

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES FEMMES ÉGYPTIENNES DANS LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Chaden Moataz

Langue d'origine du texte : arabe

Le monde arabe, plus particulièrement l'Égypte, a connu depuis le printemps arabe en 2011, et même depuis la fin du XIX^{ème} siècle, des transformations sociales et politiques dans lesquelles les femmes ont joué un rôle important, aussi bien dans les mobilisations populaires que sur les scènes politiques et médiatiques.

Il s'agira dans cet article de mettre en lumière la contradiction entre cette transformation positive majeure dans la société égyptienne (la révolution des idées, la rénovation politique et sociale) et la réalité que vivent certaines femmes occupant des métiers non traditionnels, notamment la manière dont elles sont stigmatisées par cette même société.

Au sein de l'Institut Européen de Coopération et Développement¹ IECD Égypte, depuis 2019 nous travaillons en partenariat avec le ministère de l'Éducation en Égypte pour promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes femmes dans les métiers non-traditionnelles au Caire et Alexandrie ; plus précisément dans le secteur de la maintenance électrique. Ce qui nous a permis d'analyser et d'élaborer les principaux constats présentés dans cet article.

LES FEMMES ÉGYPTIENNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

Selon les données officielles publiées par l'Agence centrale de la mobilisation publique et des statistiques (l'institut officiel de statistique Égyptien) en 2017, les femmes en Égypte représentaient 48,4% de la population totale. La contribution des femmes représente moins de 20,9% du total de la force de travail en Égypte (15 ans et plus), contre 79,1% pour les hommes, avec un taux de chômage de 21,4%



pour les femmes et de 6,8% pour les hommes. Le taux de femmes qui travaillent (15 ans et plus) a atteint 18,2% comparativement aux hommes (81,8%).

Le gouvernement égyptien entend promouvoir un meilleur avenir et une éducation de qualité, à travers par exemple le lancement du nouveau modèle d'enseignement technique : les écoles de la technologie appliquée. Ce modèle, lancé en 2019, a pour but d'augmenter le taux des diplômé.e.s de l'enseignement technique avec une sortie positive (travaillent, continuent leurs études, ou les deux).

Ce modèle s'appuie sur trois acteurs pour garantir son succès : le rôle du Ministère de l'Éducation et l'Enseignement technique en Égypte en coopération avec un partenaire du secteur privé – qui prend en charge les stages et l'emploi des jeunes après leur diplôme - et un partenaire de la société civile - normalement une ONG spécialisée dans le développement de l'éducation technique.

الإدماج المهني للشابات المصريات في المهن غير التقليدية: تحديات وتوصيات

شادن مواتز

لغة النص الأصلي: العربية

شادن مواتز - حائزة ماجستير في الإعلام السياسي من جامعة السوربون، ناشطة منذ أكثر من خمس سنوات في مجال التنمية المستدامة في مصر، هي كذلك مخرجة تراقف الشباب والشابات بهدف مساعدتهم/ن في بناء مستقبلهم/ن من خلال البحث في ذواتهم والعمل على تطوير قدراتهم.

وجود المرأة المصرية في أسواق العمل

وفقاً للبيانات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في العام ٢٠١٧، تشكل النساء في مصر ٤٨.٤٪ من إجمالي السكان. تمثل مساهمة المرأة في القوى العاملة أقل من ٢٠.٩٪ من إجمالي القوى العاملة (١٥ سنة فأكثر) مقابل ٧٩.١٪ للرجال، مع معدل البطالة ٢١.٤٪ للنساء و٦.٨٪ للرجال. بلغت نسبة النساء العاملات (١٥ سنة فأكثر) ١٨.٢٪ مقابل الرجال (٧٨.٨٪).

مع العديد من توجهات الحكومة المصرية نحو مستقبل أفضل وجودة تعليم أكثر كفاءة من خلال، على سبيل المثال، إطلاق النموذج الجديد للتعليم الفني: مدارس التكنولوجيا التطبيقية، الذي تم إطلاقه في العام ٢٠١٩ والذي يهدف إلى زيادة نسبة متخرجي التعليم الفني خروج إيجابياً أي: إما أن يعملوا في مجالهم أو يتابعوا دراستهم في الجامعات، أو كليهما. بما أن المتعارف عليه في ما يخص متخرجي/ات التعليم الفني، في مصر إما اللجوء إلى العمل في مجالات بعيدة عن تخصصاتهم (قيادة التوكتوك مثلاً) أو البطالة، للأسف الشديد.

يعتمد هذا النموذج على وجود ثلاثة أدوار رئيسية لضمان النجاح: دور وزارة التربية والتعليم الفني في مصر بالتعاون مع دور شريك من القطاع الخاص - الذي يدعم التدريب المهني وتوظيف الشباب بعد التخرج - ودور شريك المجتمع المدني - بشكل طبيعي يكون منظمة غير حكومية تعمل على قضايا تطوير التعليم الفني.

لكن على أرض الواقع، ما نراه يختلف عن هذه النظرية على الورق، خاصة بالنسبة إلى الفتيات في هذا القطاع "غير التقليدي" للنساء في مصر.

"أريد من مسؤولي التوظيف ومديري المصانع أن يروني كشخص لديه المهارات، ولديه تقس الخلفية التي يتمتع بها الفني في مدرستي، ولكن في أثناء فترة التدريب، أرى أن هناك دائماً تمييزاً بيني وبين زميلي الفني."

شهد العالم العربي، وخاصة مصر، منذ الربيع العربي في العام ٢٠١١، وحتى قبل ذلك منذ نهاية القرن التاسع عشر، تحولات اجتماعية وسياسية حين كانت المرأة تتمتع بحضور لافت، ولعبت دوراً مهماً في التعبئة الشعبية تشمل موقفها وحضورها على الساحة السياسية والإعلامية.

يلقي هذا المقال الضوء على التناقض بين هذا التحول الإيجابي الكبير في المجتمع المصري الذي يشمل ثورة الأفكار، والتجديد السياسي والاجتماعي، والواقع الذي تعيشه بعض النساء اللواتي يشغلن مهن غير تقليدية كمصدر للحياة، وعن كيف يوصمهن هذا المجتمع بالعار.

ومن خلال عملي في المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية^١ في مصر، حيث تعمل منذ العام ٢٠١٩ بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، والتعليم الفني، سئحت لي فرصة العمل بشكل مكثف على خلق فرص عمل لائقة للشابات المصريات وتحسينها في القاهرة والإسكندرية في المجالات غير التقليدية: خاصة في مجال الصيانة الكهربائية، وهذا بدوره ساعدني على تكوين صورة عامة عن أهم النقاط التي يجب أخذها في الاعتبار على النحو التالي.



^١ المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية هي منظمة فرنسية غير خادفة للربح تعمل منذ عام ١٩٨٨، فروعها تأسس تونج في أكثر من ٤٤ دولة حول العالم ومنظمة الشرق الأوسط، متخصصة في العمل المجتمعي على التنمية المجتمعية والمستدامة في أربعة محاور: الصحة، التعليم، ريادة الأعمال والتعليم الفني.

Chaden Moatiz dispose d'un master 2 en Médias politiques de la Sorbonne et s'engage depuis plus de cinq années dans le secteur du développement durable en Egypte. Devenue coach, elle accompagne des jeunes pour leur permettre de construire leur futur en cherchant en eux même et en travaillant sur leurs capacités.

Mais sur le terrain, ce qu'on voit est différent de cette théorie sur papier, spécialement pour les jeunes femmes dans le secteur « non-traditionnel ».

« Je veux que les recruteurs et les responsables dans les usines me voient comme quelqu'un qui a des compétences, qui a eu le même parcours qu'un garçon a eu dans mon école. Mais durant les stages, je vois qu'il y a toujours une différenciation entre moi et mon collègue qui est un garçon. Il y a des tâches que lui seul peut faire, du point de vue des responsables. Une fois, mon ingénieur responsable m'a dit franchement qu'il ne pouvait pas prendre la responsabilité d'une fille dans son département (maintenance électrique) et quand je lui en ai demandé la raison, il m'a déclaré qu'il ne trouvait pas ce domaine soit convenable pour une fille ! Alors, quelles sont mes chances d'avoir un emploi dans mon domaine après la graduation ? ».

Esrara Ahmed, technicienne en maintenance électrique, diplômée de l'Ecole technique El Wardian, Alexandrie 2020.

Après avoir entendu ce témoignage de Esrara, il était essentiel d'interroger le secteur privé pour savoir comment résoudre ce problème. Ci-dessous quelques réponses des recruteurs et directeurs d'entreprises à la question : s'ils avaient le choix entre recruter un garçon qui n'a pas le niveau demandé pour un poste dans le domaine de la maintenance électrique, et une fille qui est plus compétente, qui choisiraient-ils et pourquoi ?

Entreprise 1 : « Personnellement je choisirai le plus compétent. Mais à cause de l'environnement, qui est plus masculin dans l'usine, l'existence d'une fille sera compliquée pour moi aussi car je suis sûr qu'il y aura des techniciens qui ne travailleront pas avec elle. Tu sais à quel point la situation des femmes est sensible de nos jours dans la société, et à quel point le pourcentage de harcèlements verbaux ou sexuels est élevé. Honnêtement, j'essaye de ne pas avoir ce genre de problèmes dans mon usine »

Entreprise 2 : « J'ai recruté une fois une femme technicienne, mais deux mois après elle m'a dit qu'elle allait se marier et elle a quitté le travail. Quand je recrute, je veux quelqu'un qui soit engagé, parce que je mets beaucoup d'efforts dans sa formation »

Entreprise 3 : « Je ne savais pas qu'on avait des écoles techniques de haut niveau comme tu me l'expliques maintenant. C'est très rare d'avoir un diplômé qui est très bien formé et qui a des compétences dans le domaine. La plupart du temps, je recrute quelqu'un qui n'a pas forcément un profil technique et je le forme. J'aimerais sûrement avoir la chance d'employer une femme technicienne, les compétences des femmes sont très élevées et elles savent comment faire le travail au maximum ! ».

LES BARRIÈRES CONTRE LE TRAVAIL DES FEMMES DANS LES SECTEURS QUALIFIÉS MASCULINS.

En Égypte, la formation technique représente environ 2 millions de diplômés chaque année, dont 41 % de jeunes filles. Dans un pays où le taux de chômage culmine à 6,8 % pour les hommes et 21,4 % pour les femmes (World Bank Data, 2018), la formation professionnelle (FP) constitue un enjeu stratégique pour l'employabilité et le développement économique et industriel du pays. Cependant, malgré une scolarisation et une représentation élevée des filles dans la formation professionnelle, seulement 23,6%² des diplômées s'insèrent sur le marché du travail à l'issue de leur formation.

En Égypte, la formation technique représente environ 2 millions de diplômés chaque année, dont 41 % de jeunes filles. Dans un pays où le taux de chômage culmine à 6,8 % pour les hommes et 21,4 % pour les femmes, la formation professionnelle (FP) constitue un enjeu stratégique pour l'employabilité et le développement économique et industriel du pays.

¹ IECED est une Organisation Non-gouvernementale Internationale (ONG) qui est établie depuis 1998 - basée à Paris et se trouve dans plus que 16 pays au tour du Monde et dans la région MENA. L'IECED travaille dans le secteur de développement dans 4 piliers essentiels : Entrepreneuriat, Education technique, Santé et Education.

² Japan International Cooperation Agency (JICA), Country Gender Profile (Arab Republic of Egypt) Survey Report, March 2016



الشركة 3: "لم أكن أعلم أن لدينا مدارس فنية عالية المستوى كما توضحين لي الآن، فمن النادر جداً أن يكون لديك متخرج مدرب جيداً ولديه مهارات في هذا المجال. في معظم الأوقات، أقوم بتوظيف شخص ليس لديه بالضرورة خلفية تقنية وأقوم بتدريبه، بغض النظر عن تعليمه. أود بالتأكيد أن أتاح لي الفرصة لتوظيف فنية، فمهارات النساء عالية جداً وهنّ يعرفن كيفية القيام بالمهمة على أكمل وجه!"

العوائق التي تحول دون عمل المرأة في القطاعات المصنّفة للرجال فقط

في مصر، يمثل التدريب المهني ما يقارب 2 مليون متخرج كل عام، 41% منهم فتيات. في بلد يبلغ فيه معدّل البطالة ذروته عند 7.7% للرجال و21.4% للنساء (بيانات البنك الدولي، 2018). يُعدّ التدريب المهني قضية استراتيجية للتوظيف والتنمية والاقتصاد والصناعة في البلاد. ومع ذلك، على الرغم من ارتفاع معدّل التحاق الفتيات وتمثيلهنّ في التدريب المهني، فإن 23.6% فقط من المتخربات يدخلن سوق العمل في نهاية تدرّيبهنّ.

الشهادات الثلاث الأخيرة بشهادة إسرارة تضمننا أمام الواقع في سوق العمل وكذلك في المجتمع. يمكن ذكر ثلاثة أسباب رئيسية:

1 وصمة العار الاجتماعية ضدّ المرأة في المجتمع المصري

هذه المشاكل موجودة في معظم الدول العربية، وحتى الآن، وعلى الرغم من كلّ التطوّرات والإصلاحات في الأنظمة السياسية والمجتمعية، يُنظر إلى المرأة على أنّها مصدر تهديد للرجل وسيطرته. في مجتمعاتنا العربية، يجب أن يكون الرجال هم المهيمنون دائماً، ويجب أن تكون النساء في مستوى أقلّ هيمنة منهم! قد يكونون ضحايا المضايقة أو التحرش، وشريعتهم في الانضمام إلى كلّ ما هو مصنّف "ذكوري" يضعهم موضع تساؤل ممّن حولهم.

"أريد من مسؤولي التوظيف ومديري المصانع أن يروني كشخص لديه المهارات، ولديه نفس الخلفية التي يتمتع بها الفنيّ في مدرستي، ولكن في أثناء فترة التدريب، أرى أن هناك دائماً تمييزاً بيني وبين زميلي الفنيّ. هناك مهام يستطيع وحده القيام بها من وجهة نظر المسؤولين. ذات مرة، أخبرني المهندس المسؤول بصراحة أنه لا يمكنه تحمّل مسؤولية فتاة في قسمه (الصيانة الكهربائية) وعندما سأته عن سبب ذلك، أخبرني أنه لا يرى أنّ هذا التخصص مناسب لفتاة؛ إذن ما هي فرصتي في الحصول على وظيفة في مجالي بعد التخرج؟".

إسرارة أحمد، فنية صيانة كهربائية، خريجة مدرسة الورديان الصناعية بنات في الاسكندرية.

في مصر، يمثل التدريب المهني ما يقارب 2 مليون متخرج كل عام، 41% منهم فتيات. في بلد يبلغ فيه معدّل البطالة ذروته عند 7.7% للرجال و21.4% للنساء، يُعدّ التدريب المهني قضية استراتيجية للتوظيف والتنمية والاقتصاد والصناعة في البلاد.

بعد الاستماع إلى شهادة إسرارة، كان من الضروري الاستماع إلى القطاع الخاص لمعرفة كيفية حلّ هذه المشكلة. في ما يلي بعض الردود من مسؤولي التوظيف ومديري الشركات الذين سألناهم عما إذا كان لديهم خيار توظيف صبيّ ليس لديه المستوى المطلوب لشغل منصب في مجال الصيانة الكهربائية وبين فتاة أكثر كفاءة، أي منهم سيغيّرن الوظيفة ولماذا؟

الشركة 1: "سأختار بالتأكيد الأكثر كفاءة، ولكن بسبب البيئة الأكثر ذكورية في المصنع، فإنّ وجود فتاة سيكون معقداً بالنسبة إلّج أيضاً، وأنا متأكد من أنّه سيكون هناك من الفتيّين الذكور لن يعملوا معها. أنت تعرفين كيف هو الوضع حتّىاس بالنسبة إلى المرأة في الوقت الحاضر في المجتمع والنسبة العالية من التحرش اللفظي أو الجنسي. بصراحة، أحاول ألا أواجه هذا النوع من المشاكل في المصنع عندني"

الشركة 2: "لقد عيّنت ذات مرة فنية، لكن بعد شهرين أخبرتني أنّها ستترجّع وتركت الوظيفة. عندما أقوم بتوظيف جديد، أريد شخصاً ملتزماً، لأنني أبدأ الكثير من الجهد في تدريبهم. فيالتالي أريد الاستفادة من ذلك قدر الممكن"

Les trois derniers témoignages, avec celui de Esraa, illustrent la réalité dans le marché de travail ainsi que dans la société ; on peut mentionner trois causes majeures :

Le Stigma social contre la femme dans la société égyptienne.

Ces problèmes existent dans la plupart des pays arabes, malgré le développement et les réformes dans les systèmes politiques et sociétaux. La femme est vue comme une source de menace pour l'homme et de domination. Dans nos sociétés arabes, les femmes peuvent être victimes de moqueries ou de harcèlement, et leur légitimité à intégrer des filières dites « masculines » est parfois remise en cause par leur entourage.

Le rôle de l'entourage et de la famille dans la promotion de cette stigmatisation

Des recherches ont montré que par rapport aux hommes, les femmes ont moins confiance en leurs propres capacités et hésitent à entrer dans des milieux professionnels compétitifs et/ou surreprésentés par des hommes. Ce manque de confiance en leurs propres capacités est souvent renforcé par la famille, premier lieu de socialisation, qui peut entretenir des stéréotypes de genre. Ainsi, des études ont prouvé que l'identification des jeunes femmes à des modèles féminins permet de réduire l'influence négative des stéréotypes de genre sur l'estime de soi².

En Égypte, et plus particulièrement dans les milieux non-privilegiés, la culture et la perception au regard des filles, c'est l'obligation que la fille soit mariée avant un certain âge (ça se diffère d'un endroit à l'autre mais le plus préférable dans tous ces endroits, c'est être mariée avant 25 ans) ; ce qui est relativement jeune. Les filles n'ont pas la liberté de choisir si elles veulent travailler ou pas.

En parlant avec les parents des filles, on voyait que c'est un petit pourcentage qui peut être intéressé et qui encourage leur fille à poursuivre ses rêves.

Le manque de communication autour de l'existence des écoles publiques d'enseignement technique en Égypte, et l'ignorance des entreprises de l'intérêt des filles pour les domaines techniques.

Seuls ceux qui travaillent avec le ministère de l'éducation, ainsi que quelques grandes entreprises ou usines, savent et suivent les rénovations et le développement en cours dans le secteur de l'éducation technique.

Les entreprises prennent le chemin qui est le plus facile pour eux, ils n'essayaient pas de chercher des techniciens. Ils n'ont pas les compétences, parce qu'ils se disent que l'éducation technique en Égypte n'est pas à haut niveau et que c'est à eux de former ceux qui commencent à travailler chez eux. Il est pourtant primordial pour n'importe quel diplômé/e d'avoir une formation pour un mois minimum avant de commencer un emploi.

Les recommandations pour réduire le fossé entre le marché de travail et les diplômées de l'enseignement technique

D'après le travail sur le terrain mené pendant 4 ans, les témoignages recueillis ainsi que les histoires réelles que nous avons vécues avec les filles de l'école technique El Wardian à Alexandrie, voici les recommandations les plus importantes à prendre en considération pour réduire le fossé entre le marché du travail et les filles diplômées :

- 1) Mener des campagnes de sensibilisation d'envergure dans les médias et les médias sociaux afin de changer la perception de la société concernant l'insertion professionnelle des techniciennes et déconstruire les stéréotypes de genre tels que le rôle de la femme dans la gestion du foyer ou les réticences des familles face au travail des femmes.
- 2) Donner de la visibilité et la parole aux techniciennes en leur donnant l'opportunité d'exprimer les besoins qu'elles rencontrent pendant leur parcours.
- 3) Impliquer directement les entreprises dans la recherche de solutions pour l'insertion des jeunes techniciennes.
- 4) Valoriser les exemples positifs de femmes qui ont réussi dans ces secteurs pour que les filles aient un motif et des exemples à suivre dans leur vie.
- 5) Sensibiliser, dans les écoles, auprès des parents sur le rôle essentiel qu'ils peuvent jouer dans l'encouragement de leurs filles à entrer sur le marché du travail, sur les bénéfices qu'elles en tireront notamment pour construire pleinement leur personnalité.
- 6) Créer des partenariats entre les acteurs qui travaillent sur ce dossier : ONG, entreprises, secteur public, à travers des événements qui promeuvent l'insertion professionnelle des filles dans les secteurs considérés non-traditionnels.
- 7) Faire régulièrement des études d'impact pour avoir des statistiques à jour et ainsi, bien mesurer les succès et les niveaux d'améliorations.

Finalement, on peut clairement dire qu'il y a des efforts réels de la gouvernance égyptienne pour améliorer la qualité de l'enseignement technique et y intégrer les femmes, comme étant un facteur essentiel pour le développement en Egypte. Mais en même temps, on ne doit pas négliger l'importance de travailler en parallèle sur les autres facteurs qui ralentissent ce développement : la famille, les stéréotypes dans la société, les hommes avec qui on doit travailler plus pour qu'ils changent de regard sur le travail des femmes. ♦



توصيات لسدّ الفجوة بين متخرّجي التعليم الفني وسوق العمل.

بعد العمل الميداني لمدة 4 سنوات والشهادات وكذلك القصص الواقعية التي عشناها مع فتيات مدرسة الورديان الفنية في الإسكندرية، في ما يلي أهم التوصيات التي يجب مراعاتها للحدّ من الفجوة بين سوق العمل والمتخرّجات وكيفية سدها:

- 1 العمل بشكل أكبر في وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي على حملات التوعية التي تهدف إلى تغيير نظرة المجتمع إلى الإدماج المهني للفتيات وتفكيك القوالب النمطية الجنسانية مثل دور المرأة في إدارة المنزل أو عزوف الأسر في مواجهة عمل المرأة.
- 2 إعطاء الرؤية والصوت للفتيات من خلال منحهم الفرصة للتعبير عن احتياجاتهم التي واجهوها خلال حياتهم المهنية.
- 3 إشراك الشركات بشكل مباشر في البحث عن حلول لإدماج الفتيات الشباب.
- 4 زيادة الأمانة الإيجابية والنماذج التي يحتذى بها في هذه القطاعات بحيث يكون لدى الفتيات دافع ومثال يحتذى به في حياتهنّ.
- 5 زيادة العمل في المدارس مع أولياء الأمور ودورهم الأساسي في تشجيع بناتهم وكذلك أهمية عمل الفتيات وامتنيازته وكيف يساعد في بناء شخصياتهنّ.
- 6 إقامة شراكات بين الفاعلين العاملين على هذا الملفّ: المنظّمات غير الحكومية والشركات والقطاع العامّ. في الفعاليات التي تروّج لفكرة الدمج المهني للفتيات في قطاعات تعتبر غير تقليدية. على سبيل المثال: الموائد المستديرة والمؤتمرات الصحافية وزيارات هذه المدارس لسماع المزيد من الفتيات يتحدّثن حول مشاكلهنّ.
- 7 إجراء دراسات التأثير باستمرار لتحليل البيانات وتحديث الإحصائيات لقياس النجاح بشكل صحيح وكذلك مجالات التحسين.

أخيراً، يمكن القول بوضوح إنّ هناك جهوداً واتجاهات هائلة من الحكومة المصرية لتحسين جودة التعليم الفني والعمل عليها كعامل أساسي للتنمية الصناعية للدولة؛ ولكن في الوقت نفسه، يجب ألاّ تجاهل أهمية العمل بالتوازي مع العوامل الأخرى التي تبطل هذا التطور: الأسرة، والصورة النمطية (من الضروريّ لأيّ متخرّج أن يحصل على تدريب لمدة شهر على الأقلّ في بداية عمله).

2 دور المحيط والأسرة في تعزيز هذه النظرة الوصمة ضد المرأة في المجتمع المصري

أظهرت الأبحاث أنّه مقارنة بالرجال، لدى النساء ثقة أقلّ في قدراتهنّ الخاصة ويتردّدن في دخول بيئات مهنية تنافسية و/ أو ذات تمثيل زائد من الذكور. غالباً ما يتمّ تعزيز هذا الافتقار إلى الثقة في قدراتهم الخاصة من خلال الأسرة، وهي المركز الأوّل للتنشئة الاجتماعية، والتي يمكنها الحفاظ على الصور النمطية الجنسانية. وهكذا، أثبتت الدراسات أنّ تحديد النشاطات كنماذج يحتذى بها يمكن أن يقلل من التأثير السلبي للقوالب النمطية الجنسانية على تقدير الذات.

في مصر، وتحديداً في الأماكن المهمشة، الثقافة السائدة في ما يتعلّق بالفتيات، أنّه من واجب الفتاة أن تتزوّج قبل سنّ معينة (يختلف الأمر من مكان إلى آخر، ولكنه الأكثر تفضيلاً في كلّ هذه الأماكن التي يجب أن يتزوّج بها قبل سن 25)؛ وهو صغير نسبياً. لا تتمتع الفتيات بحرية اختيار ما إذا كنّ يرغبن في العمل أم لا.

عند التحدّث مع أهالي الفتيات، يمكنك أن ترى أنّ نسبة مؤثمة صغيرة قد تكون مهتمة، ومنهم من يشجّع بناتهم على تحقيق أحلامها.

3 قلّة الترويج لوجود هذه المدارس الحكومية للتعليم الفني في مصر، وجهل الشركات بوجود فتيات في المجالات الفنية

فقط أولئك الذين يعملون في قطاع التطوير مع وزارة التربية والتعليم وبعض أسماء الشركات أو المصانع الكبرى الذين يعرفون ويتابعون التجديدات والتطوير في قطاع التعليم الفني هم على دراية كافية بما يدور في هذا السياق.

تسلك الشركات الطريق الأسهل بالنسبة إليها، فهي لا تحاول البحث عن فتيات ذوي مهارات، لأنّ التقييم عليها يعتقدون أنّ التعليم الفني في مصر ليس على مستوى عالٍ وسيقومون بالتالي بتدريب أي شخص سيبدأ العمل (من الضروريّ لأيّ متخرّج أن يحصل على تدريب لمدة شهر على الأقلّ في بداية عمله).

² Kristina Meier, Alexandra Nielsen-Ruenzi, and Stefan Ruenzi, The impact of role models on women's self-selection in competitive environments, 2018.