1ÈRE édition 2021

forum emploi au feminin

à ISTA Confection Adarissa
OFPPT . Fès | 15 au 18 oct

BILAN

Séminaire inaugurale – page 6

Renforcement de l'employabilité – page 29

Couverture médiatique – page 35

Fonds des Nations Unies pour la Population

Chambre d'Artisanat de la Région Fès-Meknès

anapec

OFPPT

CAREER CENTER

CHAMBRE DE COMMERCE D'INDUSTRIE ET DE SERVICES RÉGION FÈS - MEKNÈS

CGEM Confédération Générale des Entreprises du Maroc

IPDF

Notre Equipe

Intervenant.es en employabilité
Batoul Acharfi
Hajar Saidi
Hind Hablal
Otman Kbiri
Sara Touati
Simohamed Bouhakaoui

Intervenantes socio-juridiques
Hafida Rokbi
Fatima Zahrae Essoufi
Fatima Zohra Jouilel
Fouzia Balitou
Lamiyae Lezrak
Meryem El Mahboub
Sanae Benboujamaa

Equipe administrative
Abdelali El Rhomari
Amine Baha
Chaimae El Bissari
Fadoua El Bissari
Hamouda Chakir
Rachida Chafik

1ÈRE édition 2021

forum emploi au feminin

à ISTA Confection Adarissa
OFPPT . Fès | 15 au 18 oct

1 *Bilan du séminaire inaugural*

Extraits des allocutions d'ouverture et des interventions du premier et deuxième panel du séminaire « Entreprise, droits humains, et approche genre »

2 *Bilan du renforcement de l'employabilité*

Bilan des ateliers de renforcement de capacité et des entretiens d'embauche, et témoignages

3 *Bilan de la couverture médiatique*

Bilan de la couverture médiatique du forum,

1 Présentation

Le forum « emploi au féminin » est une réponse pratique à la problématique de la non-participation des femmes au marché de l'emploi. Il s'agit d'un évènement novateur qui met en relation d'ex-femmes inactives devenues chercheuses d'emploi de tous horizons et des entreprises en quête de jeunes talents féminins, y compris dans des métiers longtemps considérés comme « masculins ».

Ce forum novateur est organisé conjointement par ***l'association Initiatives pour la Protection des Droits des Femmes***, la ***Commission Régionale des Droits de l'Hommes, l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail***, et la ***Confédération Générale des Entreprises du Maroc*** en collaboration avec un ***collectif d'associations de la société civile***, la ***Chambre de Commerce de l'Industrie et des Services***, La ***chambre de l'artisanat***, le ***Conseil Régional***, et ***l'université Sidi Mohamed Ben Abdellah***.

Ce rendez-vous de l'égalité professionnelle est un espace qui s'emploie à :

- La mise en relation des entreprises et des candidates ;
- La déconstruction des stéréotypes de genre qui biaisent souvent l'orientation professionnelle des femmes.
- La mobilisation des associations d'entreprises, des acteurs gouvernementaux et de la société civile dans la mise en œuvre des normes internationales en matière de droits humains et de l'égalité de genre selon les mandats et responsabilités de chaque partie prenante.

Ce Forum qui se veut un espace de réflexion, de concertation, de formation et de partage de bonnes pratiques, est rythmé par de nombreux temps forts : des stands expositions, des entretiens d'embauches, des conférences thématiques, des témoignages de professionnels, des échanges entre candidates et responsables de recrutement, , etc. Des services gratuits de crèches, de nurserie, d'écoute et d'orientation psychosociale sont mis à la disposition des femmes participantes.

1 Marché de l'emploi

Où sont les femmes

Association Initiatives pour la Protection des Droits des Femmes

La situation des femmes dans le marché de l'emploi au Maroc est caractérisée par ***Un faible taux d'activité économique.***

Ainsi, Le rapport « emploi, activité, chômage » réalisé par le Haut-Commissariat au Plan en 2019, a conclu que 78% des femmes marocaines sont dites inactives. Ce chiffre est bien au-dessus de la moyenne mondiale de 62%.
L'absence des femmes du marché de l'emploi est d'autant plus alarmante que l'on enregistre depuis l'année 2000 une tendance à la hausse avec une augmentation de 24%. Le Maroc, qui était champion de la région en matière de participation économique des femmes, se retrouve en 2020, selon le Forum économique mondial, au 148e rang bien après l'Egypte, la Tunisie et l'Algérie.

Impact sur le développement

La Direction des Etudes et des Prévisions Financières (DEPF) relevant du Ministère de l'Economie et des Finances et de la Réforme de l'Administration, en partenariat avec le Centre d'Excellence de la Budgétisation au Genre (CE-BSG) et l'ONU Femmes, ont analysé les données de firmes industrielles marocaines, émanant des « enquêtes sur le Climat d'Investissement et la Compétitivité des Entreprises au Maroc » réalisées par la Banque Mondiale.

Le rapport a estimer la croissance économique pouvant résulter d'une meilleure intégration des femmes dans le marché du travail au Maroc. L'une des conclusions de l'étude est que l'élimination de l'écart d'emploi entre les femmes et les hommes entrainerait une progression du PIB par habitant estimé à 22,8%. Les gains prévus, résultent non seulement de l'augmentation de la population active occupée, mais aussi à la diversité apportée par cette mixité qui elle-même est susceptible d'accroître la productivité.

De son côté, le rapport présenté par la commission du nouveau modèle de développement (CMD) a fixé l'objectif de porter le taux d'activité des femmes à 45% à l'horizon de 2035.

Freins à l'emploi des femmes

Les inégalités d'accès aux opportunités économiques résultent de facteurs où le culturel, le social, le politique et l'économique s'entremêlent, et contribuent à un comportement différencié vis-à-vis de l'emploi des femmes et des hommes, et constituent autant de freins à leur droit au travail décent. L'étude diagnostic, réalisée par l'association IPDF et le centre Batha pour l'autonomisation des femmes, a identifié des obstacles à l'emploi spécifiquement liés aux relations de genre tels que :

- ***Les contraintes à la mobilité :*** les femmes ont moins accès à la ville et à ses ressources, leur mobilité est souvent réduite par les violences dans les espaces publiques, le harcèlement... Elles peuvent aussi se voir interdire par leurs proches de se déplacer dans d'autres villes, ou subir le contrôle des horaires imposé par le conjoint ou les parents.

- ***Le manque de solutions pour la garde des enfants :*** Ce sont souvent les femmes qui doivent trouver des solutions pour la garde d'enfants avant de penser à l'emploi. Le rapport (Peña et Glassman, 2004, Banque Mondiale, 2015) relève le fort impact positif de la mise en place de dispositifs de garde d'enfants sur la décision de travail de la mère, sur l'emploi et sur les revenus du travail.

- ***L'exposition aux violences de genre :*** l'accès et le maintien à l'emploi se heurtent également à une multiplicité de freins spécifiques dus à cette situation. A titre d'exemple : les entraves à leur liberté de mouvement, les représailles ou la peur des représailles de l'acteur des violences, la perte d'estime de soi, l'isolement social, l'épuisement physique et psychologique,

- ***La surdétermination du choix de travailler par l'entourage familial :*** Selon la deuxième enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes, présentée par le HCP en 2019, Seulement un tiers des femmes marocaines prennent des décisions en matière d'emploi par elles-mêmes ; les pères et les maris jouent un rôle important sur leur décision de travailler.

1 | Séminaire inaugural

Extraits des allocutions d'ouverture

Abderrazak El Hiri, enseignant chercheur à la faculté des sciences juridiques économiques et sociales de l'université Sidi Mohamed Ben Abdellah, Économiste, Membre du du groupe de travail chargé de l'évaluation et du suivi des politiques publiques dans le domaine des droits de l'Homme et de l'harmonisation des législations au sein de la Commission Régionale des Droits de l'Homme.

Lien pour l'intervention complète de Abderrazak El Hiri:
https://www.facebook.com/156664314395791/videos/1057764601692789

« La participation des femmes au marché de l'emploi ne renvoie pas seulement à leur situation professionnelle, elle informe sur la place des femmes dans la société.

Et ceci en raison de l'enchevêtrement entre les logiques sociales, économiques, et culturelles qui sont au cœur du travail des femmes.

Malgré les efforts tangibles mis en œuvre durant les dernières décennies. La situation reflétée par les différents rapports, études, et statistiques reflètent un retard, et une situation inégal entre hommes et femmes dans le marché de l'emploi, qui ne s'est pas amélioré durant les dernières 25 années.

Le Conseil Nationale des Droits de l'Homme, et la Commission Régionale des Droits de l'Homme de la région Fès Meknès, sont impliqués dans cette dynamique prometteuse initiée par ce forum. Nous la considérons comme singulièrement pertinente pour le contexte actuel. Les acteurs impliqués constituent les différents angles d'approche pour le traitement de cette thématique de l'emploi au féminin. L'approche droits-humains, l'approche sociale, et l'approche développement économique. »

1 | Séminaire inaugural

Extraits des allocutions d'ouverture

Luis Mora: Le représentant résident du fond des nations unies pour la population (UNFPA) au Maroc

Lien pour l'intervention complète de Luis Mora:
https://www.facebook.com/watch/?v=223353596542775

« Ce forum représente une opportunité importante pour discuter et pour réfléchir, mais aussi pour arriver à des propositions et des actions concrètes en matière de politiques et de programmes d'amélioration de la participation des femmes au marché de travail au Maroc. Je félicite toutes les parties prenantes de cette initiative, en particulier l'association IPDF avec qui nous avons un partenariat historique qui nous a permis, en particulier en ce qui concerne la prise en charge des femmes victimes de violences, d'intégrer des actions précises d'accès aux revenus et au travail.

L'état de l'emploi féminin, et les mouvements de la division sexuée du travail, nous renseignent sur l'état d'une société, Sur la place du travail dans son système de valeurs, sur le statut qu'elle accorde aux femmes, et sur la relation entre les hommes et les femmes.

Au-delà des statistiques qui sont parlantes, malgré les explications fournies par les enquêtes et les études sur la question de l'évolution du travail des femmes. On constate un écart insurmontable entre les données et les évidences scientifiques produites, et les subjectivités des individus, en particulier des femmes. Par exemple, il est difficile de comprendre que l'on ait des avancées importantes, notamment en matière d'accès des femmes et des filles à l'éducation, la consolidation de l'utilisation de la contraception moderne, et que cela ait eu au Maroc, peu d'impact sur la participation des femmes dans le marché de travail. »

1 | Séminaire inaugural

Extraits des allocutions d'ouverture

Abdelhakim Hadafi, directeur régional de l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail - OFPPT.

Lien pour l'intervention complète de Abdelhakim Hadafi:
https://www.facebook.com/156664314395791/videos/873876506824326/

« Je tiens à remercier l'association initiatives pour la protection des droits des femmes, et à travers elle, tous les partenaires ayant participé à l'organisation de ce forum, qui est une manifestation de taille. Une manifestation importante au profit des femmes chercheuses d'emploi.

L'office de la formation professionnelle et de la promotion du travail, à travers son équipe régionale, a le plaisir de participer, en tant que partenaire, au premier forum de l'emploi au féminin, que nous accueillerons à l'ISTA-Confection Fès.

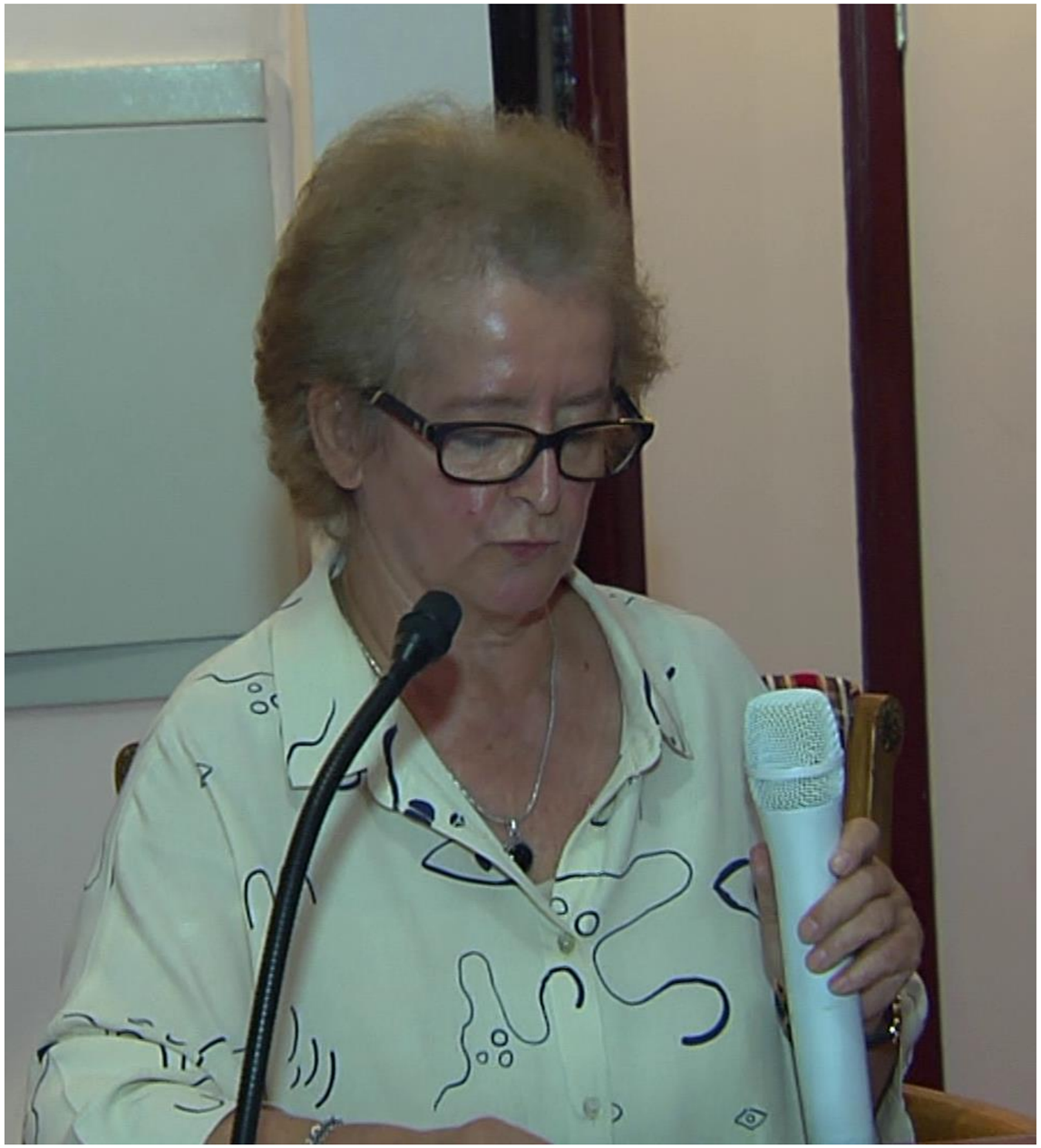
Cette participation est motivée par l'importance que nous accordons la problématique de l'employabilité des jeunes de façon générale, et des jeunes femmes plus particulièrement.

Aujourd'hui, dans cette rentrée 2021-2022, notre établissement accueille plus de 8300 jeunes filles, qui représentent 36% de l'ensemble de nos stagiaires. Elles sont présentes dans tous les secteurs confondus, y compris les secteurs qui sont traditionnellement masculin.

Madame la présidente de l'IPDF, Je tiens à vous informer que nous serons toujours prêts à vous accompagner et accompagner toutes les forces vives de la région pour une meilleur insertion professionnelle des jeunes femmes dans la région. »

1 | Séminaire inaugural

Extraits des allocutions d'ouverture



Ilhame Ouadghiri, présidente de l' L'association initiatives pour la protection des droits des femmes (IPDF)

Lien pour l'intervention complète de Ilhame Ouadghiri:
https://www.facebook.com/watch/?v=598539401601057

« Le nouveau modèle de développement considère l'activité des femmes et leur inclusion économique comme l'un des principaux défis en vue d'un autre Maroc possible.

Le Centre Batha accueille chaque année entre 1000 et 1200 femmes. Il s'agit d'un véritable VIVIER à un moment où plusieurs partenaires du secteur privé se plaignent d'une carence de main d'œuvre.

Nous les avons accompagné à identifier les obstacles à leur employabilité puis à les surmonter. Cela leur a permis de devenir des femmes actives et talentueuses : à vous donc la balle mesdames messieurs les représentants des entreprises partenaires, de jouer votre rôle en leur accordant l'accès au marché du travail.»

1 Séminaire inaugural

Extraits des intervention du premier panel

Mohamed Said Saadi : Économiste. Directeur de thèses à l'ISCAE, Ancien ministre et promoteur du « plan d'intégration de la femme au développement », Chercheur en sciences sociales : économie politique, management stratégique, genre et développement.

Lien pour l'intervention complète de Mohamed Said Saadi:
https://www.facebook.com/IPDF-initiative-pour-la-protection-des-droits-des-femmes-156664314395791/videos/1111328822908661

« Malgré les avancées du Maroc en matière d'accès des femmes et filles à la scolarisation, à la santé, et l'amélioration de la participation politique, … **la faible participation économique des femmes nous tire vers le bas**. Ainsi :

- Nous sommes classés 172eme sur 181 pays en matière de participation économique des femmes.
- Le taux d'activité des femmes est en régression. Il est passé de 28% en 2012 à 20% en 2020.
- La même tendance a été observée par les chiffres du chômage, des écarts de salaires, l'accès des femmes aux postes de supervision. Et le renforcement de la polarisation de secteurs d'activité (entre quasiment masculin et quasiment féminin à faible revenus). Ces chiffres reflètent l'existence de grandes inégalités dans l'accès à l'emploi et dans les conditions de travail.
- l'indice des inégalités de genre du PNUD est en régression. Cet indice représenté par une valeur comprise entre 0 et 1 (Le zéro reflétant une situation d'égalité parfaite), est passé au Maroc de 0,580 en 2005 à 0,647 en 2015. Alors que pendant la même période, l'Algérie et la Tunisie se sont améliorées pour atteindre respectivement 0,429, et 0,289.

Cette situation s'explique par les rapports sociaux de sexe, mais aussi par le rôle de l'état et les stratégies de développement.

- Les plans sectoriels n'ont pas été conçus selon le principe de l'intégration de l'approche genre. A titre d'exemple, le plan Maroc vert a permis au chiffre d'affaire des fruits rouges d'être multiplié par trois entre 2008 et 2020, l'emploi a augmenté, mais dans quelles conditions ? comment évaluer ces progrès en termes de création de travail décent qui respecte les droits fondamentaux des femmes ?
- Les programmes « d'autonomisation des femmes», IKRAM 1 et IKRAM 2, conçus par le gouvernement et financés par l'union européenne, n'ont pas réussi à renforcer la participation économique des femmes. Ces programmes n'ont pas été élaborés selon une approche participative impliquant l'ensemble des parties prenantes, dont la société civile. Et leur mise en œuvre, qui se devaient d'être multisectorielle, n'a engagé que 48% des fonds alloués par l'Union Européenne.
- Le Maroc s'est engagé depuis 1983 dans une politique de libéralisation, qui a permis au Maroc de s'intégrer dans l'économie mondiale, et aux femmes d'être plus présente dans les secteurs industriels. Mais étant dans des postes subalternes d'ouvrières, ces dernières n'ont accès qu'a une très faible part de la valeur ajoutée, des revenus très faibles, et des conditions de travail souvent indignes. »

1 Séminaire inaugural

Extraits des intervention du premier panel

Ahmed Dahmani : Enseignant chercheur en droit public-USMBA, Président de l'association alternatives citoyennes, Activiste en droits humains et en développement démocratique.

Lien pour l'intervention complète de Ahmed Dahmani:
https://www.facebook.com/156664314395791/videos/3033237760277465/

« Le schéma régional d'aménagement et de développement du territoire doit prendre en considération les relations entre les zones industriels, le transport, les contraintes sociales, et assurer une convergence pour **aller vers une région inclusive pour toutes les catégories de sa population.**

A titre d'exemple, la zone industrielle de Ras Elma offre des opportunités d'emploi pour les femmes. Et souvent dans le cadre formel et dans le respect des droits accordés par le code du travail. Seulement, une femme qui habite à bab ftouh, sidi boujida, Ben debbab, la médina… doit prendre quatre moyens de transport pour arriver à cette zone industrielle. Pire encore, aucun transport urbain n'a été prévu à 5 heures du matin pour lui permettre d'arriver à temps à son lieu de travail.

Recommandations :

- Nécessité d'élaborer des monographies ventilées par sexes.
- Nécessité de bâtir des économies pertinentes pour le contexte de la région et tenant en considération les réalités du territoire.
- Nécessité pour IPDF de travailler avec les acteurs partenaires sur une vision commune, et exercer un leadership au niveau du plaidoyer concernant le Plan de développement régional et le schéma régional d'aménagement et de développement du territoire. »

1 Séminaire inaugural

Extraits des intervention du premier panel

Asma El Mehdi : Universitaire-USMBA, Présidente fondatrice de L'association initiatives pour la protection des droits des femmes(IPDF), Membre du groupe de travail chargé de l'évaluation et du suivi des politiques publiques dans le domaine des droits de l'Homme et de l'harmonisation des législations au sein du CRDH.

Lien pour l'intervention complète de Asma El Mehdi:
https://www.facebook.com/156664314395791/videos/2691182737844076/

« **Les données statistiques sur la présence des filles et des garçons dans les filières de formation tels que la santé, le tourisme, le textile, la coiffure, le bâtiment, la mécanique … reflètent une grande polarisation des métiers entre nettement masculin et nettement féminin**.

Cette situation s'explique en partie par notre système d'éducation et de formation, dont la portée n'est pas que pédagogique. Il contribue à la distribution des individus dans des occupations selon une logique surdéterminée par l'appartenance au sexe masculin et féminin. Il s'agit du mode d'action de l'école, et de sa participation à la construction du genre.

Le conseil supérieur de l'éducation et de la formation a pointé du doigt des contenus qui posent problème concernant la pratique scolaire. Des observations de classe ont laissé entrevoir des différences entre le comportement des enseignant.es vis-à-vis de l'élève selon qu'il soit garçon ou fille. Concernant l'orientation sexuée et le choix des filières, il a été constaté que les filles et les garçons se conforment à ce qui est présentée comme étant leurs domaines respectifs de compétences dans des schémas socio professionnelles fortement stéréotypées.

Recommandations :

- instaurer une école porteuse de valeur d'égalité, et qui en assure l'effectivité via la transmission de messages d'égalité entre les filles et garçon.
- agir auprès de la communauté éducative, et mettre la prise en compte de l'égalité au cœur des enseignements et de la pratique pédagogique.
- former les professionnels de l'éducation à promouvoir, à déconstruire les préjugés, et à prévenir le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.
- Lors de l'accompagnement des élèves à la conception de projets d'étude ou d'insertion professionnelle, il serait pertinent de lutter contre les stéréotypes. Et ce, en promouvant auprès des filles comme des garçons, les filières les moins mixtes.»

Leila Rhiwi : La représentante du Bureau Multi-Pays de l'ONU Femmes pour le Maghreb.

Lien pour l'intervention complète de Leila Rhiwi:
https://www.facebook.com/156664314395791/videos/1195491577642430

1 Séminaire inaugural

Extraits des interventions du deuxième panel

« Tant que nous n'aurons pas réglé le problème de la charge de travail domestique des femmes. Tant que ces dernières sont les premières sacrifiées lorsqu'il y a un arbitrage à faire, et que l'on a un enfant en bas âge, une personne âgée, ou une personne porteuse d'un handicap. Nous ne pourrons renforcer l'employabilité des femmes.

Il ne suffit pas seulement de créer de l'emploi, Il s'agit de mettre en place des politiques qui règlent le problème de manière transversale et intersectorielle.

Nous avons fait un gros travail de diagnostic auprès du Maroc dans le cadre duquel nous avons identifié les grands freins et les grands domaines qui permettraient que l'on puisse améliorer le taux d'activité des femmes.

- **l'accès aux opportunités :** Il s'agit du renforcement des politiques publiques, financières, fiscales, juridiques, légales. c'est l'élévation de l'âge du mariage, c'est la mise en place de crèches, l'accès au transport, … Il s'agit de la mise en place de dispositifs sociaux qui permettent que les femmes soient soutenue pour qu'elles puissent aussi avoir droit à une émancipation et un accès a cet espace public, culturel, de travail, d'épanouissement …

- **Lutte contre les violences :** Les chiffres communiqués par le Haut-Commissariat au Plan montrent que la violence accompagne les femmes dans tous les espaces de vie : à la maison, dans la rue, dans le bus, dans les parcs, dans les espaces de loisir, dans les espaces publics, dans l'espace de travail, dans les écoles, dans l'environnement des écoles, et dans les espaces de formation.
  Il s'agit donc de créer un environnement sûr pour que la femme puisse sortir en toute sécurité. C'est une problématique qui engage tout le monde, l'urbanisme, les villes, les communes, la sécurité nationale, les écoles, …

- **Le renforcement de capacités :** aujourd'hui, du fait de leur faible capacitation, lorsque les femmes vont travailler, elles vont être dans des métiers précaires, faiblement rémunérées, sans possibilité de promotion, »

Asma Diani : Economiste, Enseignante chercheuse à l'USMBA, Présidente du groupe de travail chargé de l'évaluation et du suivi des politiques publiques dans le domaine des droits de l'Homme et de l'harmonisation des législations au sein du CRDH .

Lien pour l'intervention complète de Asma Diani:
https://www.facebook.com/156664314395791/videos/848799202454461/

1 | Séminaire inaugural

Extraits des interventions du deuxième panel

« Si 64 conventions collectives ont été conclues au Maroc entre 1975 et 2021, dont 16 dans le secteur agroalimentaire, l'on se rend compte à travers leur analyse qu'elles interpellent très rarement la question du genre. Le seul éco aux femmes qu'on y trouve, c'est la prime d'accouchement.

La prise en compte du genre dans les conventions collectives se heurte à plusieurs obstacles :

- **Faible taux de syndication des femmes :** Si les données du HCP ne sont pas ventilées par sexes, elles illustrent cependant une désaffection au Maroc pour le travail syndical. Ainsi, le taux de syndication globale est de 3,4%. Lors des dernières élections professionnelles, 51,35% des élu.es étaient sans appartenances syndicales. Le non représentativité des femmes dans les syndicats fait donc partie d'une dynamique plus globale qui touche la crédibilité ou l'attractivité du travail syndicale pour les salarié.es.

- **Faible présence des syndicats dans les secteurs qui absorbent le plus de mains d'œuvre féminine :** l'informalité est extrêmement présente dans ces secteurs. A titre d'exemple, le sous-secteur des fruits rouge a un gros potentiel d'emploi estimé à 16,5 million de jours de travail. Il s'agit d'un secteur très demandeur en termes de main d'œuvre féminine. Mais, 98% des emplois sont saisonniers, certains sont encadrés par des contrats à durée déterminée de 6 mois, et la grande majorité est informelle.
les femmes qui sont dans le circuit informel travaillent via des caporales (recruteurs) qui négocient les chantiers. Les femmes n'ont pas leurs mots à dire et certaines ont été punies pour avoir contacté des syndicats.

- **Les syndicats abordent rarement les questions liées au genre :** La sensibilité du genre est peu évoquée lors des négociations avec les entreprises. Selon les syndicats, il n'y a aucune raison pour distinguer entre l'homme et la femme, puisque les droits dont va bénéficier le salarié homme sont les mêmes dont bénéficiera la salariées femme.

- **Une pratique pas suffisamment mise en œuvre.** Malgré l'ancienneté de la pratique, seulement 64 conventions collectives ont été signées. Ces dernières ne couvrent que 2,2% des salariées. De plus, il n'existe au Maroc aucune convention collective sectorielle. »

Souad Tiali : Enseignante chercheuse en droit à l'USMBA, Coordinatrice de la filière droit privé, Coordinatrice du master médiation et résolution des conflits, Activiste en droits humains .

Lien pour l'intervention complète de Souad Tiali:
https://www.facebook.com/156664314395791/videos/617350802777504

1 Séminaire inaugural

Extraits des interventions du deuxième panel

« Comme l'ont démontré les interventions et les statistiques présentées précédemment, l'emploi des femmes est d'une importance capitale pour accélérer le développement. Il s'agit également d'un droit fondamental consacré par la constitution marocaine de 2011, et encadrée par des traités internationaux tel que la déclaration universelle des droits de l'homme, le pacte international relatif aux droits sociaux économiques et culturels, la convention CEDAW de lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la déclaration sur l'élimination des violences à l'égard des femmes, la déclaration de bejing, la convention d'Istambul…

Cependant, **l'absence de sécurité et la violence peuvent être un obstacle pour l'accès au droit au travail décent**. La deuxième enquête du Haut-commissariat au Plan de 2019 montre 15 % des femmes sont exposées à toutes formes de violence dans leur espace de travail. Elle montre aussi que la violence accompagne les femmes dans tous les espaces de vie, y compris leurs domiciles, la rue, les moyens de transport, et leur milieu professionnelle.

La convention 190, dernière-née des conventions onusiennes, traite spécifiquement de la question de la violence et du harcèlement sexuel au travail.»

1 | Tables rondes

Trois tables rondes ont été organisées durant le forum avec la participation de plus de 60 acteurs régionaux. Les résultats serviront de base à l'élaboration d'une feuille de route commune pour la promotion de la participation économique des femmes dans la région Fès-Meknès. Les thématiques abordées:

- Compact II, Financement basée sur les résultats, genre et inclusion sociale. Animé par l'Agence Millenium Challenge Account - Morocco

- Politiques territoriales de l'emploi, animé par Enseignant chercheur en droit public-USMBA, Président de l'association alternatives citoyennes, Activiste en droits humains et en développement démocratique.

- Principes directeurs relatifs aux entreprises, droits humains, et approche genre. Animé par Abderrahim Amraoui, expert en développement organisationnel et en approches genre.

2 | Renforcement de l'employabilité

Bilan des Workshops

76 heures d'ateliers ont été organisés grâces aux efforts de l'OFPPT, du Career Center, de l'association geste pour l'humanité, et du Centre Multifonctionnel Batha pour l'Autonomisation des Femmes.

Ainsi, 160 candidates ont pu renforcer leurs soft skills et acquérir des techniques de recherche active de travail, en participant à des ateliers tels que : Les groupes de parole thématique, me présenter en 60 secondes, l'estime de soi, choisir son métier au-delà des stéréotypes, préparer mon CV, prise de parole, connaitre le marché de travail de la province de Fès, flexibilité mentale, préparer mon entretien d'embauche, éducation psychosociale, leadership…

Animatrices/Animatrices

Hamza Hmidi, Career centre, OFPPT

Dr Khalid tissir, surveillant général à l'hôpital Ibn Al Hassan

Batoul Acharfi, Conseillere emploi, au Centre Multifonctionnel Batha pour l'Autonomisation des Femmes

Otmane Kbiri, Conseiller emploi, au Centre Multifonctionnel Batha pour l'Autonomisation des Femmes

Fatima Zohra Jouilel, Psychologue au Centre Multifonctionnel Batha pour l'Autonomisation des Femmes

Simohamed Bouhakaoui, Conseiller emploi, au Centre Multifonctionnel Batha pour l'Autonomisation des Femmes

Mohamed Sfaoui, Sociologue, militant de l'association Un Geste Pour l'Humanité

2 Renforcement de l'employabilité

Job dating

Plus de 613 jeunes candidates, aux profils variés, ont fait le tour des stands pour déposer leurs candidatures aux 219 offres d'emploi disponibles durant le forum.

6 acteurs de renforcement de l'employabilité des femmes, et 7 entreprises citoyennes en recherche de talents féminins, ont animé des stands et/ou réalisé des entretiens d'embauche en faveur des candidates participantes au forum.

Nous tenons à remercier les organismes suivants pour leurs participation au forum, l'animation des stands, le recrutement des candidates, et/ou leurs estimables feedbacks qui serviront à améliorer nos programmes de formation et d'accompagnement.

COOPER PHARMA

BEL CONFECTION

Marjane

CAREER CENTER

OFPPT
La voie de l'avenir

SONASERV
Le Service C'est Notre Perfection

maroc-modis

ASSOCIATION UGPH
UN GESTE POUR L'HUMANITE
إلتفاتة من أجل الإنسانية

Initiatives pour La Protection Des Droits Des Femmes
IPDF

Centre Batha
IPDF

Hayat Khalif, Responsable des ressources humaines de la société Cooper GPF

Nous cherchons des profils dans le domaine pharmaceutique qui ont des capacités en communication commerciale. Cet évènement a facilité pour nous le contact des candidates en réunissant en une seule journée un nombre impressionnant de profils.

Nous avons réalisé aujourd'hui un premier entretien de présélection. Un deuxième sera bientôt réalisé pour nous permettre de sélectionner les participantes à un stage de pré embauche.

Ce forum est une très belle initiative. Il permet d'orienter les jeunes femmes, de les aider à identifier où chercher de l'emploi, et d'entrer directement en contact avec les recruteurs potentiels.

C'est la première fois que je participe à un tel évènement. Il faut que cela soit reproduits, et qu'il soit organisé dans d'autres villes et pas seulement Fès.

2 Renforcement de l'employabilité

Témoignages

Siham EZ-Zouhry. Talent féminin, participante au forum

Je suis arrivée au centre Batha depuis déjà 11 mois. J'ai fait un long parcours depuis. J'ai assisté aux quatre journées du forum afin d'entrer au contact d'un maximum d'entreprises. J'ai mis en pratique tout ce que j'ai appris.

C'est une grande fierté pour moi d'avoir été choisie par Marjane. C'est le résultat de mes efforts. Maintenant, j'assisterai à une formation de pré embauche d'une durée 15 jours, à l'issue de laquelle j'espère être recrutée.

Le conseil que je peux adresser aux candidates des prochains forums, c'est de concentrer leurs efforts de recherche d'emploi dans des domaines qui correspondent à leurs capacités. Chacune a un talent, elle doit juste avoir confiance en elle-même et être honnêtes lors des entretiens d'embauche.

3 Couverture médiatique

Presse électronique

Plus de 17 médias régionaux et nationaux ont relayé l'information sur la première édition du forum de « l'emploi au féminin ».

Pour avoir participé au rayonnement du forum, nous tenons à remercier : 2M.ma, Achpresse, Albalad.ma, Hiba presse, Jiha Info, Jinha, Kech 24, La MAP, La vérité, Madar21, Mamlakatouna, Tanmia.ma, et Youm life,

فاس- التشغيل منتدى بصيغة المؤنث

إفتتاح أول منتدى للتشغيل "بصيغة المؤنث" بفاس

3 Couverture médiatique

Radio et vidéo-Reportages

Nous remercions Radio Fès pour avoir relayé l'information sur le forum dans le journal d'information du lundi, et d'avoir également consacré l'émission à grande écoute « nassim assabah » à l'évènement.

Nous remercions également maghrebalarabipress et hibapress d'avoir réalisé des vidéo-reportages sur l'évènement

إذاعة فاس الجهوية

Forum de « l'emploi au féminin

Il s'agit d'une réponse pratique à la problématique de la non-participation des femmes au marché de l'emploi. Il s'agit d'un évènement novateur qui met en relation d'ex-femmes inactives devenues chercheuses d'emploi de tous horizons et des entreprises en quête de jeunes talents féminins, y compris dans des métiers longtemps considérés comme « masculins ».

© Association Initiatives pour la Protection des Droits des Femmes - IPDF-

Adresse: Avenue Allal El Fassi -Près de la municipalité Fès Medina- BP:728, 30110 Fès Batha

Tel: 06 66 29 15 50 / 05 35 63 89 70

Mail: oilhame@yahoo.fr ipdf2@yahoo.fr amine.baha@gmail.com