	525 000
SEES/ Équipe projet Genre, AREF, délégations	Opération conduite à l'interne	2009-2011	2,8 millions
SEES/ Équipe Genre, AREF, Délégations et établissements, DSSP et Direction du budget	Ministère des Finances	2009-2012	1,5 million
SEES/Équipe Genre, Direction des ressources humaines	MMSP, syndicats et associations professionnelles	2009-2012	1,4 million
SEES/Équipe Genre, Responsables de la communication, AREF et délégations	Opération conduite à l'interne	2009-2012	1 million

**qualité et qualifiant**

<b>Responsables</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Budget MAD</b>
SEES/Équipe Genre, directions (vie scolaire, budget, préscolaire)	Collectivités locales et partenaires sociaux	2009-2011	1,5 million
SEES/ Équipe Genre, direction du Préscolaire et de l'Enseignement privé, direction de l'Organisation de la vie scolaire	Collectivités locales et partenaires sociaux	2009-2011	1,5 million
SEES/ Équipe Genre, direction de l'Organisation de la Vie scolaire	Secteur privé, associations et fondations	2009-2012	1,2 million

## Axe 3 : Développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de l'égalité entre les sexes

### Projets

**Sous-projet 3.1** : Éradication des stéréotypes sexistes et des images défavorables des femmes et des filles dans les curricula et les manuels scolaires, dans l'acte pédagogique et l'organisation de la vie scolaire.

**Sous-projet 3.2** : Conception et dispensation de programmes de formations initiale et continue en égalité entre les sexes des acteurs pédagogiques afin qu'ils acquièrent les compétences transversales requises et deviennent des agent(e)s de changement en matière d'ÉS dans l'espace scolaire et dans leur milieu de travail.f.

**Sous-projet 3.3** : Renforcement de la représentation et du leadership des femmes et des filles dans le milieu éducatif par des mesures favorisant leur implication dans les organisations professionnelles et syndicales, les associations de parents, les comités d'élèves, etc.

**Sous-projet 3.4** : Éradication des violences fondées sur le genre dans l'environnement scolaire et le système éducatif par des programmes de prévention, de dépistage et par un dispositif de veille et de recours.

### BUDGET TOTAL

**socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à**

<b>Responsables</b>	<b>Partenaires</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Budget MAD</b>
SEES/ Équipe Genre, Comité permanent d'évaluation et de validation des manuels scolaires, Direction du curricula	Opération conduite à l'interne	2009-2010	1,2 million
SEES/ Équipe Genre , Centre de formation des instituteurs, CPR, etc.	Associations ayant une expertise en formation à l'ÉS dans les écoles	2010-2012	2,1 million
SEES/ Conseils d'administration des AREF	Conseils d'établissement et comités d'élèves, associations de parents et tuteurs d'élèves, etc.	2010-2011	725 000
SEES, CCDHC	Société civile	2009-2012	1,2 million
			<b>18 150 000</b>

### 8.1. Hypothèses critiques et risques

#### a. Au niveau des impacts

Les principales hypothèses de risque qui auront le plus d'impact sur la réalisation du PASMT et l'atteinte des résultats dans une perspective à long terme, sont les suivantes :

- l'engagement politique des décideurs du système éducatif au regard de l'égalité entre les sexes est maintenu et se traduit par des gestes concrets.
- Le Plan d'urgence constitue un projet de réforme rassembleur au sein de la société marocaine et sa réalisation repose sur l'adhésion élargie de l'ensemble des décideurs et des acteurs pédagogiques.
- la part des allocations budgétaires requises pour assurer la mise en œuvre du projet genre inscrit au Plan d'urgence, à même le budget national, est mobilisée et disponible.
- les gestionnaires et acteurs pédagogiques reconnaissent que le système perpétue et induit des discriminations et disparités entre les sexes pour lesquelles des mesures correctives sont requises.
- les partenaires nationaux et internationaux soutiennent techniquement et financièrement la mise en œuvre du PASMT/IÉS et le SEES coordonne les efforts dans ce sens.

#### b. Au niveau des effets

À moyen terme au niveau des résultats d'effets les principales hypothèses de risque qui ont été identifiées se déclinent comme suit :

- Tous les paliers du SÉES tant au niveau central que décentralisé, sont engagés dans le processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes (IÉS) à travers la mise en œuvre du Plan d'urgence et du PASMT/IÉS.
- Le SEES accepte de mettre en place les structures et mécanismes requis pour assurer l'IÉS et y affecte les ressources humaines et financières requises.
- Les personnels cadres reconnaissent le bien-fondé des mesures temporaires de redressement comme moyen pour accroître la représentation des femmes dans les emplois et poste de décision.
- Les approches et méthodologies proposées pour les budgets sensibles au genre sont pragmatiques et applicables au contexte du SÉES.
- Les décisions prises au regard de la conception et mise en place des infrastructures scolaires et des mesures de soutien favorisent l'accès et le maintien des filles à l'école.
- Le SEES reconnaît que des efforts sont à consentir pour éliminer les stéréotypes sexistes des curricula et des manuels scolaires et lutter contre les violences en milieu scolaire et dans les lieux de travail.

#### c. Au niveau des extrants

À court terme, au regard de la production des résultats d'extrants, les hypothèses de risque se décrivent comme suit :

- Les structures et mécanismes d'IÉS disposent de ressources et de moyens pour assurer leur fonctionnement.



- Le SEES assure la disponibilité du personnel à s'impliquer dans les actions d'ÉS.
- Les mesures préconisées répondent aux besoins réels des familles et des filles ciblées en termes de soutien.
- Le SEES et le personnel cadre et enseignant reconnaissent le bien fondé de prévenir et de contrer les violences fondées sur le genre en milieu scolaire.
- Le SEES assure la disponibilité et la prise en charge des ressources à former.

### 8.2. Mesures d'atténuation des risques

Les hypothèses critiques ci haut mentionnées démontrent que la réalisation du PASMT/IÉS sera soumise à plusieurs facteurs d'influence internes et externes qui risquent d'entraver l'atteinte des résultats quantitatifs et qualitatifs escomptés et de générer des retards dans l'exécution des projets inscrits au PASMT.

Dans une perspective d'appréhension et de gestion de ces risques, plusieurs mesures d'atténuation sont à prévoir et à mettre en place. Parmi les principales mesures envisagées figurent :

- L'adoption officielle du PASMT/IÉS et sa large diffusion par les autorités du SÉES témoignant ainsi de l'engagement concret des décideurs du SÉES.
- Des actions de communication ciblées et une large diffusion du PASMT/IÉS qui sera adopté en vue de susciter l'adhésion et une pleine implication des tous les acteurs du système éducatif.
- Des campagnes de communication sociale rejoignant les parents, les enseignants et les élèves ainsi que l'organisation d'un prix de mérite annuel en vue de susciter l'adhésion du premier cercle concerné par l'éducation.
- La prise en compte de l'ÉS dans les attributions de structures clés des quatre (4) paliers du système et la création de postes de responsables et de conseillers en matière d'ÉS, légitimant ainsi les missions et les fonctions reliées à ce domaine.
- Le développement et la consolidation de compétences et de méthodologies adaptées en matière d'ÉS en vue de convaincre en démontrant une valeur ajoutée par les actions réalisées.
- L'obligation de rendre compte par l'intégration de l'ÉS dans tous les projets du Plan d'urgence, la formulation de résultats et d'indicateurs et la publication d'un rapport annuel de rendement de l'intégration de l'ÉS au SÉES.
- La prise en compte de l'ÉS dans la budgétisation du SÉES et le développement d'une stratégie pour intéresser les bailleurs de fonds au financement des actions en ÉS et pour mobiliser les compléments budgétaires requis pour la pleine réalisation du PASMT.
- Le suivi de la gestion des risques basé sur une analyse régulière et à jour dans le plan de suivi du PASMT et dans les instruments de pilotage du Plan d'urgence.
- L'identification des hypothèses de risques dans la planification et la gestion de chacun des sous-projets du PASMT/IÉS.
- La diffusion de bonnes pratiques et la modélisation des succès créant ainsi un effet d'émulation tout en suscitant la capacité d'innover dans un climat de confiance et au sein d'une Organisation qui a fait le choix de faire avancer les progrès en matière d'égalité entre les sexes.

## Annexe 1. Glossaire sur la terminologie reliée au domaine de l'égalité entre les sexes

### Action positive ou discrimination positive

Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et prévenir ou à compenser les désavantages résultant des attitudes, comportements et des systèmes existants. Le terme «discrimination positive» est également utilisé dans le même sens.

### Analyse différenciée selon les sexes (ADS)

C'est un processus qui évalue les répercussions différentes des politiques, mesures législatives et programmes existants ou proposés sur les femmes et les hommes. L'ADS permet de mettre en place une politique, tout en étant conscient des différences entre les sexes, de la nature des rapports entre les femmes et les hommes et de leurs réalités sociales, attentes et conditions économiques différentes. Il s'agit d'un outil qui permet de comprendre le processus social et de proposer des options éclairées et équitables.

L'ADS compare de quelle façon et pourquoi l'incidence des politiques sur les femmes et les hommes diffère. L'analyse différenciée selon les sexes remet en question l'hypothèse selon laquelle les politiques, programmes et mesures législatives ont une incidence identique sur toutes et tous, sans égard au sexe. Des politiques qui semblent «neutres» peuvent donner lieu à des discriminations si leur application entraîne des répercussions disproportionnées ou néfastes pour les femmes.

De fait, les effets potentiellement différents des politiques sur les femmes et les hommes sont souvent cachés ou obscurs. Lorsque l'on tient explicitement compte des rapports sociaux entre les sexes dans l'analyse des politiques, ces effets sont révélés et des conséquences précédemment cachées sont mises en évidence. Les rôles définis sur le plan culturel peuvent changer et changent effectivement en réponse à des interventions sous forme de politiques. Cette analyse reconnaît que les réalités vécues par les deux sexes sont différentes, et que l'égalité des chances n'entraîne pas forcément l'égalité des résultats.

### Analyse selon le genre

Examen de toute différence de conditions, de besoins, de taux de participation, d'accès aux ressources, de gestion du patrimoine, de pouvoir de décision et d'image entre les femmes et les hommes par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe.

### Discrimination sexuelle directe

Lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe.

### Discrimination sexuelle indirecte

Lorsqu'une législation ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion considérablement plus importante d'un sexe, à moins que la différence de traitement puisse être objectivement justifiée.

## Disparité entre les sexes

Écart entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons dans tout domaine en termes de degré de participation, d'accès, de droits, de rémunération ou d'avantages.

## Égalité des chances

L'égalité des chances se fonde sur la notion d'équité. Au niveau du système éducatif, l'égalité des chances consiste à garantir à tous les élèves, quels que soient leur origine, leur sexe, leur emplacement géographique, leur situation sociale et de santé, leurs convictions ou leurs croyances, les mêmes opportunités d'insertion sociale et professionnelle et d'épanouissement personnel dans une logique de moyens différenciés, corrélative d'une analyse en terme de besoins.

## Égalité entre les sexes

Signifie que les hommes et les femmes jouissent du même statut au sein d'une société donnée. Ce qui veut dire, non pas que les hommes et les femmes sont des personnes identiques, mais que leurs ressemblances et leurs différences sont censées avoir la même valeur. L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent de conditions égales pour exploiter pleinement leurs droits humains, qu'ils peuvent contribuer à part égale au développement national, politique, économique, social et culturel, et qu'ils peuvent en tirer profit à part égale.

## Équité entre les sexes

Est la pratique d'un comportement équitable envers les hommes et les femmes. Pour assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures visant à réparer les injustices historiques et sociales qui empêchent le plus souvent les femmes de profiter de chances égales. Dans ce sens, l'équité serait le moyen et l'égalité, la fin car l'équité mène à l'égalité.

## Genre/sexe (rapports sociaux de genre)

Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et qui sont largement variables tant à l'intérieur que parmi les différents contextes culturels, politiques et socio-économiques.

## Institutionnalisation de l'égalité entre les sexes (gender mainstreaming)

Intégration systématique des conditions, priorités et besoins propres aux hommes et aux femmes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, aux stades de la planification et de la budgétisation, de leur incidences sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation. D'où la nécessité de modifier les politiques et les institutions pour les rendre aptes à promouvoir activement l'égalité. L'institutionnalisation de l'ÉS n'est pas une fin en soi. C'est une approche à l'égard de la gestion publique qui fait des préoccupations et des expériences propres aux femmes et aux hommes un élément intégral de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes et des budgets destinés à tous les secteurs de la société. Il s'agit d'un processus de transformation à long terme

qui exige de repenser les valeurs socioculturelles et les objectifs de développement. L'intégration de l'égalité contribue au progrès social, économique et culturel. Elle amène plus d'égalité, d'équité et de justice pour les femmes et les hommes, et accroît la responsabilité des gouvernements quant aux résultats escomptés pour tous les citoyens (hommes-femmes, filles-garçons). Il faut comprendre que cette intégration représente une démarche complexe, multidimensionnelle et de longue durée.

### Plafond de verre

Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe de structures, de systèmes et de pratiques au sein des institutions à prédominance masculine, empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures.

### Rapports sociaux entre les sexes

Ensemble des caractéristiques propres à une culture, qui déterminent le comportement social des femmes et des hommes, les rapports entre eux et la façon dont ces rapports sont établis par la société. Comme il s'agit d'une expression relationnelle, la notion doit inclure les femmes et les hommes. Tout comme l'analyse qui prend en considération la classe, la race, l'origine ethnique, l'analyse comparative entre les sexes permet de comprendre le processus social.

### Traitement équitable entre les sexes (Gender equity)

Équité de traitement envers les hommes et les femmes qui peut se traduire par une égalité de traitement ou un traitement différent mais considéré comme équivalant en termes de droits, d'avantages, d'obligation et de chances.

### Violence liée au genre

Toute forme de violence, en utilisant ou menaçant d'utiliser la force physique ou émotionnelle, y inclus le viol, violences, intra ou extra conjugal, harcèlement sexuel, inceste et pédophilie.

*Sources :*

– *L'Égalité entre les sexes en pratique*, ACIDI, 2000.

– *100 mots pour l'égalité*, Union européenne, 2002.



## Annexe 2.

Pays/Organisation responsable	Maroc, Secrétariat d'État chargé de l'enseignement scolaire (SÉÉS)
Nom du projet	Plan d'action stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le département de l'enseignement scolaire 2009-2012 (PASMT/IÉS)
Organisations partenaires	Partenaires nationaux et internationaux

SOMMAIRE	RÉSULTATS ESCOMPTÉS
----------	---------------------

Objectif du PASMT (à long terme)	Impact
----------------------------------	--------

Contribuer à l'accélération des progrès de la réforme éducative au Maroc par la mise en place d'un environnement administratif et pédagogique permettant d'enrayer les discriminations et les disparités entre les sexes.

**1.** Le système éducatif marocain obtient un rendement accru par l'élimination des disparités entre les sexes pour les cycles du préscolaire, primaire, collégial et qualifiant par rapport à l'accès, à la rétention, à la diversification des choix scolaires, et à la réussite des filles et des garçons, et ce jusqu'à un niveau qualifiant.

**2.** L'environnement scolaire favorise la transformation des rôles sociaux par la lutte aux stéréotypes sexistes et par la promotion de valeurs égalitaires.

**3.** Le SEES devient un modèle en matière d'équilibre dans les taux de scolarisation des filles et des garçons et dans la représentation des femmes et des hommes dans les emplois et les postes de responsabilité.

## Cadre d'analyse logique du PASMT/IÉS du SÉES

Date	28 août 2008
Budget du PASMT/IÉS	18 150 000 MAD
Gestionnaire du PASMT au SÉES	SEES/Secrétariat général/DSSP

MESURE DU RENDEMENT	HYPOTHÈSES / INDICATEURS DE RISQUE
Indicateurs du rendement	Hypothèses / Indicateurs de risque
<p><b>1.1.</b> Évolution de l'indice de parité et des indicateurs d'égalité entre les sexes au regard du Plan d'urgence de l'accélération de la réforme en éducation et formation au Maroc 2008-2011 et de l'INDH.</p> <p><b>1.2.</b> Degré d'atteinte des Objectifs du Millénaire en matière de scolarisation au Maroc pour 2015.</p> <p><b>1.3.</b> Positionnement du Maroc en 2015 en matière d'indice de développement humain (IDH) par rapport à des pays comparables.</p> <p><b>2.1.</b> Passage d'une culture organisationnelle axée sur la préservation des valeurs discriminantes à une culture de promotion de l'équité et de l'égalité entre les sexes qui rallie les droits universels et les valeurs d'un Islam tolérant et ouvert sur le monde.</p> <p><b>2.2.</b> Nombre, pertinence et portée des dispositions et mesures légales et institutionnelles prises pour éliminer les discriminations fondées sur le sexe et les disparités d'accès à l'éducation.</p> <p><b>3.1.</b> Proportion de filles et de garçons ayant atteint le niveau secondaire qualifiant.</p> <p><b>3.2.</b> Pourcentage, répartition et niveau de représentation des femmes dans les emplois et les instances de prise de décision du système éducatif.</p>	<p>L'engagement politique des décideurs du système éducatif au regard de l'égalité entre les sexes est maintenu et se traduit par des gestes concrets.</p> <p>Le Plan d'urgence constitue un projet de réforme rassembleur au sein de la société marocaine et sa réalisation repose sur l'adhésion élargie de l'ensemble des décideurs et des acteurs pédagogiques.</p> <p>La part des allocations budgétaires requises pour assurer la mise en œuvre du projet genre inscrit au Plan d'urgence, à même le budget national, est mobilisée et disponible. Les gestionnaires et acteurs pédagogiques reconnaissent que le système perpétue et induit des discriminations et disparités entre les sexes pour lesquelles des mesures correctives sont requises.</p> <p>Les partenaires nationaux et internationaux soutiennent techniquement et financièrement la mise en œuvre du PASMT/IÉS et le SEES coordonne les efforts dans ce sens.</p>

SOMMAIRE	RÉSULTATS ESCOMPTÉS
But du PASMT	Effets
<p>Appuyer le SÉES dans sa volonté de se doter d'une capacité institutionnelle pérenne afin que l'égalité entre les sexes devienne un principe de gouvernance du système éducatif dans la conception, la budgétisation, la livraison, le suivi et l'évaluation des services éducatifs.</p>	<p><b>1.</b> Dans le cadre de l'accélération de la réforme, le SÉES s'est doté d'une vision stratégique en ÉS à moyen terme afin que les besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes, des filles et des garçons soient documentés et pris en compte dans ses politiques, structures institutionnelles, attributions, programmes, projets, plans stratégiques et budgets, et ce dans les quatre (4) paliers du système éducatif.</p> <p><b>2.</b> Le SEES a amélioré son efficience grâce à la mise en place des réformes de la gestion des ressources humaines et du budget qui sont porteuses en matière d'accélération des progrès vers l'égalité entre les sexes.</p> <p><b>3.</b> Le SEES a adopté et mis en place des mesures et des correctifs en vue d'améliorer l'accès et la qualité de l'éducation des filles et des garçons pour les cycles allant du préscolaire au secondaire qualifiant et afin de favoriser l'apprentissage des valeurs et comportements égalitaires dans l'environnement scolaire.</p>



MESURE DU RENDEMENT	HYPOTHÈSES / INDICATEURS DE RISQUE
Indicateurs du rendement	Hypothèses / Indicateurs de risque
<p>Degré de prise en compte de l'égalité entre les sexes dans la conception et la mise en œuvre des projets inscrits au Plan d'urgence, et dans la conception, la gestion, la budgétisation et l'évaluation du rendement des programmes et des services éducatifs.</p> <p>Existence de mécanismes organisationnels chargés de l'ÉS dans les organigrammes des 4 paliers du système.</p> <p>Degré de mise en application de la chaîne d'imputabilité et d'obligation de résultats en matière d'ÉS, définie dans les attributions et dans les responsabilités des gestionnaires.</p> <p><b>2.1.</b> Existence de mesures visant l'accès des femmes aux emplois et aux postes de responsabilités.</p> <p><b>2.2.</b> Degré de prise en compte des mesures d'accès à l'égalité en emploi dans le cadre des nouveaux recrutements prévus au Plan d'urgence.</p> <p><b>2.3.</b> Degré d'adéquation entre les résultats à atteindre pour contrer les discriminations et disparités entre les sexes et les allocations budgétaires requises pour y parvenir.</p> <p><b>3.1.</b> Nombre, pertinence et portée des mesures et correctifs apportés pour élargir l'accès et assurer le maintien des filles et des garçons du préscolaire jusqu'au niveau d'une scolarisation qualifiante.</p> <p><b>3.2.</b> Existence d'un dispositif organisationnel de repérage des stéréotypes sexistes dans les curricula et manuels scolaires et de mesures de contrôle dans les cahiers de charge.</p> <p><b>3.3.</b> Nombre de ressources formées à la prise en compte de l'ÉS dans leurs champs de responsabilités respectifs et changements observés dans les pratiques de travail.</p>	<p>Tous les paliers du SÉES tant au niveau central que décentralisé, sont engagés dans le processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes (IÉS) à travers la mise en œuvre du Plan d'urgence et du PASMT/IÉS.</p> <p>Le SEES accepte de mettre en place les structures et mécanismes requis pour assurer l'IÉS et y affecte les ressources humaines financières requises.</p> <p>Les personnels cadres reconnaissent le bien-fondé des mesures temporaires de redressement comme moyen pour accroître la représentation des femmes dans les emplois et poste de décision.</p> <p>Les approches et méthodologies proposées pour les budgets sensibles au genre sont pragmatiques et applicables au contexte du SÉES.</p> <p>Les décisions prises au regard de la conception et mise en place des infrastructures scolaires et des mesures de soutien favorisent l'accès et le maintien des filles à l'école.</p> <p>Le SEES reconnaît que des efforts sont à consentir pour éliminer les stéréotypes sexistes des curricula et des manuels scolaires.</p>

**Gestion du PASMT :**

Le PASMT/IÉS est mis en œuvre par le SÉES à travers le projet genre inscrit au Plan d'urgence de l'accélération de la réforme en éducation et formation.

Une équipe de projet Genre est mise en place et appuyée par un Comité IÉS et autres dispositifs à prévoir au sein des AREF et des Délégations. La DSSP est mandataire du projet Genre.

Le PASMT/IÉS se décline en 3 axes et comprend 13 sous-projets.

**Budget ventilé par axe (en MAD)**

<b>Axe 1 :</b>	<b>8,725.000</b>
<b>Axe 2 :</b>	<b>4 200 000</b>
<b>Axe 3 :</b>	<b>5 225 000</b>
<b>Total budget PASMT :</b>	<b>18 150 000</b>

**Axe 1. Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif**

**1.** Des mécanismes institutionnels représentatifs et décisionnels sont intégrés dans l'organigramme et mis en place et les personnels clés sont formés et outillés pour assurer la prise en charge et la coordination des actions et mesures en ÉS du Plan d'urgence et du PASMT et pour rendre compte des résultats atteints dans les quatre (4) paliers du système.

**2.** Les plans stratégiques et opérationnels des divers paliers du système intègrent une analyse des besoins différenciés selon le sexe et des résultats relatifs aux mesures à adopter pour faire avancer les progrès en matière d'ÉS, et une approche de sous-budgétisation sensible au genre.

**3.** La réforme de la GRH permet une représentation accrue des femmes dans les emplois et les postes de responsabilité.

**Axe 2. Accès égal des filles et des garçons à un système éducatif de qualité et qualifiant**

**4.** Le SEES élargi l'offre de services pour le préscolaire surtout en milieu rural, vu son effet levier pour contrer l'abandon précoce et les déperditions scolaires.

**5.** Le SEES met en place un ensemble de mesures incitatives et de soutien et d'infrastructures en vue de lutter contre l'abandon scolaire et le redoublement aux niveaux primaire, collégial et qualifiant.

**Axe 3. Développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes.**

**6.** Le renouveau pédagogique se traduit par l'élimination des stéréotypes sexistes dans les curricula et les manuels scolaires, la lutte contre les violences et une meilleure représentation des filles et des femmes dans l'organisation scolaire

**7.** Les acteurs pédagogiques et administratifs sont formés et outillés pour promouvoir et traduire les valeurs égalitaires dans l'environnement scolaire et dans la gestion du système éducatif.

Indicateurs du rendement	Hypothèses / Indicateurs de risque
<p><b>1.1.</b> Clarté dans la définition des champs de responsabilités et d'imputabilité, des attributions, des lignes d'autorité et des délégations de pouvoir en matière d'ÉS dans les diverses instances du design organisationnel du SEES.</p>	
<p><b>1.2.</b> Niveau d'opération et degré d'efficacité des structures et mécanismes mis en place pour assurer la mise en œuvre du projet genre inscrit au Plan d'urgence et du PASMT.</p>	
<p><b>1.3.</b> Existence d'un pool d'expertises en ÉS au sein du SEES et degré de maîtrise des méthodologies développées pour l'intégration systémique de l'ÉS.</p>	<p>Les structures et mécanismes d'IES disposent de ressources et de moyens pour assurer leur fonctionnement.</p>
<p><b>2.1.</b> Pertinence du système d'information et des données ventilées par sexe mis en place pour soutenir la planification et la budgétisation sensibles au genre.</p>	
<p><b>2.2.</b> Degré et qualité de l'intégration de l'ÉS dans les plans et budgets.</p>	<p>Le SEES assure la disponibilité du personnel à s'impliquer dans les actions d'IES.</p>
<p><b>3.1.</b> Mesures de redressement et de soutien intégrées dans les grandes fonctions de la GRH : REC, recrutement, promotion, formation, évaluation du rendement et portée de ces mesures et % de femmes ayant bénéficié de soutien pour le renforcement de leurs capacités de leadership et de gestion.</p>	<p>Les mesures préconisées répondent aux besoins réels des familles et des filles ciblées en termes de soutien.</p>
<p><b>4.1.</b> Taux de couverture de l'offre de services du préscolaire et taux de maintien des filles et des garçons.</p>	
<p><b>4.2.</b> Nombre de filles/familles ayant bénéficié des mesures de soutien.</p>	
<p><b>4.3.</b> Degré d'accès et qualité des services de soutien pédagogique requis pour lutter contre l'abandon et les redoublements.</p>	<p>Le SEES reconnaît le bien fondé de prévenir et de contrer les violences fondées sur le genre en milieu scolaire.</p>
<p><b>5.1.</b> Taux d'accroissement de la fréquentation scolaire des filles jusqu'à un niveau qualifiant.</p>	
<p><b>5.2.</b> Taux de rétention et de réussite de filles et des garçons aux cycles primaire, collégial et secondaire.</p>	<p>Le SEES assure la disponibilité et la prise en charge des ressources à former.</p>
<p><b>6.1.</b> Degré d'appropriation de la notion de stéréotype dans les curricula et manuels se reflétant dans les correctifs apportés.</p>	
<p><b>6.2.</b> Nombre et nature des manuels exempts de stéréotypes.</p>	
<p><b>6.3.</b> Existence d'orientations, de lignes directrices et d'un mécanisme de veille pour prévenir, dépister et contrer les violences fondées sur le genre.</p>	
<p><b>7.1.</b> Nombre d'enseignants, d'orienteurs et d'inspecteurs formés à l'application des valeurs de l'ÉS dans l'acte pédagogique et l'orientation et l'organisation scolaires.</p>	
<p><b>7.2.</b> Changements dans les attitudes et façons de faire des décideurs et des cadres par rapport à l'importance de l'ÉS.</p>	

## Annexe 3. Fiches des sous-projets

### AXE 1

**Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.**

#### ÉLÉMENTS DU DIAGNOSTIC

##### ACQUIS

- Volonté politique du Maroc en matière d'égalité entre les sexes se traduisant par une vague de réformes favorables à l'intégration de l'ÉS dans les politiques publiques.
- Existence d'un cadre législatif favorable (code de la famille, code du travail) et de deux grandes stratégies nationales, l'une sur l'équité et l'égalité entre les sexes (Mai 2006) et l'autre sur la lutte contre les violences envers les femmes (2002).
- Volonté politique au sein du SÉES se traduisant par la prise en compte de l'ÉS dans le cadre du Plan d'urgence dans lequel figure la mise en place d'un projet de développement de l'approche genre dans le système d'éducation et de formation.
- Arrimage du présent PASMT/IÉS avec les orientations, objectifs et actions du Plan d'urgence.
- Multiples initiatives en matière d'ÉS et existence de mécanismes ÉS à consolider et à formaliser dans un cadre institutionnel ministériel.
- Existence d'un bassin de ressources initiées ou formées à l'ÉS, la GRH et la BSG.
- Expérience d'intégration de l'ÉS dans les planifications stratégiques au central et dans les AREF.

##### DÉFIS

- Assurer une reconnaissance officielle des mécanismes ÉS à mettre en place dans les quatre (4) paliers du système éducatif.
- Mobiliser les fonds complémentaires pour assurer le développement des capacités des mécanismes chargés de l'IÉS. Budget non compris dans le Plan d'urgence qui ne contient des prévisions que pour les investissements.
- Garantir la disponibilité des membres du Comité de pilotage IÉS compte tenu de leurs fonctions et agendas.
- Développer une expertise professionnelle pérenne en matière d'ÉS au sein du système éducatif. Renforcer la formation en matière d'égalité entre les sexes des membres du comité de pilotage.
- Agir sur les discriminations systémiques en favorisant une participation accrue des femmes dans les emplois du secteur, dans les postes de responsabilités et dans les instances de décision entourant la vie scolaire.
- Prendre en compte les besoins différenciés selon le sexe dans les opérations de planification, de budgétisation et de suivi-évaluation.
- Communiquer les changements souhaités et prendre en compte les préoccupations du personnel éducatif, des partenaires sociaux et de la population en ce qui a trait à l'ÉS dans le domaine de l'éducation.

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 1

**Sous-projet 1.1.** Appui à la mise en place et au renforcement des capacités des mécanismes organisationnels chargés de l'IES au niveau central (Équipe de management du projet genre, Comité de pilotage IÉS, CCDHC).

#### Axe stratégique

Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.

#### Objectif du sous-projet

Ce sous-projet vise à appuyer la mise en place et le développement des capacités organisationnelles et techniques des mécanismes qui seront chargés de la coordination, de la mise en œuvre, du suivi et de la mesure des résultats du PASMT/IÉS en conformité avec les objectifs et mesures préconisées dans le cadre du Plan d'urgence.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Les mécanismes chargés du processus d'IÉS au SÉES au niveau central, sont structurés, renforcés, fonctionnels et outillés pour assurer la mise en œuvre du PASMT/IÉS qui découle des objectifs et mesures préconisées par le Plan d'urgence.

**Échéancier** : 2009 à 2012

**Budget** : 1,5 million MAD

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : Opération conduite à l'interne

#### Ressource externe

Expertises techniques internationales en développement organisationnel et renforcement de capacités en IÉS, en ADS, en BSG, en accès à l'égalité en emploi, en repérage de biais sexistes et en gestion axée sur les résultats. Jumelage à de l'expertise locale lorsque pertinent.

#### Activités

- Définition du schéma organisationnel, des attributions et description de tâches de l'équipe de management du Projet genre (Projet 6 du PU) et du comité de pilotage de l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes (IÉS).
- Développement d'un atelier participatif pour l'appropriation du PASMT/IÉS et le démarrage du Projet Genre pour faciliter la collaboration en ES à tous les niveaux du SÉES.
- Édition du PASMT/IÉS sous forme d'une brochure traduite en arabe pour assurer une large diffusion.
- Développement d'une stratégie de diffusion et de dialogue auprès des divers acteurs nationaux et internationaux (PTF) en vue de susciter leur adhésion et leur appui au financement du PASMT/IÉS.

- Accompagnement conseil auprès des membres de l'équipe du Projet genre pour le développement des systèmes et des outils de gestion (tableau de bord annuel, méthodologie, outils de suivi et de reporting, stratégies de promotion).
- Renforcement des capacités des membres de l'équipe du projet genre en matière d'intégration de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans les opérations de conception et de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de projets axés sur les résultats.
- Développement de compétences appropriées dans le domaine des budgets sensibles au genre (BSG).
- Habilitation de l'équipe aux techniques de repérage et d'analyse des biais sexistes et des discriminations fondées sur le genre et au développement de mesures correctives dans le domaine pédagogique (curricula, manuels scolaires) et dans l'environnement scolaire.
- Formation de l'équipe sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi dans le secteur public et d'amélioration de la représentation des femmes aux postes de responsabilité.
- Appui au développement d'un système d'informations statistiques ventilées par sexe et muni d'indicateurs sexo-spécifiques.
- Soutien et développement des capacités et des outils du Comité de pilotage IÉS pour le rendre opérationnel et en mesure de remplir son mandat.
- Soutien à la CCDHC pour le développement de ses capacités pour les domaines d'actions relevant de ses prérogatives de veille, de suivi et d'interpellation en ce qui a trait à l'ÉS et à la lutte contre les violences dans le système éducatif.

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 1

**Sous-projet 1.2.** Appui à l'intégration de l'égalité entre les sexes dans le design organisationnel du SEES (attributions et mécanismes organisationnels) dans les divers paliers du système éducatif.

#### Axe stratégique

Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.

#### Objectif du sous-projet

Ce sous-projet vise à renforcer les capacités du Groupe de travail sur le design organisationnel du SEES afin que les mécanismes et instances qui devront prendre en charge l'IÉS dans les Académies, les Délégations et les établissements scolaires soient définis et intégrés dans le design organisationnel du SÉES qui sera mis en place au regard de la décentralisation et de la déconcentration.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Le SÉES dispose d'un design organisationnel qui comprend des attributions et des mécanismes organisationnels en charge de l'IÉS dans les quatre (4) paliers de l'Organisation.

**Échéancier :** 2009

**Budget :** 525 000 MAD

**Responsable:** SÉES

#### Partenaires

AREF, délégations et établissements, Groupe de travail sur le design organisationnel. Partenaires externes à prévoir pour de l'appui technique.

**Ressource externe :** Expertise internationale ponctuelle en développement organisationnel relié à l'IÉS

#### Activités

- Recherche-action en vue d'alimenter le Groupe de travail sur le design organisationnel du SÉES en proposant différents modèles d'attributions et de mécanismes pouvant prendre en charge l'IÉS dans le système éducatif (AREF, Délégations et établissements) en considérant plusieurs critères : pertinence, faisabilité, caractère approprié, capitalisation des acquis, etc., et une analyse des bonnes pratiques dans ce domaine au niveau international.
- Intégration des mécanismes IÉS prévus aux niveaux central et régional dans le design organisationnel du SÉES.
- Développement de sessions de sensibilisation, de développement des capacités et d'outillage pour l'implantation du modèle organisationnel déconcentré/décentralisé qui sera retenu pour la prise en charge de l'IÉS dans les trois (3) paliers du système (Académies, Délégations et établissements scolaires).

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 1

**Sous-projet 1.3. Accompagnement-conseil et soutien aux mécanismes de coordination de l'IÉS dans les AREF et les délégations provinciales.**

#### Axe stratégique

Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.

#### Objectif du sous-projet

Ce sous-projet vise à développer les capacités des mécanismes de coordination en IÉS des AREF afin de les rendre apte à soutenir l'intégration de la démarche d'IÉS au niveau des entités ÉS qui seront mises en place dans les Délégations provinciales.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Les AREF et les Délégations provinciales ont développé une capacité organisationnelle et technique leur permettant de faire avancer les progrès en matière d'ÉS dans la gestion du système, dans l'environnement scolaire et parascolaire et dans la livraison des services éducatifs dans les établissements scolaires.

**Échéancier** : 2009-2011

**Budget** : 2,8 millions MAD

**Responsable** : SÉES, Équipe de projet Genre

**Partenaires** : AREF et Délégations.

**Ressource externe** : Expertise assurée par l'Équipe de projet Genre

#### Activités

- Accompagnement-conseil à la mise en place des 16 mécanismes IÉS dans les AREF par des actions de formation, de soutien organisationnel et d'accompagnement en vue d'appuyer leur mise en opération.
- Accompagnement-conseil pour élaboration d'un plan de travail et d'un programme de renforcement des capacités.
- Dispensation des formations requises afin de permettre aux membres d'assumer leur mandat et d'appuyer les mécanismes qui seront chargés de l'IÉS dans les Délégations provinciales.
- Mise en réseau des 16 mécanismes IÉS des AREF.
- Développement de méthodologies et d'outils permettant aux mécanismes IÉS des AREF de « coacher » et de coordonner les entités en charge de l'IÉS dans les Délégations provinciales.



## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 1

**Sous-projet 1.4.** Développement de systèmes et de compétences en planification et en budgétisation axées sur les résultats et sensibles au genre.

#### Axe stratégique

Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.

#### Objectifs du sous-projet

1. Renforcer les capacités de la Direction du Budget et des responsables de ce domaine au niveau régional afin qu'ils soient en mesure de concevoir les budgets selon la méthode de budgétisation sensible au genre (BSG).
2. Intégrer la dimension genre dans la budgétisation du département et dans les contrats-programme des AREF et Délégations.
3. Intégrer l'ÉS dans le cadre du processus de planification stratégique qui est en cours dans les AREF, dans les plans d'action des Délégations provinciales et dans les contrats-programmes.

#### Résultats attendus à la fin du sous-projet

1. La Direction du budget et les responsables régionaux sont en mesure de promouvoir l'expérimentation d'un processus de budgétisation sensible au genre et adapté au système éducatif.
2. Les orientations et les mesures préconisées en ÉS dans le Plan d'urgence sont déclinées dans la planification régionale des AREF et la cohérence entre les problématiques à résoudre pour lutter contre les disparités entre les sexes et les allocations budgétaires requises est assurée.
3. Les contrats-programmes des AREF et des Délégations intègrent des résultats et des indicateurs de performance reliés à l'ÉS.

#### Échéancier

**Budget** : 1,5 million MAD

**Responsable** : SÉES

**Partenaires** : AREF et délégations

**Ressources externes** : Expertise marocaine en BSG, Expertise internationale en ADS applicable en contexte de planification

#### Activités

- Accompagnement-conseil à la Direction du budget et aux responsables régionaux pour développer des outils d'application de la méthode de budgétisation sensible au genre.
- Formation des cadres du central et des AREF en analyse différenciée selon le sexe (ADS) applicable au secteur de l'éducation.

- Production d'un guide de planification et de budgétisation sensible au genre en contexte de décentralisation et déconcentration et adapté au secteur de l'éducation.
- Formation et accompagnement-conseil en gestion axée sur les résultats, en ADS et en budget sensible au genre pour les membres des équipes de planification stratégique et les responsables de l'ÉS dans les AREF et Délégations.
- Intégration des contenus reliés à la BSG dans les modules de formation sur la Gestion axée sur les résultats (GAR) dispensés dans les AREF.
- Révision des cahiers de charge régissant les contrats-programmes en vue d'y intégrer des directives en matière d'ÉS.
- Habilitation des membres des commissions du conseil d'administration des AREF afin qu'ils soient en mesure de prendre des décisions éclairées sur la prise en compte de l'ÉS dans la planification des AREF et dans les contrats programmes.

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 1

**Sous-projet 1.5.** Modernisation de la GRH par le développement de mesures institutionnelles visant à accélérer l'accès des femmes aux postes de décision et aux emplois du secteur éducatif.

#### Axe stratégique

Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.

#### Objectif du sous-projet

Ce sous-projet vise l'accès équitable des femmes et des hommes aux emplois du secteur de l'éducation et l'accroissement de la représentation des femmes au SEES dans les postes de prise de décision.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Des mesures institutionnelles sont mises en place pour favoriser l'équité en emploi, pour accélérer l'accès des femmes à des postes de décision et pour développer leurs capacités de leadership et de gestion.

#### Échéancier

**Budget :** 1,4 million MAD

**Responsable :** SÉES

#### Partenaires

MMSP à titre de ministère qui coordonne la réforme de la GRH et qui conduit un programme visant l'accès à l'égalité entre les sexes dans les emplois et les postes de responsabilités dans le cadre de son PSMT/IÉS. Les syndicats et associations professionnelles.

#### Ressources externes

Expertise internationale dans le domaine de la conception des programmes et mise en place de mesures favorisant l'accès à l'égalité en emploi et dans les postes de responsabilité. ÉNA-Maroc.

#### Activités

- Développement et diffusion d'un recueil de mesures institutionnelles à considérer pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, pour éviter les biais sexistes au recrutement et à l'évaluation et pour encourager la conciliation travail-famille.
- Développement et formation des cadres pour les habiliter à appuyer les femmes fonctionnaires ayant un potentiel de leadership et agir à titre de mentor à leur égard.
- Organisation des campagnes de sensibilisation et d'information auprès des femmes du SEES pour les motiver à l'accès aux postes de responsabilités.
- Développement et mise en œuvre d'un programme d'habilitation à occuper des postes de décision par l'organisation de stages basés sur le mentorat et destinés aux femmes fonctionnaires ayant le potentiel pour accéder à ces postes.

- Formation au leadership féminin en milieu scolaire auquel seraient rattachés des stages dans des situations réelles de travail auprès des personnes titulaires des postes de responsabilités.
- Organisation d'un système de réseautage des femmes fonctionnaires ayant le potentiel d'occuper des postes de décision.
- Mise au point d'un système d'information transparent et accessible aux femmes afin qu'elles soient informées sur les opportunités d'emploi et les postes de responsabilité et sur les formations dispensées aux personnels du SEES aux niveaux national et international.
- Développement d'un programme d'habilitation des partenaires à intégrer une perspective Genre dans leurs stratégies de dialogue social avec le secteur de l'éducation (Syndicats, et associations professionnelles).

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 1

**Sous-projet 1.6.** Stratégie de communication organisationnelle (interne) et institutionnelle (externe) du département de l'éducation, présentant une image qui véhicule des valeurs égalitaires et préconisant des changements de mentalités et de comportements en matière d'ÉS dans le système éducatif et au sein de la société marocaine.

#### Axe stratégique

Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance du système éducatif.

#### Objectif du sous-projet

Réviser la politique, les stratégies et les outils de communication internes et externes du SÉES afin d'y inclure des lignes directrices et des critères pour éradiquer les représentations et stéréotypes sexistes et promouvoir des valeurs et des modèles égalitaires positifs.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Les supports et outils de communication utilisés dans les divers paliers du système éducatif valorisent l'égalité entre les sexes et projettent des images incitatives en ce qui a trait à l'accessibilité et le maintien à l'école des filles et des garçons.

#### Échéancier

**Budget :** 1 million de MAD

**Responsable :** SÉES

**Partenaires :** Les responsables de la communication au sein du SÉES

**Ressource externe :** Expertise marocaine en stratégie et produits de communication promouvant l'ÉS.

#### Activités

- État des lieux des biais sexistes existants dans les produits de communication diffusés dans le système éducatif et analyse de leurs effets et propositions de mesures correctives.
- Mise en application des mesures correctives retenues dans le cadre de la politique de communication du Département et conception de produits et d'outils de communication intégrant les valeurs d'équité et d'égalité entre les sexes conformément aux principes et orientations en ÉS de la Charte nationale de l'éducation et de la formation et du Plan d'urgence.
- Développement d'un portail spécialisé en ÉS accessible à partir du site web du ministère de l'éducation. Ce portail pourrait diffuser les méthodologies, guides et outils reliés à l'ÉS, diffuser les bonnes pratiques, expériences et modèles, les opportunités de carrières pour les femmes, appuyer le réseautage des femmes fonctionnaires du secteur de l'enseignement scolaire. Ce portail pourrait comporter un forum de réflexion et de débat sur l'ÉS.
- Soutien aux initiatives des établissements scolaires pour la diffusion de valeurs égalitaires à travers les brochures de présentation des établissements, les périodiques, les reportages, les journaux et les radios.

## Axe 2

### Accès équitable des filles et des garçons à un système éducatif de qualité et qualifiant.

#### ÉLÉMENTS DU DIAGNOSTIC

##### ACQUIS

- Avancées significatives en termes de généralisation de l'enseignement et de scolarisation des filles rurales.
- Adoption de mesures dans le cadre du Plan d'urgence pour assurer l'accès à l'enseignement obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ans.
- Actions ciblées dans le cadre du Plan d'urgence pour lever les obstacles qui entravent l'accès des filles au secondaire qualifiant et mise à niveau des établissements scolaires afin de fournir un milieu adéquat tant aux filles qu'aux garçons.
- Volonté du SÉES de lutter contre l'abandon scolaire, le redoublement et la déperdition, se traduisant par un projet axé sur l'égalité des chances dans le cadre du Plan d'urgence.

##### DÉFIS

- Améliorer l'offre d'enseignement du préscolaire et du secondaire qualifiant au niveau des communes.
- Développer des mesures d'égalité des chances sur la base d'une connaissance plus approfondie des divers milieux et des obstacles qui freinent la scolarisation des filles.
- Assurer la mise en place d'infrastructures adéquates et fournir le soutien requis aux élèves (filles et garçons) issus de familles démunies ou à faibles revenus.
- Améliorer la qualité de l'enseignement des écoles publiques afin que ce secteur prenne la place qui lui revient à titre de service à rendre à la population et à la nation.

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 2

**Sous-projet 2.1.** Appui au SÉES dans la consolidation de mesures de soutien à la généralisation de l'accès à l'enseignement des filles au cycle du préscolaire, du primaire et du secondaire collégial.

#### Axe stratégique

Accès équitable des filles et des garçons à un système éducatif de qualité et qualifiant.

#### Objectif du sous-projet

Ce sous-projet vise à améliorer les conditions inhérentes à la généralisation de l'éducation des filles par une analyse des expériences de terrain, pour identifier les réussites et les exploiter pour bonifier et améliorer les actions susceptibles de soutenir la scolarisation des filles.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Le SÉES assure l'égalité des chances entre les filles et les garçons dans l'accès à l'enseignement obligatoire.

#### Échéancier

**Budget complémentaire à celui des investissements prévus au Plan d'urgence :** 1,5 million MAD.

**Responsable :** SÉES

**Partenaires :** Collectivités locales et partenaires sociaux

**Ressource externe :** Expertise marocaine pour appui à l'Équipe genre dans la conduite des analyses et recherches-actions.

#### Activités

- Recherche-action auprès des familles des milieux rural et périurbain afin d'identifier les raisons sociales et économiques qui empêchent l'accès des filles à l'école et d'identifier les pistes de solutions les plus appropriées.
- Mise en place d'initiatives pilotes de modèles d'accès au préscolaire des fillettes notamment en milieu rural et périurbain.
- Réalisation d'une étude différenciée selon les sexes sur l'impact de l'accès au préscolaire sur la scolarisation des filles.
- Intégration des classes du préscolaire dans les établissements scolaires surtout en milieu rural et dans les zones périurbaines.
- Développement et extension des infrastructures de transport, d'hébergement, de restauration adaptées aux besoins différenciés des garçons et des filles (internats, latrines, etc.) et soutien aux élèves par des aides matérielles à la scolarisation.

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 2

**Sous-projet 2.2.** Appui au développement de mesures incitatives de soutien pour contrer l'abandon scolaire aux cycles primaire et secondaire collégial.

#### Axe stratégique

Accès équitable des filles et des garçons à un système éducatif de qualité et qualifiant

#### Objectif du sous-projet

Appuyer le SÉES dans le développement de mesures de soutien à la généralisation de l'accès et au maintien des filles à l'école.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Le SÉES met en place des mesures incitatives pour contrer l'abandon scolaire qui affecte davantage les filles.

#### Échéancier

**Budget :** 1,5 million MAD

**Responsable :** SÉES

#### Partenaires

Établissements scolaires pour implanter et tester les mesures proposées, Collectivités locales et partenaires sociaux

#### Ressource externe

Expertise marocaine pour appui à l'Équipe genre de la conduite des analyses et recherches-actions.

#### Activités

- Dynamisation des cellules de veille des établissements et dotation de moyens nécessaires pour contrer l'abandon scolaire.
- Élaboration d'un programme de sensibilisation et de formation pour habiliter les acteurs du milieu pédagogique à dépister et prévenir les retraits de l'école et apporter les solutions à leur niveau (suivi personnalisé et soutien aux élèves en difficulté).
- Réalisation d'une recherche-action en vue de développer des initiatives et des mesures susceptibles d'augmenter le taux de scolarisation des jeunes filles au cycle du secondaire collégial en contrant le retrait ou l'abandon scolaire.



## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 2

**Sous-projet 2.3.** Organisation d'un prix de mérite annuel à l'échelle régionale et/ou provinciale pour des initiatives innovantes en matière de promotion de l'égalité entre les sexes.

#### Axe stratégique

Accès équitable des filles et des garçons à un système éducatif de qualité et qualifiant

#### Objectif du sous-projet

Canaliser le potentiel créateur de la communauté étudiante et encourager les jeunes talents par la valorisation des initiatives innovantes en matière de promotion de l'égalité entre les sexes dans les établissements scolaires à travers un prix de mérite annuel à l'échelle des AREF et des Délégations.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Le prix de mérite annuel devient un instrument de conscientisation et de mobilisation pour faire de l'école un environnement égalitaire.

#### Échéancier

**Budget :** 1,2 million MAD

**Responsable :** SÉES

**Partenaires :** Secteur privé, diverses fondations et associations.

**Ressource externe :** Non requise

#### Activités

- Mise en place d'un comité paritaire (h/f) de coordination du prix de mérite annuel avec des personnalités connues et appréciées des jeunes et des acteurs provenant de divers milieux (associatif, privé, milieu artistique, PTF, et autres) et d'un Jury.
- Identification des paramètres du prix de mérite : concept, cibles, modalités de mise en œuvre, critères d'évaluation des initiatives, critères de choix et d'identification des personnalités membres du Jury, appel à candidatures, calendrier de lancement et d'organisation du prix, période et format de la tenue de la manifestation de remise du prix, etc.
- Institutionnaliser le prix en l'insérant notamment dans le guide référentiel de la vie scolaire (en voie de finalisation).
- Intégrer des considérations liées à l'ÉS dans tous les autres prix organisés par le Département au niveau des critères et des contenus véhiculés.
- Recherche et mobilisation des financements à accorder sous forme de prix de mérite.
- Médiatisation de l'opération par une communication à large diffusion.

## Axe 3

**Développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes.**

### ELEMENTS DU DIAGNOSTIC

#### ACQUIS

- Intégration au Plan d'urgence de mesures et d'actions en vue d'éliminer les stéréotypes sexistes, de former les enseignants et le personnel professionnel dans le domaine de l'ÉS, d'encourager la représentation des femmes dans le secteur de l'éducation et de lutter contre les violences fondées sur le genre.
- Existence de critères sur l'ÉS dans les cahiers de charge régissant les appels d'offres pour la conception des manuels scolaires.
- Existence d'initiatives de formation en ÉS auprès des enseignants dans certaines AREF entreprises par les CFI ou les associations.
- Initiatives de sensibilisation à la lutte contre les violences dans un certain nombre d'établissements scolaires.

#### DÉFIS

- Rendre effective l'application des critères encadrant l'ÉS dans les cahiers de charge par la formation des membres du Comité d'évaluation et de validation des manuels scolaires et du personnel de la Direction des curricula.
- Former le personnel enseignant et les divers acteurs pédagogiques sur les méthodes d'application de l'ÉS dans leurs pratiques et milieux de travail.
- Développer des mesures favorisant la parité entre les sexes dans les diverses instances de décision entourant la vie scolaire pour permettre aux femmes et aux filles de faire valoir leurs préoccupations tout en développant leurs capacités de leadership.
- Mettre en place un programme et des dispositifs pour prévenir, dépister et contrer les violences fondées sur le genre dans les établissements scolaires et en milieu de travail.

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 3

**Sous-projet 3.1.** Éradication des stéréotypes sexistes et des images défavorables des femmes et des filles dans les curricula et les manuels scolaires, dans l'acte pédagogique et l'organisation de la vie scolaire.

#### Axe stratégique

Développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes

#### Objectif du sous-projet

Renforcer les capacités de la direction du curricula et des autres instances concernées par le domaine, à identifier et à éliminer le langage, les images et les stéréotypes sexistes des manuels scolaires, et des curricula du SEES.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

Le SÉES a adopté des mesures correctives pour enrayer les représentations et les discriminations sexistes dans les curricula, les manuels scolaires, les guides et matériels pédagogiques.

#### Échéancier

**Budget :** 1,2 million MAD

**Responsable :** SÉES

**Partenaires :** Comité permanent d'évaluation et de validation des manuels scolaires

**Ressource externe :** Expertise internationale dans le domaine du repérage et de l'analyse des stéréotypes et des biais sexistes dans le secteur de l'éducation et dans le développement de mesures correctives.

#### Activités

- Accompagnement conseil auprès de la direction du curricula et des instances concernées par ce domaine en vue d'éradiquer les stéréotypes sexistes et de promouvoir les valeurs égalitaires dans le cadre de la révision des manuels scolaires prévue pour l'horizon 2011. Revue des cahiers de charge à la lumière des nouvelles mesures déterminées pour les manuels et curricula.
- Conception et diffusion d'un guide pour faciliter l'identification et l'élimination des stéréotypes sexistes dans le langage, les manuels scolaires et les curricula du SEES.
- Formation sur le repérage des stéréotypes sexistes pour les membres du Comité permanent d'évaluation et de validation des manuels scolaires.
- Appui technique aux spécialistes intervenant au niveau des curricula national, régional et local pour la révision des programmes et leur refonte afin d'assurer que les objectifs de l'ÉS soient pris en compte à l'intérieur de ces révisions.
- Intégration de lignes directrices en matière d'ÉS et de langage inclusif (non sexiste) dans le guide référentiel de la vie scolaire et le guide du projet d'établissement.
- Participation des intervenants à des symposium et formations sur le sexisme et les curricula et manuels scolaires.

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 3

**Sous-projet 3.2.** Conception et dispensation de modules de formations initiale et continue en égalité entre les sexes aux acteurs pédagogiques, afin qu'ils acquièrent les compétences requises et deviennent des agent(e)s de changement en matière d'ÉS dans l'espace scolaire et en milieu de travail.

#### Axe stratégique

Développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes

#### Objectif du sous-projet

Ce sous-projet vise à renforcer les capacités des divers intervenants (enseignants, conseillers en orientation, inspecteurs, directeurs d'établissement et gestionnaires) à identifier et à éliminer le langage, les images et les stéréotypes sexistes véhiculés dans les espaces scolaires et les milieux de travail.

#### Résultats attendus à la fin du sous-projet

1. La formation initiale du personnel enseignant, des conseillers en orientation et des inspecteurs comprend un module sur l'égalité entre les sexes applicable dans la gestion de la classe et dans le programme pédagogique.
2. La formation continue dispensée par le SEES comprend un module sur l'égalité entre les sexes dans la pratique éducative.
3. Les formateurs des institutions de formation des enseignants et des cadres sont aptes à dispenser les modules en ÉS pour les formations initiale et continue.

#### Échéancier

**Budget :** 2,1 millions MAD

**Responsable :** SÉES

**Partenaires :** Associations œuvrant dans le domaine de la formation à l'égalité entre les sexes dans le système éducatif.

**Ressource externe :** Expertises internationale et nationale pour la conception de programmes innovants et la formation de formateurs-trices

#### Activités

- Analyse des besoins selon les groupes cibles et inventaire (bilan des acquis) des quelques expériences de formation en ÉS réalisées dans le système éducatif (CFI, CPR et autres partenaires).
- Sensibilisation des responsables des établissements de formation concernées.
- Recherche et conception de modules de formation en ÉS ciblés selon les clientèles visées.
- Testing et formation de formateurs-trices.
- Intégration des modules dans les cursus de formation.

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 3

**Sous-projet 3.3.** Renforcement de la représentation et du leadership des femmes et des filles dans le milieu éducatif par des mesures favorisant leur implication dans les organisations professionnelles et syndicales, les associations de parents d'élèves, les comités d'étudiants, etc.

#### Axe stratégique

Développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes

#### Objectif du sous-projet

Renforcer les capacités de leadership des filles et des femmes ayant le potentiel d'occuper des postes de responsabilités dans les organisations parascolaires.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

L'environnement scolaire et parascolaire favorise le développement du leadership des femmes et des filles et leur participation accrue aux instances de décision.

#### Échéancier

**Budget :** 725 000 MAD

**Responsable :** SÉES

**Partenaires :** Les conseils d'établissement, les comités d'élèves, les associations de parents et tuteurs d'élèves, les organisations professionnelles et les syndicats.

**Ressource externe :** Non requise

#### Activités

- Développement et mise en place de mesures incitatives (parité, mentorat, etc.) pour augmenter la représentation des femmes et/ou des filles dans les conseils d'établissements, les comités d'élèves, les associations de parents et tuteurs d'élèves, les organisations professionnelles et les syndicats.
- Développement et mise en œuvre d'un programme de formation au leadership féminin en milieu scolaire et parascolaire.
- Organisation des événements carrières pour les filles.
- Mise en place d'un mécanisme pour assurer que les femmes et les filles aient une implication accrue dans les activités parascolaires.

## FICHES DES SOUS-PROJETS

### AXE 3

**Sous-projet 3.4.** Éradication des violences fondées sur le genre dans l'environnement scolaire et le système éducatif par des programmes de prévention, de dépistage et par un dispositif de veille et de recours.

#### Axe stratégique

Développement de l'espace scolaire comme un milieu sécurisant de socialisation et d'apprentissage des valeurs et des comportements liés à l'égalité entre les sexes.

#### Objectif du sous-projet

Ce sous-projet vise à mettre en place un programme de prévention, de dépistage et un dispositif de veille et de recours pour les victimes de violences fondées sur le genre dans l'environnement scolaire et en milieu de travail.

#### Résultat attendu à la fin du sous-projet

La lutte contre les violences et le harcèlement dans les établissements scolaires et en milieu de travail fait l'objet de mesures et de programmes institutionnalisés de prévention, dépistage et de recours au sein du SÉES.

#### Échéancier

**Budget :** 1,2 million MAD

**Responsable :** SÉES

#### Partenaires

MDSF, Collectivités locales, Administration territoriale, Police nationale, Gendarmerie royale, Justice, associations

#### Ressource externe

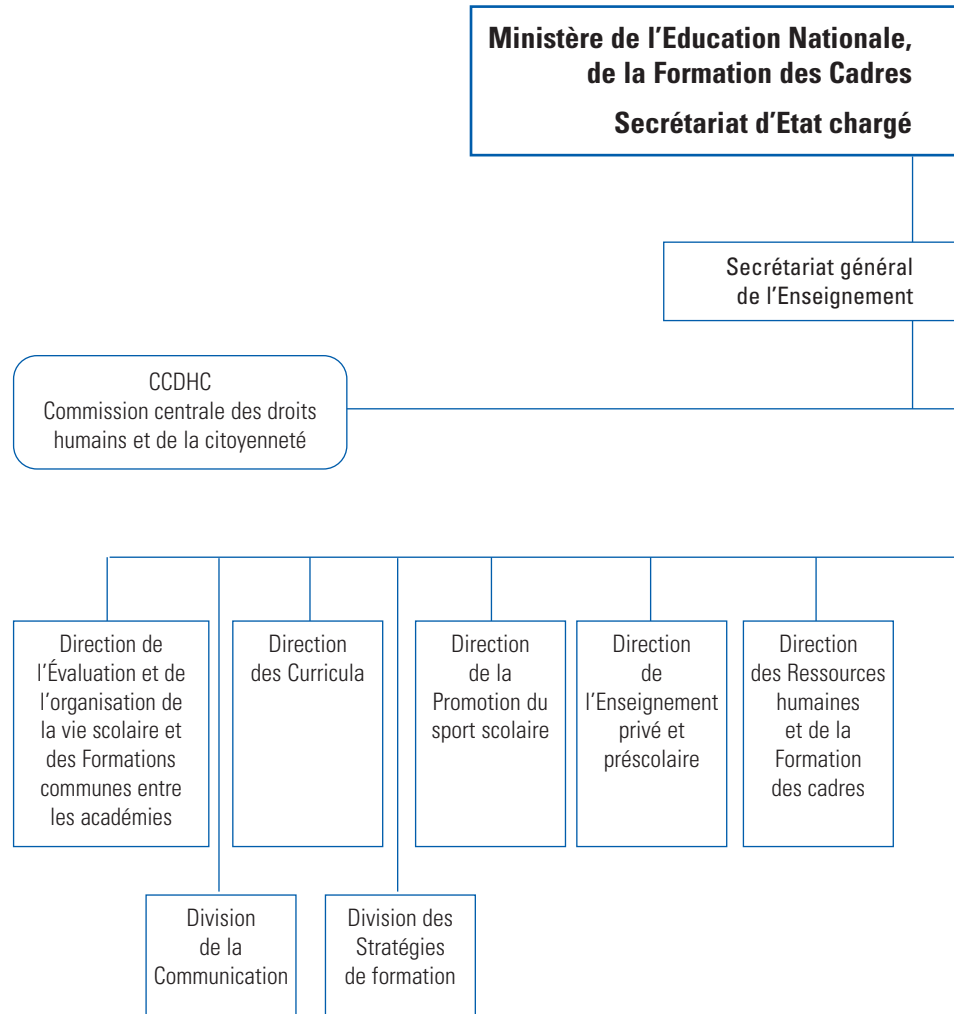
Expertise marocaine disponible dans ce domaine

#### Activités

- Accompagnement conseil auprès de la direction des affaires juridiques et la CCDHC pour le développement de mesures (notes et circulaire) pour contrer les violences fondées sur le genre et structurer les mécanismes de recours au sein du système éducatif.
- Élaboration d'un programme de sensibilisation et de formation pour habiliter les acteurs du milieu pédagogique à prévenir, dépister et contrer les violences et le harcèlement sexuel et moral.
- Intégration de lignes directrices en ÉS et en lutte contre les violences fondées sur le genre dans la Charte des droits et devoirs des Établissements.

- Habilitation et instrumentation des cellules de veille des établissements afin de les rendre apte à prévenir, dépister et contrer les violences fondées sur le genre.
- Établissement d'ententes de partenariat avec les institutions concernées pour sensibiliser, communiquer et mener des campagnes de lutte contre les violences (Collectivités locales, administration territoriale, police nationale, gendarmerie royale, justice, associations).
- Mise en place d'initiatives au sein du système éducatif pour souligner les campagnes annuelles de lutte contre les violences fondées sur le genre et coordination des efforts avec les mécanismes de coordination régionale en voie d'implantation dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie nationale de lutte contre les violences envers les femmes.

## Annexe 4. Organigramme fonctionnel des mécanismes





## d'institutionnalisation de l'ÉS dans le système éducatif

**de l'Enseignement Supérieur,  
et de la Recherche Scientifique  
de l'Enseignement Scolaire**

du département  
scolaire

Comité de pilotage de  
l'institutionnalisation de l'égalité  
entre les sexes

Direction  
de la Stratégie,  
des Statistiques  
et de la  
Planification

Direction  
de la  
Coopération

Direction  
du Budget et  
du  
Patrimoine

Direction  
des Affaires  
juridiques  
et du  
Contentieux

Projet  
GENIE

Equipe de  
management  
du Projet  
genre