



EGALITE ET EQUITE DE GENRE DANS LE SYSTEME DE FORMATION PROFESSIONNELLE L'IMPORTANCE DE **LA COMMUNICATION INCLUSIVE**



Bechir LASSOUED : Formation Management Conseil « FMC »
Centre Misk. Bloc A n° 8 et 9 Bourjel- 1082 Tunis- Tunisie.
Tél : (216) 71 950 170/ 215/ 205. Fax : (216) 71 950 266.
E-mail : blassoud@planet.tn ; Site Web : <http://www.fmc-tunisie.com>

Plan

- ❖ Diversité des genres : réaliser le potentiel des groupes mixtes
- ❖ Etat des lieux de la prise en compte de l'approche genre dans la formation professionnelle
 - Une approche stratégique
 - Une analyse du Mix Marketing
 - Analyse des besoins des centres de formation
- ❖ Plan de communication sensible au genre :
 - Plan de communication pour les centres
 - Recommandations de politique publique

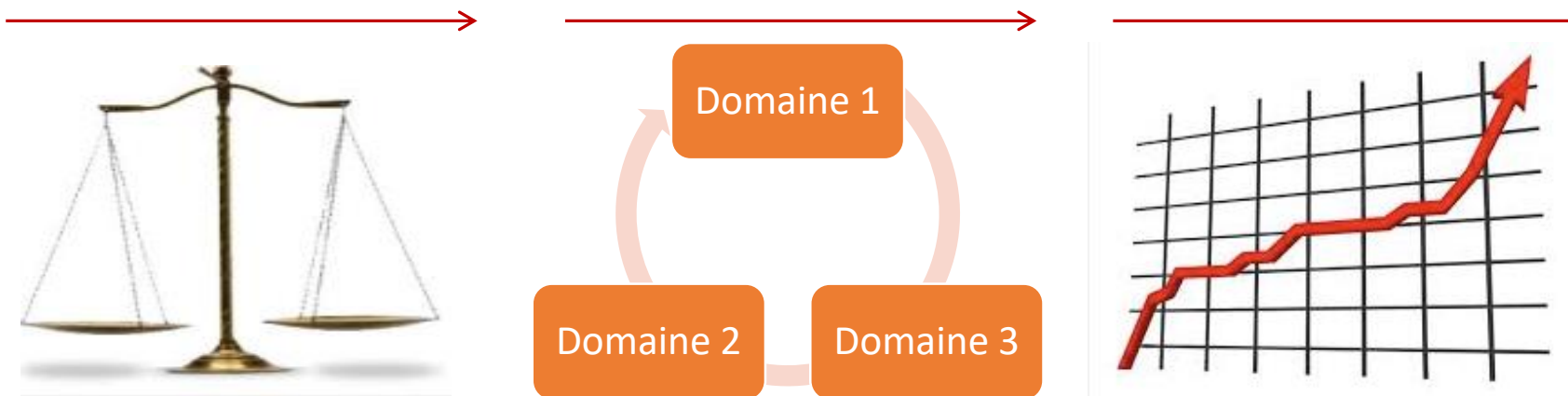


Diversité des Genres (DG) – L'égalité des chances professionnelles pour les hommes et pour les femmes

Point de départ : Le talent ne dépend pas du genre

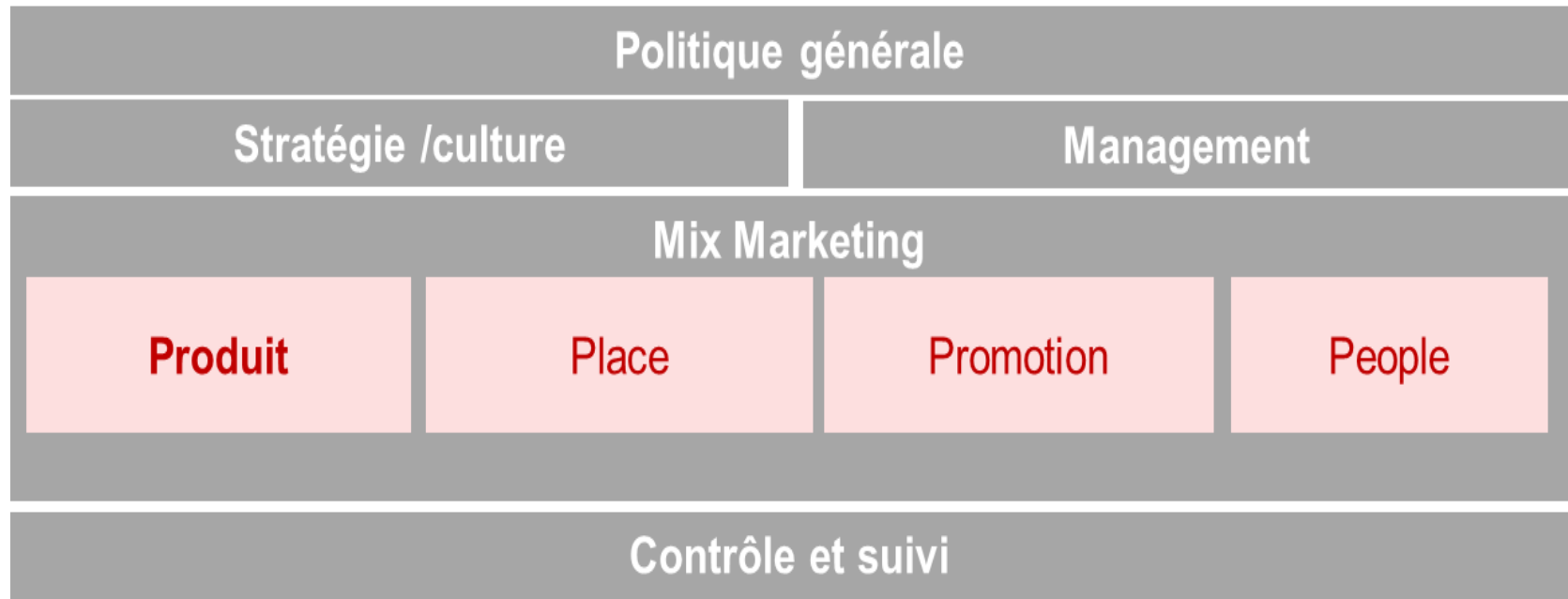
Adaptation : Comment traduire l'égalité des chances dans les processus économiques et sociaux

Bénéfices: Employer les meilleurs talents et réaliser le potentiel des groupes mixtes





Méthodologie - Une approche stratégique





Méthodologie – Analyse du Mix Marketing





Etat des lieux de la prise en compte de l'approche genre dans la formation professionnelle

Pourquoi est-il important d'adopter une communication inclusive?

- Communication neutre reflétant une égalité H/F (verbale et non verbale)
- Eviter les stéréotypes véhiculés couramment d'une manière consciente ou inconsciente

Cette communication passe par les canaux suivants : Vidéos, Digital, site web, photos des deux genres



Bechir LASSOUED : Formation Management Conseil « FMC »

Centre Misk. Bloc A n° 8 et 9 Bourjel- 1082 Tunis- Tunisie.

Tél : (216) 71 950 170/ 215/ 205. Fax : (216) 71 950 266.

E-mail : blassoud@planet.tn ; Site Web : <http://www.fmc-tunisie.com>



Analyse des besoins

Axes	Evaluation
Stratégie/ Culture	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de stratégie inclusive genre - Culture dominante associant les emplois à la gente masculine - Contraintes socioculturelles - Recrutement favorisant les hommes
Management	<ul style="list-style-type: none"> - Faible structuration et absence de stratégie formalisée mais les managers sont sensibilisés (ayant un profil adapté)
People	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance de structuration de la fonction commerciale - Insuffisance de la formation du personnel de contact à l'approche genre - Faible présence féminine parmi les formateurs - Insuffisance d'enquêtes de satisfaction des apprenant.e.s intégrant le genre
Produit	<ul style="list-style-type: none"> - Demande dérivée des besoins des entreprises (postes réputés masculins) - Insuffisance d'anticipation de l'évolution attendue des emplois - Insuffisance des mécanismes de concertation avec les entreprises pour préparer les métiers du secteur - La formation d'installateurs est présentée comme un emploi et non comme un projet d'entreprise - insuffisance de modules de formation à l'entrepreneuriat



Analyse des besoins

Axes	Evaluation
Place	<ul style="list-style-type: none"> - Les centres disposent des commodités requises en termes d'accessibilité, sécurité, aménagement et équipements
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de ciblage des acteurs influents dans le choix des jeunes filles, d'une part, et l'insuffisance voire l'absence d'un ciblage direct des jeunes pour promouvoir et valoriser les formations dispensées actuellement - Prédominance d'un langage technique - Absence de différenciation des messages selon le genre et selon les acteurs influençant la décision - Insuffisance d'intégration de témoignages et d'illustrations mettant en valeur la femme dans les postes techniques - Absence d'information sur le développement futur du secteur - Insuffisance de communication sur l'employabilité des formations - Catalogues illustrant une image d'une formation majoritairement masculine
Suivi et contrôle	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de statistiques « genrées » en dehors du suivi des candidats (nombre de prospects cibles, taux des candidatures féminines, actions ciblant les filles effectivement réalisées)





Plan d'action pour les centres de formation

Objectif 1 : Sensibilisation des dirigeants à l'approche genre

Objectif 2 : Formation des responsables de communication à l'élaboration d'un plan de communication sensible au genre

Objectif 3: Amélioration du lien entre formation et emploi

Objectif 4: Amélioration de l'attractivité des formations pour les jeunes filles

Objectif 5: Amélioration des conditions d'accueil et de formation





Recommandations de politique publique

Objectif institutionnel : Développement de mécanismes d'appui à la formation professionnelle

Soutenir le financement des investissements de développement et d'anticipation de l'évolution future du secteur

Encourager l'accès à la formation professionnelle dans le domaine des ER et EE des apprenants filles et garçons à travers la réduction des coûts de formation et un financement approprié des projets d'entreprenariat

Soutenir la création d'un réseau des centres privés de formation en ER et EE permettant l'échange d'expériences, le partage de la documentation et la formulation de propositions de développement du secteur auprès des pouvoirs publics



Bechir LASSOUED : Formation Management Conseil « FMC »

Centre Misk. Bloc A n° 8 et 9 Bourjel- 1082 Tunis- Tunisie.

Tél : (216) 71 950 170/ 215/ 205. Fax : (216) 71 950 266.

E-mail : blassoud@planet.tn ; Site Web : <http://www.fmc-tunisie.com>



Plan d'action pour les centres de formation

Objectifs	Activités
Objectif 1 : Sensibilisation des dirigeants à l'approche genre	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation d'un atelier de sensibilisation à l'approche genre : explication de son contexte, ses avantages et ses contraintes
Objectif 2 : Formation des responsables de communication à l'élaboration d'un plan de communication sensible au genre	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des responsables chargés de la promotion des programmes de formation - Présentation de la méthodologie d'élaboration du plan d'action - Présentation des objectifs et les actions de communication sensibles au genre





Plan d'action pour les centres de formation

Objectifs	Activités
<p>Objectif 3: Amélioration du lien entre formation et emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en évidence l'accès indifférencié H/F aux formations dans la présentation des programmes - Concevoir des cursus de formation correspondant au développement futur du secteur (technico-commerciaux par exemple) - Renforcer la formation à l'entrepreneuriat - Intégrer un module sur le genre dans les programmes de formation
<p>Objectif 4: Amélioration de l'attractivité des formations pour les jeunes filles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Repenser le Mix communicationnel au niveau du ciblage et du message - Repenser le Mix communicationnel au niveau des supports et des canaux de communication - Développ  :ommunication digitale



Plan d'action pour les centres de formation

Objectifs	Activités
<p>Objectif 5: Amélioration des conditions d'accueil et de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Former le personnel de contact aussi bien administratif que de formation sur les techniques d'accueil - Améliorer les conditions d'infrastructure et d'équipements pour la formation théorique et les travaux pratiques - Promouvoir des activités para-formation : de loisirs culturelles et d'ouverture sur l'environnement





Recommandations de politique publique

Objectifs	Activités
<p>Objectif 6 : Développement de mécanismes d'appui à la formation professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir le financement des investissements de développement et d'anticipation de l'évolution future du secteur - Encourager l'accès à la formation professionnelle dans le domaine des ER et EE des apprenants filles et garçons à travers la réduction des coûts de formation et un financement approprié des projets d'entreprenariat - Soutenir la création d'un réseau des centres privés de formation en ER et EE permettant l'échange d'expériences, le partage de la documentation et la formulation de propositions de développement du secteur auprès des pouvoirs publics.

