

Royaume du Maroc



Projet de Loi de Finances
pour l'année budgétaire

2024



RAPPORT SUR
LE BUDGET AXÉ SUR LES
RESULTATS TENANT COMPTE
DE L'ASPECT GENRE

RAPPORT SUR
LE BUDGET AXE SUR LES
RESULTATS TENANT COMPTE
DE L'ASPECT GENRE

« ... Notre ambition est de poursuivre l'édification d'un Maroc avancé et fort de sa dignité. Aussi est-il indispensable que tous les Marocains, hommes et femmes, prennent une part active à la dynamique de développement. C'est pourquoi Nous insistons une fois encore sur la nécessité que la femme marocaine apporte son plein concours dans tous les domaines.

De fait, depuis Notre Accession au Trône, Nous avons veillé à la promotion de la condition de la femme, en lui offrant toutes les possibilités d'épanouissement et en lui accordant la place qui lui revient de droit.

Ainsi, parmi les réformes majeures engagées sous Notre impulsion, figurent la promulgation du Code de la Famille et l'adoption de la Constitution de 2011 qui consacre l'égalité homme-femme en droits et en obligations et, par conséquent, érige le principe de parité en objectif que l'Etat doit chercher à atteindre.

L'esprit de la réforme ne consiste pas à octroyer à la femme des privilèges gracieux, mais, bien plus précisément à lui assurer la pleine jouissance des droits légitimes que lui confère la Loi. Dans le Maroc d'aujourd'hui, il n'est en effet plus possible qu'elle en soit privée.

A cet égard, Nous appelons à l'opérationnalisation des institutions constitutionnelles concernées par les droits de la famille et de la femme et Nous demandons que soient mis à jour les dispositifs et les législations nationales dédiés à la promotion de ces droits... »

*Extraits du Discours de Sa Majesté
Le Roi Mohammed VI, à l'occasion du
23^{ème} anniversaire de l'accession du Souverain
au Trône, le 30 juillet 2022*

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE.....	2
I. L'EDUCATION DE LA PETITE ENFANCE : UNE DES FACETTES DES SOINS A AUTRUI PORTEUSE D'OPPORTUNITES EN MATIERE DE RENFORCEMENT DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES ET DE REDUCTION DES INEGALITES DE GENRE.....	4
1. Préscolaire au Maroc : Etat des lieux.....	5
2. Développement du Préscolaire au Maroc : Qu'en est-il de sa contribution à la réduction des inégalités de genre ?.....	10
II. CONSOLIDATION DE L'APPLICATION ET DE L'APPROPRIATION DE LA BSG : LES 7 PREREQUIS PRECONISES PAR L'OCDE.....	12
III. ASSISES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES EN FAVEUR DE L'EGALITE DE GENRE	14
1. Délégation interministerielle aux Droits de l'Homme.....	14
2. Ministère de la Justice	15
3. Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion.....	19
4. Ministère des Habous et des Affaires Islamiques.....	22
5. Ministère de la Solidarité, de l'insertion Sociale et de la Famille.....	24
6. Ministère de l'Economie et des Finances	29
7. Ministère de l'Investissement, de la Convergence et de l'Evaluation des Politiques Publiques	34
8. Département chargé de la Réforme de l'Administration	35
9. Département chargé des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine.....	39
10. Département chargé de la Communication	41
11. Haut-Commissariat au Plan.....	42
12. Conseil Economique, Social et Environnemental	45
IV.EFFORTS CONTINUS POUR UN ACCES EQUITABLE AUX SERVICES SOCIAUX ET AUX INFRASTRUCTURES DE BASE	47
1. Département chargé de la transition Energétique.....	47
2. Département chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville.....	48
3. Département chargé de l'Eau.....	50
4. Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	51
5. Département chargé de l'Education Nationale.....	55
6. Minsitère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et de l'Innovation .	61
7. Département chargé de la Jeunesse	64
V. ACCES EQUITABLE AUX FACTEURS DE PRODUCTION POUR UNE AUTONOMISATION ECONOMIQUE RENFORCEE DES FEMMES.....	68
1. Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences	68
2. Département chargé de l'Agriculture	73
3. Département chargé de la Pêche Maritime.....	76
4. Ministère de l'Industrie et du Commerce	79
5. Département chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire	81
ANNEXES :.....	85

Liste des acronymes

A

ABH	Agences du Bassin Hydraulique
AFD	Agence Française de Développement
ADA	Agence de Développement Agricole
AGR	Activités Génératrices de Revenu
AMO	Assurance Maladie Obligatoire
ANAPEC	Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences
ANDZOA	Agence Nationale pour le Développement des Zones Oasiennes et de l'Arganier
AREF	Académie régionale de l'Education et de la Formation

B

BO	Bulletin Officiel
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
BERD	Banque Européenne pour le Reconstruction et le Développement

C

CE-BSG	Centre d'Excellence pour la BSG
CEDAW/CEDEF	Convention pour l'Elimination des Discriminations à l'Egard des Femmes
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental
CCDD	Cadre de Coopération pour le Développement Durable
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale

D

DAAG	Direction des Affaires Administratives et Générales
DB	Direction du Budget
DEPF	Direction des Etudes et des Prévisions Financières
DGCT	Direction Générale des Collectivités Territoriales

E

ENPSF	Enquête Nationale sur la Population et la Santé Familiale
EPU	Examen Périodique Universel
ESCWA	Commission Economique et Sociale pour l'Asie occidentale

F

FAO	Organisation pour l'alimentation et l'Agriculture
-----	---

H

HCP	Haut-Commissariat au Plan
-----	---------------------------

I

IÉS	Institutionnalisation de l'Egalité des Sexes
IPE	Indemnisation pour Perte d'Emploi
IPS	Indice de parité entre les sexes

L

LF	Loi de Finances
LOF	Loi Organique relative à la Loi de Finances

M

MENA	Middle East and North Africa (Moyen-Orient et Afrique du Nord)
MCA	Millennium Challenge Account

N

NMD	Nouveau Modèle de Développement
-----	---------------------------------

O

OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
ODD	Objectif de développement durable
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
OGFP	Observatoire du Genre de la Fonction Publique
OIT	Organisation Internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONDH	Observatoire National du Développement Humain
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONP	Office National des Pêches
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

P

PAI	Plan d'Accélération Industrielle
PASMT	Plan d'action Sectoriel à Moyen Terme pour l'opérationnalisation du PGE II
PDA	Point de débarquement Aménagé
PdP	Projet de Performance
PDRA	Plans de Développement Régionaux de l'Artisanat
PDRES	Plans de Développement Régionaux de l'Economie Sociale
PEI	Programme d'Extension de l'Irrigation
PGE	Plan Gouvernemental pour l'Egalité
PMV	Plan Maroc Vert
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement

R

RAMED	Régime d'Assistance Médicale
RBG	Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre
RCI	Réseau de Concertation Interministérielle pour l'Egalité des sexes dans la Fonction Publique

S

SIIGSE	Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le secteur de l'Eau
SNU	Système des Nations Unies

U

UE	Union Européenne
UNDAF	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Appui au Développement
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

INTRODUCTION GENERALE

Au regard des effets engendrés par la succession de crises multidimensionnelles - sanitaire, géopolitique et climatique-, le monde est actuellement confronté à des défis et des incertitudes persistantes, mettant à l'épreuve la résilience des économies mondiales. En dépit des efforts déployés destinés tant à la riposte immédiate qu'à la reprise à long terme, ces crises risquent d'exacerber les inégalités entre les hommes et les femmes partout dans le monde y compris au Maroc.

En effet, bien que des efforts aient été déployés pour promouvoir l'égalité des sexes, des lacunes subsistent. Ainsi, il n'en demeure pas moins que l'intégration systématique, effective et concrète de la dimension genre dans les politiques publiques est la condition sine qua none pour arpenter la voie de l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Discours Royal du 23^{ème} anniversaire de la Fête du Trône, met en évidence cette nécessité d'intensifier les efforts en faveur de politiques concrètes en faveur de l'égalité entre les sexes, impliquant activement toutes les forces vives du pays.

Cet impératif est également préconisé par les recommandations du Rapport sur le Nouveau Modèle de Développement ainsi que par les orientations des circulaires du chef du Gouvernement, appelant à renforcer l'engagement collectif et proactif des départements ministériels, en ancrant les objectifs en faveur de la réduction des inégalités de genre dans leur programmation et budgétisation.

La BSG, à travers les mécanismes qu'elle requière pour une intégration systématique de la perspective de genre dans les pratiques de programmation et de budgétisation de l'action publique, répond à cet impératif et demeure un puissant outil et un marqueur important pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Dans ce sens, il est gratifiant de constater que l'expérience marocaine en matière d'application de la BSG s'aligne parfaitement sur les 7 leviers d'actions identifiés par l'OCDE, en 2023, comme étant des prérequis qui conditionnent la consolidation de l'efficacité et de l'efficience des politiques publiques visant la réduction des inégalités de genre.

Pour cerner les contours d'une démarche BSG à la hauteur des enjeux cruciaux dictés par un contexte mondial complexe et incertain, la présente édition 2024 du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, examine la contribution du développement de l'éducation préscolaire à la promotion de l'égalité des sexes, en particulier, l'autonomisation économique des femmes. Cette édition du Rapport aborde, également, les 7 piliers préconisés pour l'application et l'appropriation de la BSG avant d'explicitier les efforts consentis par les départements ministériels pour asseoir une programmation budgétaire intégrant la dimension genre.

I. L'EDUCATION DE LA PETITE ENFANCE : UNE DES FACETTES DES SOINS A AUTRUI PORTEUSE D'OPPORTUNITES EN MATIERE DE RENFORCEMENT DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES ET DE REDUCTION DES INEGALITES DE GENRE

La présente édition du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre s'est attelée à analyser les potentialités liées au développement de l'éducation de la petite enfance, en termes de création d'emplois, notamment, féminins¹. Ces analyses s'inscrivent dans la continuité des travaux lancés en 2022 dans le cadre du Programme Commun d'ONU Femmes et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) intitulé « Favoriser l'emploi décent pour les femmes grâce à des politiques inclusives et aux investissements dans l'économie des soins à autrui » qui intègre le Maroc comme pays bénéficiaire.

Le choix de la dimension « Education de la petite enfance » est animé par la place qu'occupe désormais cette cohorte d'âge dans les politiques publiques au Maroc et par le fait qu'elle constitue une réelle niche pour la promotion de l'emploi décent, notamment, des femmes².

Force est de constater qu'une amélioration de l'accès aux services de l'éducation de la petite enfance allège les contraintes en termes de temps pour les femmes ayant des enfants à bas âge à charge et renforce, par conséquent, leur participation à la population active et au marché du travail. C'est dire que le développement de ces services, à dominance féminine³, entrainerait la création de nouveaux emplois, particulièrement féminins, et favoriserait l'égalité entre les femmes et les hommes du côté de la demande de main d'œuvre.

Le Rapport de l'UNESCO préparé à l'occasion de la tenue de la conférence mondiale sur l'éducation et la protection de la petite enfance (novembre 2022)⁴ fait état d'un manque d'éducateurs/d'éducatrices à l'échelle mondiale estimé à 9,3 millions d'éducateurs/d'éducatrices à temps plein pour atteindre l'objectif d'un enseignement pré-primaire universel à l'horizon 2030.

De fait, le développement de l'éducation de la petite enfance constitue un levier incontournable pour la consolidation d'une croissance durable et inclusive par le biais de la valorisation du capital humain, la promotion de l'égalité de genre, l'amélioration de la mobilité sociale et l'amélioration de la productivité des travailleurs/ses ayant des responsabilités familiales⁵.

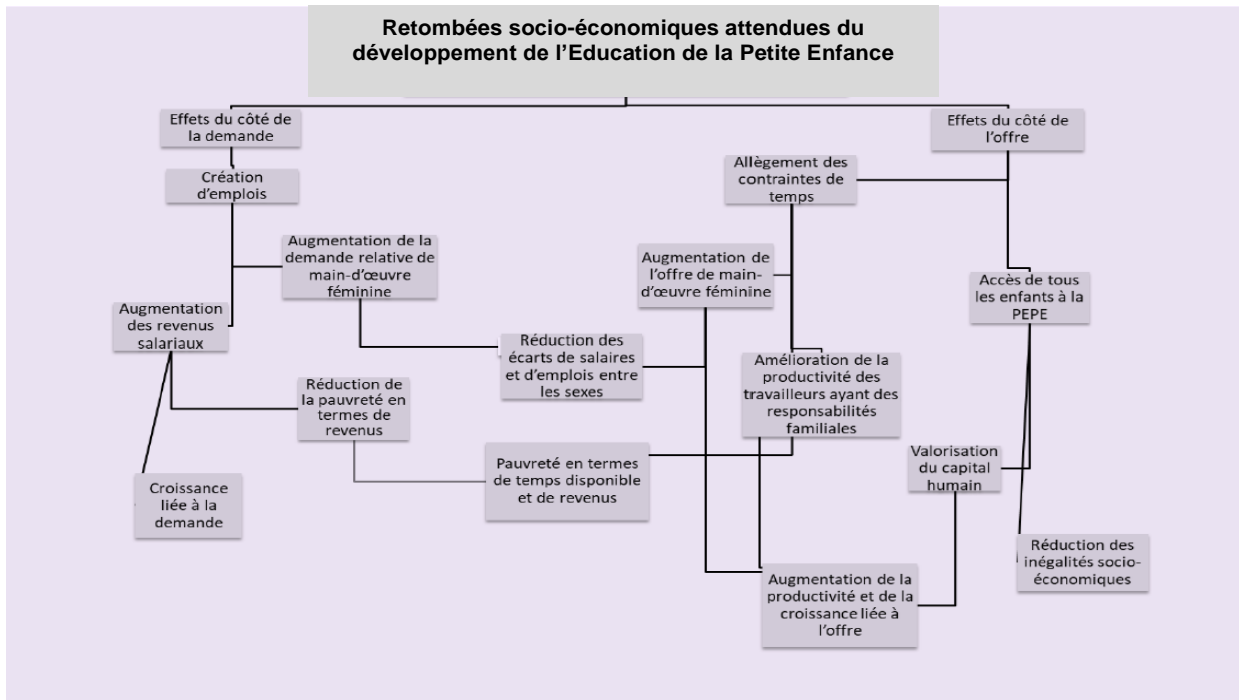
¹ Il est à noter que la précédente édition dudit Rapport a décliné les principaux résultats émanant de l'application du premier outil stratégique développé dans le cadre de ce programme et qui s'est intéressé à l'appréhension des effets multidimensionnels de la crise Covid-19 sur les inégalités de genre à l'échelle nationale.

² Ibid.

³ D'après les estimations de l'OIT (2019), l'enveloppe de l'économie rémunérée des soins à autrui correspond à 381 millions d'emplois dans le monde et 66,7% du personnel de soins à autrui rémunérés sont des femmes.

⁴ Education commence tôt : Progrès, défis et opportunités, UNESCO, Novembre 2022.

⁵ Guide des Investissements Publics dans l'Economie des Soins à autrui outil de soutien politique pour estimer les déficits, les coûts d'investissement et les retombées économiques liés au secteur de soins à autrui, ONU Femmes /OIT, Mars 2021.



Source : Guide des Investissements Publics dans l'Economie des Soins à Autrui Outil de Soutien Politique pour estimer les déficits, les coûts d'investissement et les retombées économiques liés au Secteur de Soins à autrui, ONU Femmes /OIT, Mars 2021.

Schéma 1 : Illustration des retombées socioéconomiques attendues du développement des services liés à l'éducation de la petite enfance

La présente analyse a pris appui sur l'outil stratégique du programme conjoint d'ONU Femmes et de l'OIT⁶ portant sur les retombées socio-économiques de l'économie des soins à autrui.

L'application de cet outil pour le cas du Maroc a rendu possible la quantification de l'écart entre l'offre réelle des services du préscolaire à l'échelle nationale et la demande potentielle estimée à partir de cibles prédéfinies. Une étape indispensable pour estimer, moyennant un modèle input-output, les gains potentiels, en termes de création d'emploi y compris féminins, qui pourraient être générés par la généralisation du préscolaire au Maroc.

Pour parvenir à ses quantifications, il a été question, en premier lieu, de présenter l'état des lieux de l'éducation de la petite enfance au Maroc, en se focalisant sur la contextualisation, le cadrage stratégique et l'état d'avancement de la généralisation et du développement du préscolaire à l'échelle nationale. Ensuite, sont présentés les principaux résultats découlant de l'application de l'outil stratégique ONU femmes-OIT pour le cas du Maroc en termes d'estimation du potentiel de création d'emplois notamment féminins engendrés par le développement du préscolaire.

1. PRESCOLAIRE AU MAROC : ETAT DES LIEUX

Conscient du rôle crucial de l'éducation de la petite enfance dans la valorisation de son capital humain, le Maroc a érigé le développement du préscolaire comme étant une composante centrale de sa politique économique et sociale et ce, conformément aux Hautes Orientations Royales.

⁶ Guide des Investissements Publics dans l'Economie des Soins à Autrui Outil de Soutien Politique pour Estimer les déficits, les coûts d'investissement et les retombées économiques liés au Secteur de Soins à autrui, ONU Femmes /OIT, Mars 2021.

1.1. Scolarisation de la petite enfance au Maroc : Quelles sont ses parties prenantes ? Quel niveau d'accès ? Quelle stratégie de développement ?

Le Maroc sous la clairvoyance de Sa Majesté le Roi Mohammed VI a érigé le renforcement de l'accès au préscolaire en priorité nationale. Le message Royal adressé aux participant.e.s à la journée nationale sur l'enseignement préscolaire (18 juillet 2018) a, à cet égard, considéré le développement du préscolaire au Maroc comme une composante essentielle qui conditionne la réussite de la réforme du système éducatif national dans sa globalité « *...Pour relever le défi de la réforme du système éducatif, l'enseignement préscolaire doit devenir obligatoire pour l'État et la famille et être intégré graduellement dans la filière de l'enseignement obligatoire, conformément à une architecture éducative cohérente...⁷* ». Dans le même sillage, le Rapport sur le NMD a clairement identifié le développement d'un préscolaire de qualité, ancré dans une politique forte de la petite enfance privilégiant l'épanouissement de l'enfant, comme un axe stratégique en mesure de contribuer significativement à l'enclenchement d'une véritable renaissance éducative marocaine.

1.1.1. Programme National de Généralisation et de développement du préscolaire

En réponse aux Orientations Royales et aux engagements pris par le Maroc dans le cadre de l'Objectif de Développement Durable (ODD 4), particulièrement sa cible 4.2⁸, un Programme National de Généralisation et de Développement du Préscolaire (PNGDP) a été lancé en 2018 et dont l'objectif est de réussir la généralisation du préscolaire pour les enfants âgés de 4 et 5 ans à l'horizon 2027-2028, moyennant l'amélioration de l'offre en termes de classes, d'éducatrices/éducateurs et animateurs/animateuses. Les objectifs stratégiques assignés au PNGDP, dont le coût estimé est de 30 milliards de dirhams, portent sur ce qui suit :

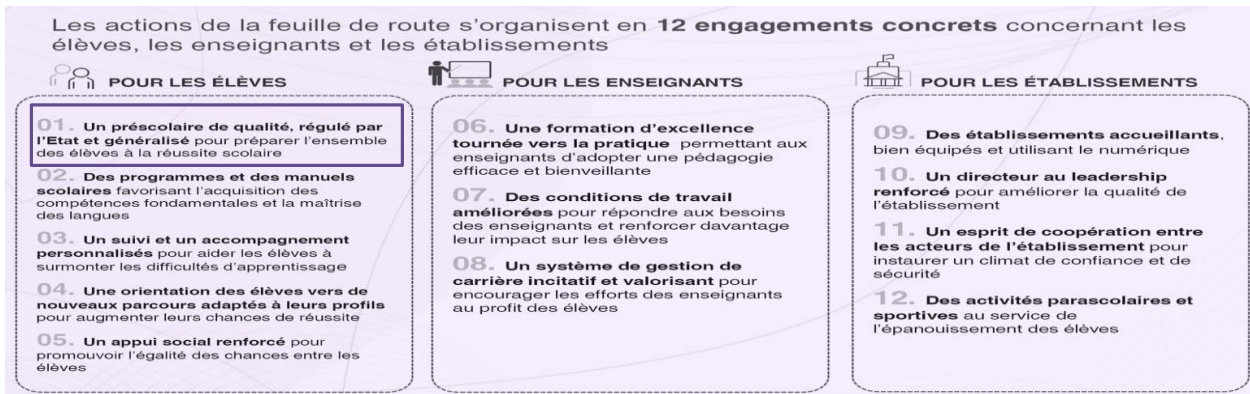
- La généralisation du préscolaire à l'horizon 2027-2028 ;
- L'amélioration de la qualité de l'enseignement préscolaire ;
- La mise à niveau du préscolaire actuel ;
- La formation initiale et continue des éducatrices et éducateurs ;
- La discrimination positive au profit des zones rurales et périurbaines ;

Dans le même sillage, la nouvelle feuille de route de la réforme du système éducatif national au titre de la période 2022-2026, alignée sur les dispositions de la Loi-Cadre n° 51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique⁹ et sur les recommandations du Rapport sur le NMD, est fondée sur 12 engagements dont le premier est relatif à la généralisation d'un préscolaire de qualité pour préparer les petits enfants à l'enseignement primaire.

⁷ Extrait du message Royal adressé aux participants à la journée nationale sur l'enseignement préscolaire tenue le 18 juillet 2018.

⁸ ODD 4 vise à assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. Sa cible 4.2 stipule à ce que les États engagés dans la concrétisation des ODD fassent en sorte que toutes les filles et tous les garçons aient accès, à l'horizon 2030, à des activités de développement et de soins de la petite enfance et à une éducation préscolaire de qualité qui les préparent à suivre un enseignement primaire.

⁹ La loi cadre 51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique, promulguée en août 2019, stipule la généralisation du préscolaire à tous les enfants âgés entre 4 et 6 ans et son intégration dans le cycle d'enseignement primaire.



Source : MENPS, 2022.

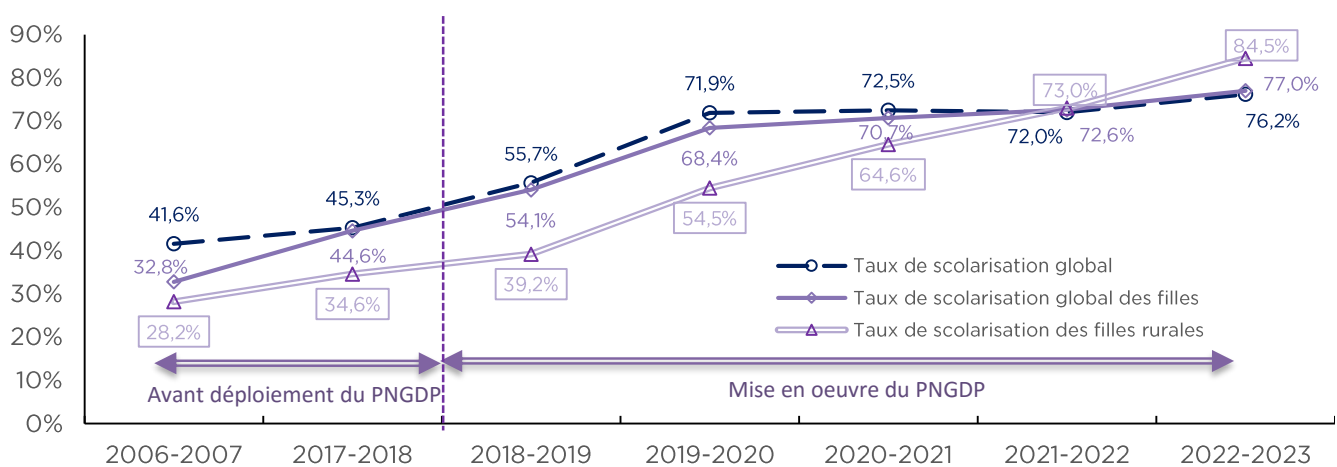
Figure 2 : Engagements de la nouvelle feuille de route de l'éducation nationale au titre de la période 2022-2026

1.1.2. Accès au préscolaire : Une amélioration tangible de l'accessibilité et de l'offre sous l'effet des efforts déployés dans le cadre du PNGDP

➤ Progression continue de l'accès des petites filles et des petits garçons au préscolaire sous l'effet du déploiement du PNGDP

L'analyse de l'évolution du taux de préscolarisation au Maroc fait état de deux périodes distinctes de progression jalonnées par le lancement de la mise en œuvre du PNGDP. En effet, durant la période 2006-2018, soit la période avant l'adoption dudit programme, les taux de préscolarisation enregistrés des enfants âgés de 4 à 5 ans ont été jugés faibles et ne dépassaient pas 45% en 2017-2018 contre 42% en 2006-2007, soit une progression de 3 points de pourcentage sur 12 ans. Néanmoins, l'entrée en vigueur du PNGDP à partir de l'année 2018 a contribué significativement à l'accroissement du taux de préscolarisation qui a atteint le niveau de 76,2% durant l'année scolaire 2022-2023.

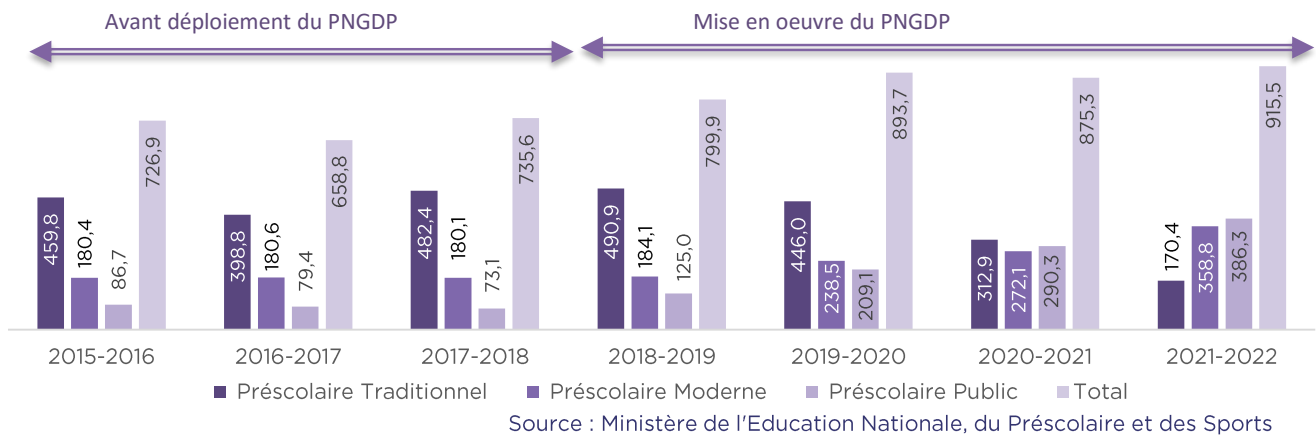
Il est important de noter que cette accélération a touché autant le milieu urbain que rural et les filles au même titre que les garçons (voir graphique ci-dessous). De fait, le taux global de préscolarisation des petites filles est passé de 33% durant l'année scolaire 2006-2007 à 77% au titre de l'année scolaire 2022-2023. Les petites filles rurales ont aussi bénéficié de la progression du taux de préscolarisation de manière considérable, en enregistrant un taux qui se situe à 84,5% au cours de l'année scolaire 2022-2023 contre 28,2% durant l'année scolaire 2006-2007.



Source : Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports

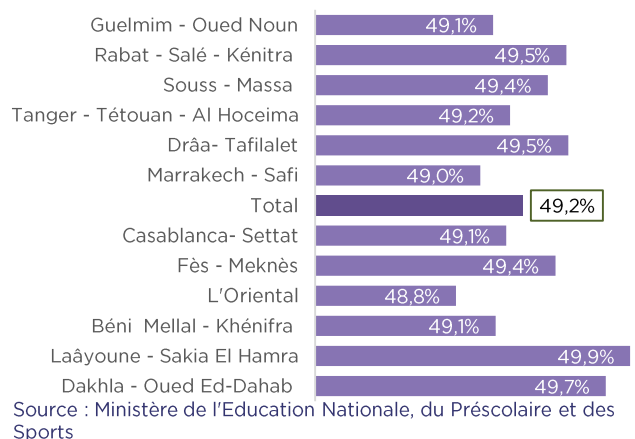
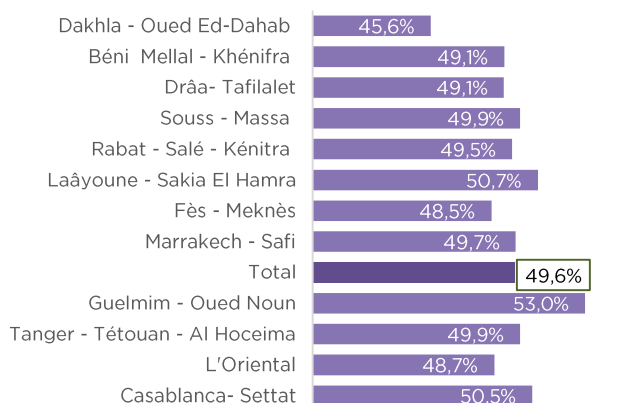
Graphique 2 : Evolution du taux de préscolarisation par sexe et par milieu

Ce net rebond s'est accompagné d'une reconfiguration des structures qui forment l'offre du préscolaire au Maroc. Ainsi, la part d'enfants accueillis par les structures du préscolaire traditionnel ne cesse de baisser depuis l'opérationnalisation du PNGDP et ce, au profit des structures du préscolaire moderne et public. A cet effet, le nombre d'enfants inscrits dans le préscolaire traditionnel au titre de l'année scolaire 2021-2022 a avoisiné 170.383 enfants contre 459.794 en 2015-2016, soit un repli de 63%. Quant au nombre total d'enfants inscrits au préscolaire moderne, il a atteint près de 358.837 enfants en 2021-2022, soit deux fois le nombre d'enfants accueillis par ces structures en 2015-2016. De même, le préscolaire public a accueilli près de 386.270 enfants en 2021-2022, soit 4 fois le nombre d'enfants admis dans ces structures en 2015-2016.



Graphique 3 : Evolution du nombre d'enfants préscolarisés par catégorie des structures du préscolaire

L'analyse sous le prisme genre des enfants accueillis par structure du préscolaire et par région durant l'année scolaire 2021-2022 fait état d'une part moyenne des filles dans le total des enfants inscrits dans le préscolaire traditionnel qui avoisine 50%. La part minimale est atteinte par la région de Dakhla-Oued Ed-Dahab avec un niveau de 46% contre 53% soit le niveau le plus élevé enregistré à l'échelle de la région de Guelmim-Oued Noun. Concernant la fréquentation des petites filles des structures du préscolaire moderne et public, elle s'est établie à 49% au titre de l'année scolaire 2021-2022 dans presque l'ensemble des régions du pays.



Graphique 4 : Part des Elèves filles dans le préscolaire traditionnel selon la région (2021-2022)

Graphique 5 : Part des Elèves filles dans le préscolaire moderne et public selon les régions (2021-2022)

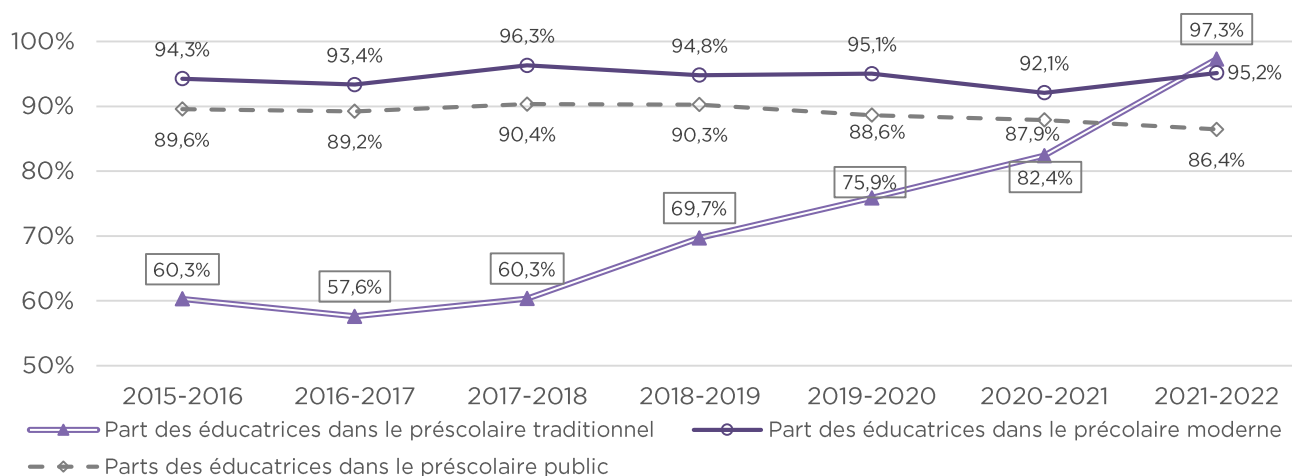
Encadré 1 : Déterminants de l'accès des petits enfants au préscolaire : Quels sont les effets de la taille du ménage et du revenu familial ?

D'après l'Enquête Nationale sur l'Enseignement Préscolaire (ENEP) réalisée par le HCP en 2014, les ménages à taille réduite privilégient davantage l'inscription de leurs enfants dans les structures du préscolaire. Par contre, les résultats de l'enquête ont indiqué que la chance de préscolarisation des enfants de ces familles devient faible quand la taille des ménages augmente. Ainsi, un enfant d'un ménage de moins de 4 membres a deux fois plus de chance d'être préscolarisé qu'un enfant d'un ménage de plus de 6 membres.

Dans le même sillage, les résultats de l'enquête panel des ménages¹⁰ réalisée en 2017 par l'Observatoire National du Développement Humain (ONDH) font état d'un taux de préscolarisation des enfants relevant des 20% les plus aisés en termes de conditions de vie qui avoisine 81,6%, tandis que ce taux ne dépasse pas 22% pour les 20% les moins aisés. De même, le taux de préscolarisation des enfants membres de ménages non pauvres (au sens multidimensionnel¹¹) se situe à 51,6% alors que ce taux est de 17,5% pour les ménages pauvre (au sens multidimensionnel). C'est dire que la décision d'un ménage de préscolariser ses enfants se justifie en partie par le niveau de revenu du ménage. Ce constat a été confirmé par l'étude réalisée en 2019 par l'ONDH et UNICEF¹² qui a révélé que le coût de la préscolarisation des enfants dans le secteur privé (un coût jugé cher par les parents et qui varie entre 500 à 1.500 dirhams par mois pour les établissements privés,) est déterminant pour la préscolarisation des enfants.

➤ *Présence renforcée des femmes dans le corps des enseignant.e.s du préscolaire*

Au titre de l'année scolaire 2021-2022, les enseignantes représentent respectivement 86% et 95% du total des enseignants du préscolaire public et moderne. Quant à la part des enseignantes dans le total des enseignants du préscolaire traditionnel, elle est située à près de 97%.



Source : Ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports

Graphique 6 : Part des enseignantes dans le total du corps enseignant du Préscolaire

¹⁰ « Situation des enfants au Maroc : module 1 situation des enfants au Maroc le développement de la petite enfance », ONDH, UNICEF et Observatoire National des Droits de l'Enfant, 2019.

¹¹ La pauvreté multidimensionnelle tient compte d'en plus du revenu des ménages d'autres facteurs socio-économiques comme la santé, l'éducation, les conditions de vie ...etc.

¹² « Situation des enfants au Maroc vers des finances publiques sensibles aux droits des enfants », ONDH/UNICEF, 2019.

Encadré 2 : Enorme besoin en termes d'éducateurs/éducatrices pour le préscolaire : Problématique mondiale

Le Rapport de l'UNESCO préparé à l'occasion de la tenue de la conférence mondiale sur l'éducation et la protection de la petite enfance en novembre 2022¹³ a soulevé plusieurs constats en lien avec les ressources humaines allouées ou bien à mobiliser pour le développement du préscolaire et réussir sa généralisation au regard des engagements pris dans le cadre de l'ODD 4 :

- L'accès des enfants à l'enseignement préscolaire à l'échelle mondiale a considérablement augmenté au cours des dix dernières années, passant de 46 % en 2010 à 61 % en 2020.
- Le taux d'accès au préscolaire ne dépasse pas en moyenne 20% dans les pays à faible revenu, alors que le budget alloué à l'enseignement préscolaire dans ces pays représente 2% du budget total de l'enseignement.
- Près d'un enfant (de moins de 5 ans) sur 4 n'a jamais bénéficié d'aucune forme d'éducation pré-primaire, soit 33 millions d'enfants sur 134 millions et ce, en raison essentiellement du manque de personnel soignant et enseignant du préscolaire qualifié.
- L'existence d'un besoin d'éducateurs/éducatrices à temps plein dans le préscolaire estimé à 9,3 millions pour atteindre l'objectif d'un enseignement préscolaire universel à l'horizon 2030.

2. DEVELOPPEMENT DU PRESCOLAIRE AU MAROC : QU'EN EST-IL DE SA CONTRIBUTION A LA REDUCTION DES INEGALITES DE GENRE ?

Partant de l'état des lieux du développement de l'accès au préscolaire au Maroc, la présente analyse s'est attelée à appliquer, pour le cas du Maroc, l'outil stratégique du programme conjoint d'ONU Femmes et de l'OIT¹⁴. Cet outil permet la quantification de l'écart entre l'offre réelle des services du préscolaire à l'échelle nationale et la demande potentielle et d'estimer, moyennant un modèle input-output, les gains économiques potentiels en matière de création d'emplois y compris féminins et de réduction des inégalités de genre.

Ces exercices d'estimation d'écarts et de simulation se sont basés sur un scénario dit de couverture qui reproduit les tendances récentes et prend en référence le PNGDP qui ambitionne d'atteindre un taux de préscolarisation de 100% à l'horizon 2027-2028 pour les enfants âgés de 4 et 5 ans.

2.1. Quantification des écarts de couverture nécessaires à l'atteinte des objectifs de la généralisation du préscolaire

La quantification de l'écart entre l'offre réelle et la demande potentielle en matière d'accès au préscolaire a porté sur la période allant de 2010-2011 à 2019-2020. L'année scolaire 2020-2021, considérée comme une rupture par rapport aux tendances enregistrées auparavant, a été écartée au regard des effets de la crise pandémique de la Covid-19, comme en témoigne le repli du nombre total des enfants accueillis dans le préscolaire de près de 2% par rapport à l'année 2019-2020.

En se référant au scénario dit de couverture, la capacité totale requise pour atteindre les cibles du PNGDP, qui sont la généralisation de la préscolarisation des petits enfants âgés de 4 ans à 5 ans, est de 1,3 million d'enfant. De fait, la capacité additionnelle requise, qui

¹³ « L'éducation commence tôt : Progrès, défis et opportunités », UNESCO, novembre 2022.

¹⁴ « Guide des Investissements Publics dans l'Economie des Soins à Autrui Outil de Soutien Politique pour estimer les déficits, les coûts d'investissement et les retombées économiques liés au Secteur de Soins à autrui », ONU Femmes /OIT, Mars 2021.

correspond à l'écart entre le nombre potentiel d'enfants à préscolariser et le nombre d'élèves déjà inscrits, serait de 550.331 élèves.

	Population (a)	Nombre d'élèves inscrits (b)	Taux de scolarisation Cible (c)	Capacité totale requise pour atteindre la cible (d) = (a)*(c)	Capacité additionnelle requise (e) = (d)-(b)
4 ans	583.562	306.981	100%	583.562	276.581
5 ans	721.814	448.064	100%	721.814	273.750
Total	1.305.376	755.045	100%	1.305.376	550.331

Source : Calcul de la DEPF et ONU Femmes à partir des données du HCP et de celles du Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports

Tableau 1 : Quantification de la capacité additionnelle requise pour atteindre les cibles du PNGDP

2.2. Quantification des créations potentielles d'emploi directs et indirects attendues de la généralisation du préscolaire au Maroc

Dans le but de cerner les gains socio-économiques que pourrait engendrer l'atteinte des cibles du PNGDP, la présente analyse s'est appuyée sur l'évaluation du nombre d'emplois directs et indirects y compris féminins qui pourraient être générés et ce, moyennant l'exploitation des tableaux Entrées-Sorties (T.E.S), appelés également modèle « Input-Output¹⁵».

Les résultats obtenus révèlent que la généralisation du préscolaire pour les enfants âgés de 4 à 5 ans, comme voulue par le PNGDP, permettrait la création de 51.903 nouveaux emplois. Il est à noter à cet égard qu'environ 71% de ces emplois créés (soit 36.832 emplois) sont des emplois directs. Pour ce qui est des 29% des emplois créés, ils correspondent à des créations indirectes (soit 15.071 emplois indirects) et proviennent principalement des autres services, des activités de fabrication et des services publics.

L'analyse sous le prisme genre des emplois qui pourraient être créés sous l'effet de la généralisation du préscolaire pour les enfants âgés de 4 à 5 ans au Maroc fait état d'une forte présence des femmes dans ces emplois. En effet, les gains en termes de création d'emploi, selon le scénario de couverture, seraient de 46.713 emplois créés au profit des femmes et de 5.190 emplois pour les hommes.

Dans ce sillage, il est important de souligner que l'atteinte des cibles du PNGDP permettrait de générer non seulement plus d'emploi pour les femmes, mais également de renforcer l'accès des femmes à l'emploi décent. De plus, comme précédemment expliqué, le développement du préscolaire pourrait, également, entraîner des effets positifs sur l'offre de main d'œuvre féminine, à travers l'allègement du temps consacré aux travaux de soins non rémunérés, ce qui est en mesure de favoriser l'accroissement de la participation des femmes à la population active.

Ce faisant, le développement du préscolaire à l'échelle nationale, tenant compte de l'intensité des emplois directs et indirects y compris féminins qu'il pourrait générer et des revenus qu'il pourrait potentiellement valoriser, constitue un levier d'action favorisant la consolidation de l'autonomisation économique des femmes, la réduction des inégalités de genre et la valorisation du capital humain.

¹⁵ L'exploitation des modèles « Input-Output » a nécessité la création la construction d'un secteur synthétique relatif au préscolaire qui a été par la suite introduite dans la table I-O (HCP 2018- BASE 2014).

II. CONSOLIDATION DE L'APPLICATION ET DE L'APPROPRIATION DE LA BSG : LES 7 PREREQUIS PRECONISES PAR L'OCDE

L'OCDE a réalisé une récente étude¹⁶ en 2023 qui pour objectif d'examiner les expériences de plusieurs pays membres de l'organisation¹⁷ en termes d'application de la BSG. Par le biais des résultats découlant de cet examen, l'OCDE a mis la lumière sur 7 leviers d'actions dont la contribution à la pertinence de l'application de la BSG a été jugée significative. Ces leviers d'actions portent sur ce qui suit :

- *Renforcement du lien entre la budgétisation et les principaux objectifs en matière d'égalité des genres* : La BSG devrait reposer sur des objectifs nationaux d'égalité de genre recensant les domaines essentiels sur lesquels les efforts de toute l'administration publique doivent se concentrer (telle que le PGE I, II, III pour le cas du Maroc) ;
- *Consolidation de la pérennité de la BSG* : il est jugé essentiel de doter la BSG de fondements juridiques (la LOF pour le cas du Maroc...) en mesure de la rendre durable à long terme et de la protéger autant que possible des fluctuations liées à l'environnement économique ou politique. De plus, la BSG doit également s'appuyer sur des outils, des méthodes et des structures robustes et bien claires pour devenir une composante essentielle des travaux de l'administration et conserver son intérêt ;
- *Incorporation de la BSG à un cadre budgétaire global en termes organisationnel et fonctionnel* : ceci requiert plusieurs mesures, en l'occurrence, un pilotage de la BSG par l'autorité chargée du budget vu qu'elle dispose des compétences nécessaires quant aux décisions budgétaires. De même, l'OCDE appelle à cet égard à ce que la BSG soit prise en compte dans les réformes budgétaires (cas de la gestion budgétaire axé sur les résultats et la performance pour le cas du Maroc) pour s'ancrer parfaitement à l'approche budgétaire générale au lieu d'en constituer juste un rajout ;
- *Intégration des outils de la BSG à toutes les étapes du cycle budgétaire* : ceci sous-entend la prise en compte des problématiques liées à l'égalité de genre dans toutes les étapes du processus budgétaire à savoir : au cours de la phase ex-ante du processus budgétaire couvrant la planification et l'établissement du budget, lors de l'établissement du budget et Lors de la présentation du projet de la Loi de Finances ;
- *Renforcement du recours aux données et aux analyses intégrant la dimension genre* : une bonne application de la BSG est conditionnée par la réalisation de diagnostic apte à cerner les priorités en matière de réduction des inégalités de genre (cas des analyses sectorielles genre élaborées par plusieurs départements ministériels avec l'appui du CE-BSG et des partenaires techniques et financiers). La mise en œuvre de la BSG est aussi tributaire de la réalisation d'analyse d'impact genre -ex ante et ex post- qui dépendent, à leur tour, de la disponibilité des données sensibles au genre ;
- *Renforcement continu des capacités des acteurs publics pour soutenir la BSG* : la consolidation du recours au renforcement des capacités des acteurs publics impliqués, tout en leur allouant les ressources nécessaires constitue un impératif à même de réussir la mise en œuvre de la BSG ;

¹⁶ « Bonnes pratiques de l'OCDE en matière de budgétisation sensible au genre », revue de l'OCDE sur la gestion budgétaire, volume 2023, numéro 1, février 2023.

¹⁷ Un nombre croissant de pays de l'OCDE pratiquent la budgétisation sensible au genre : en 2015, moins de la moitié (44 %) des pays de la zone OCDE avaient recours à la BSG. Cette part a atteint en 2023 un peu plus de 60 % des pays.

- *Consolidation de la transparence et de la responsabilité de l'administration par le biais de la BSG* : à travers, entre autres, la publication de la déclaration qui décline les effets du budget sur l'égalité de genre et qui accompagne la présentation du projet de budget au Parlement. Cette déclaration facilite la compréhension par les parlementaires de la contribution des budgets dans la concrétisation des objectifs d'égalité de genre (c'est le cas du Rapport sur le Budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre élaboré par le Maroc depuis 2005).

L'expérience marocaine en matière d'application de la BSG s'aligne parfaitement sur les 7 leviers d'actions identifiés par l'OCDE comme étant des prérequis qui conditionnent la consolidation de l'efficacité et l'efficience des politiques publiques visant la réduction des inégalités de genre par le biais d'un ancrage réussi de la BSG dans les pratiques des départements ministériels et des institutions publiques.

Dans le même sens, les sections suivantes mettent en relief les efforts entrepris par les départements ministériels et les institutions publiques en matière d'intégration de la dimension genre dans leurs exercices de programmation et de budgétisation conformément aux dispositions de la LOF 2015.

III. ASSISES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES EN FAVEUR DE L'EGALITE DE GENRE

Cet axe regroupe les Départements dont l'action concourt à la réalisation de l'ancrage institutionnel de l'égalité entre les sexes et de l'accès équitable aux droits civils et politiques, à savoir, les Droits de l'Homme, la Justice, la Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion, les Habous et Affaires Islamiques, la Solidarité, l'Insertion Sociale, de l'Economie et des Finances, l'Investissement, la Convergence et l'Evaluation des Politiques Publiques, la Réforme de l'Administration¹⁸, les Affaires Etrangères et la Coopération Africaine et la Communication. Cet axe traite également l'apport, en la matière, de certaines institutions qui se sont engagées dans la mise en œuvre de la BSG à l'instar du Haut-Commissariat au Plan et du Conseil Economique, Social et Environnemental.

1. DELEGATION INTERMINISTERIELLE AUX DROITS DE L'HOMME

La Délégation Interministérielle aux Droits de l'Homme (DIDH) poursuit ses efforts au service de la consolidation de la prise en compte de la dimension genre dans l'action publique et ce, à travers essentiellement la coordination des travaux favorisant le renforcement de l'interaction des différents départements gouvernementaux avec les mécanismes onusiens de respect et de protection des droits de l'Homme.

1.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

La DIDH n'a pas encore procédé à la réalisation d'une analyse genre de son fonctionnement et de ses domaines d'intervention. Néanmoins, les enjeux liés à la réduction des inégalités de genre ne sont pas occultés dans la stratégie d'action de la Délégation qui s'articule autour du renforcement de l'interaction du Maroc avec les instruments des droits de l'Homme qui couvrent également la promotion et la protection des droits des femmes ainsi que de la mise en œuvre des droits de l'Homme moyennant leur intégration dans les politiques publiques.

1.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes constitue un des socles du Plan d'action national en matière de démocratie et des droits de l'Homme (PANDDH) qui est le plan d'action conçu et coordonné par la DIDH en partenariat avec les départements ministériels en vue de réussir l'intégration des droits de l'Homme dans les politiques et programmes publics. De même, en ligne avec ses missions et ses attributions en matière de reporting et de coordination de l'interaction avec les mécanismes internationaux des droits de l'Homme, les questions liées à l'égalité de genre sont d'une importance centrale pour la DIDH. A cet égard, il y a lieu de rappeler que le Maroc s'est engagé à élaborer des rapports périodiques du suivi d'opérationnalisation des engagements pris en faveur de la réduction des inégalités de genre, à travers, entre autres, les rapports périodiques sur la mise en œuvre de la Convention sur l'Elimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes-CEDAW-. Il est à noter dans ce sens que notre pays a présenté, en juin 2022, devant le Comité de la CEDAW, le rapport national unique valant 5^{ème} et 6^{ème} rapports sur la mise en œuvre de ladite Convention.

¹⁸ L'Annexe 1 met en exergue la présence quantitative des femmes dans les structures organisationnelles des départements ministériels et des institutions publiques.

1.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Les éléments précédemment analysés sont reflétés dans la chaîne de résultats adoptée par la DIDH qui prend en compte explicitement la dimension genre à travers un indicateur de performance lié à un des objectifs du programme relatif aux droits de l'Homme.

1.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

Conformément à ses missions et à ses attributions ainsi qu'à sa stratégie d'actions, le programme relatif aux droits de l'Homme qui vise, entre autres, l'accompagnement des acteurs publics dans la mise en œuvre des recommandations des instances onusiennes en matière des droits est accompagné d'un indicateur de performance sensible au genre qui mesure le niveau d'exécution des recommandations des instances onusiennes concernant l'égalité de genre (voir tableau ci-dessous).

Programme	Objectif	Indicateur	Réalisations 2022*	LF 2023
Droits de l'Homme	Accompagner les acteurs publics dans l'exécution des recommandations des instances onusiennes en matière des droits de l'Homme	Pourcentage de la mise en œuvre des recommandations des instances onusiennes relatives au genre	-	15%

*La DIDH n'a pas pu calculer la valeur réalisée en 2022 vu que les recommandations de l'examen périodique universel n'ont pu être officiellement acceptées par le Maroc qu'en mars 2023.

Source : DIDH, 2023

Tableau 2 : Chaîne de résultats sensibles au genre mises en place par le DIDH

En lien également avec le renforcement de l'interaction avec les mécanismes onusiens des droits de l'Homme, la DIDH a procédé dans ce sens à la mise en place de 7 partenariats avec des associations de la Société Civile œuvrant dans les domaines liés à la promotion et à la protection des droits de la femme. Ces partenariats ont pour objectif de contribuer au renforcement des capacités des associations nationales en matière d'interaction avec le mécanisme de l'Examen Périodique Universel (EPU), et avec le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Comité CEDAW).

2. MINISTERE DE LA JUSTICE

Le Ministère de la Justice (MJ), de par ses missions et attributions qui lui confèrent un rôle central en matière de promotion et de protection des droits des femmes, maintient une dynamique soutenue en faveur de la prise en compte de la dimension genre dans ses stratégies d'action. Cette dynamique s'est traduite par l'adoption d'une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre l'ensemble de ses programmes budgétaires. Dans le même sillage et dans le souci de renforcement de la pertinence de actions entreprises et à entreprendre en faveur de la réduction des inégalités de genre en termes d'accès à la justice, l'année 2023 marque le lancement d'une étude pour l'actualisation de l'analyse genre relative au secteur de la justice.

2.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Conscient des enjeux et des défis importants que le secteur de la justice est amené à relever pour perfectionner davantage les voies d'ancrage des questions liées à la réduction des inégalités de genre dans ses domaines d'action, le MJ a lancé, en août 2023, un appel d'offre pour la réalisation d'une analyse genre de l'ensemble du secteur. Cette analyse s'inscrit dans

le cadre d'un partenariat entre le Ministère, le CE-BSG, l'ONU Femmes, la Commission Economique et Sociale pour l'Asie occidentale (ESCWA) et de l'Union Européenne (UE).

L'analyse genre en perspective constitue une mise à jour de celle réalisée en 2019 dans le cadre du programme d'appui de l'UE à la mise en œuvre du PGE II. La nouvelle analyse présentera la particularité d'intégrer dans son champ d'étude, en plus du MJ, deux autres institutions, en l'occurrence, la Présidence du Ministère public et le Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire. Les objectifs, ainsi, assignés à cette analyse portent, essentiellement, sur l'identification des enjeux genre au sein du secteur de la justice, l'étude de la pertinence des rôles et des responsabilités de l'ensemble des intervenants dans le secteur et la déclinaison de mécanismes opérationnels pour consolider l'intégration de la dimension genre dans les domaines législatifs, institutionnels et administratifs ainsi que les services rendus aux citoyens et citoyennes afférents audit secteur.

2.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation économique des femmes

La stratégie d'action du MJ repose sur plusieurs axes dont notamment la modernisation du système judiciaire et de l'administration judiciaire, la facilitation de l'accès à la justice, l'amélioration de la performance des juridictions, la moralisation du système judiciaire, le renforcement de la coopération internationale ainsi que la qualification des ressources humaines et appui de l'action sociale. Les projets et les actions engagés pour la concrétisation des objectifs assignés à chaque axe intègre la dimension genre et ce, dans le souci de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la justice et aussi en termes d'exercices de la justice par le biais du renforcement de la présence des femmes dans l'administration judiciaire.

Cette mobilisation du Ministère en faveur de la promotion de l'égalité de genre et des droits des femmes devrait se consolider au regard de la nouvelle mission qui lui a été attribuée par Sa Majesté le Roi pour le pilotage du processus de réforme du code de la famille. Le Souverain a adressé, le 26 septembre 2023, une lettre, à cet effet, au Chef de Gouvernement qui décline les Orientations Royales pour la concrétisation de la réforme du code de la famille voulue par Sa Majesté. A travers cette Lettre Royale, le Souverain a confié le pilotage du processus accompagnant la préparation de cette importante réforme au Ministère de la Justice, au Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire et à la Présidence du Ministère public.

Cette dynamique favorisant la protection et la promotion des droits des femmes ne peut que contribuer considérablement à la concrétisation des ambitions portées par le PGE III et son programme « Maroc-Attamkine Wa Arriyada » en matière de renforcement de l'autonomisation des femmes.

2.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF de 2015 et de celles déclinées dans les circulaires du Chef de Gouvernement relatives à la programmation budgétaire triennale, la chaîne de résultats adoptée par le MJ est marquée par la prise en compte de la dimension genre dans l'ensemble de ses programmes budgétaires (soutien et pilotage, performance de l'administration, modernisation du système judiciaire et juridique et renforcement des droits et des libertés).

2.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

Les objectifs assignés aux programmes budgétaires mis en œuvre par le MJ ainsi que les indicateurs et les sous indicateurs y afférents, que couvre la chaîne de résultats du Ministère, intègrent explicitement la dimension genre. En effet, ladite chaîne traduit la multiplicité des efforts déployés par le Ministère pour promouvoir l'égalité de genre en termes d'accès à la justice et aux professions juridiques et judiciaires (voir tableau ci-dessous). Cette intégration systématique de la dimension genre dans les exercices de programmation et de budgétisation du MJ sera rehaussée et gagnera en pertinence grâce à l'opérationnalisation des recommandations qui découleraient de l'analyse genre qui sera lancée incessamment. Cette dynamique serait, également, appuyée par l'accord de partenariat entre le MJ et le Fonds des Nations Unies pour la Population au Maroc (UNFPA) signé en 2023 et qui a pour objectif d'appuyer la réforme du système judiciaire, à travers l'amélioration de l'accessibilité des femmes et des populations vulnérables à la justice.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Soutien et pilotage	Renforcer les compétences et soutenir l'égalité des sexes	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des fonctionnaires femmes à la formation	29%	50%
			Taux d'accès des fonctionnaires hommes à la formation	30%	50%
		Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	Nombre de fonctionnaires femmes bénéficiant d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	40	60
			Nombre de fonctionnaires hommes bénéficiant d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	69	60
		Taux des assistantes sociales bénéficiant d'une formation dans le domaine du droit de la famille	-	20%	
		Nombre de bénéficiaires des sessions de renforcement des compétences dans le domaine de l'assistance juridique et sociale	405	420	
Performance de l'administration judiciaire	Accroître l'exécution des jugements en matière civile	Taux d'exécution des jugements en matière civile	Taux d'exécution des jugements relatifs à la justice de la famille	97,38%	99,3%
	Faciliter l'accès au droit et à la justice	Nombre d'arrêtés d'octroi de l'assistance judiciaire	Taux de femmes bénéficiaires de l'assistance judiciaire par rapport aux demandes déposées	91%	87%
			Taux d'hommes bénéficiaires de l'assistance judiciaire par rapport aux demandes déposées	93%	84%

Modernisation du système judiciaire et juridique	Renforcer la dématérialisation des procédures dans les tribunaux	Taux de modules informatiques offrant la possibilité de désagrégation des données par sexe		75%	60%
	Renforcement des droits et des libertés		Taux des cellules de prise en charge des femmes et d'enfants équipées	85%	94%
Protéger les droits de la femme et de l'enfant		Nombre d'arrêtés d'octroi des avances financières du fonds d'entraide familiale*		4.574	6.800
		Taux de couverture des sections de la famille par les espaces d'enfants		24,69%	24%

* : Depuis le lancement de ce fonds, le nombre de ses bénéficiaires a atteint 64.277 femmes à fin juillet 2023 pour un coût global de 753,52 millions de dirhams.

Source : MJ, 2023

Tableau 3 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MJ

Ainsi, la chaîne de résultats du MJ décline les actions entreprises par le Ministère pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et ce, moyennant plusieurs leviers d'actions, en l'occurrence, le renforcement des compétences du Ministère y compris féminines, l'accroissement de l'exécution des jugements relatifs à la justice de la famille et consolidation de l'assistance judiciaire, le renforcement de la dématérialisation des procédures dans les tribunaux tout en tenant compte des besoins des femmes ainsi que la protection des droits des femmes et de l'enfant.

Il est à noter à cet égard que le chantier de la transformation numérique de la justice est au centre de la stratégie d'action du MJ. Ce chantier prend en considération les enjeux liés à l'égalité de genre et à la protection des droits des femmes. En effet, le MJ a développé, non seulement, les cases destinées aux données sensibles au genre au niveau des systèmes informatiques des tribunaux, mais il a également conçu et mis en place une plateforme participative pour renforcer l'accès de la femme à la justice «<https://femme.justice.gov.ma>». Cette plateforme intègre des services de concertation, en offrant un espace pour exprimer des avis et formuler des propositions sur la situation de l'accès des femmes à la justice au Maroc. La plateforme permet, également, la communication et la sensibilisation sur les services rendus par les mécanismes du système judiciaire nationaux au profit des femmes et des enfants, et donne accès aux documents et textes juridiques et réglementaires y afférents.

Dans le même cadre, le MJ a lancé un nouveau chantier relatif à la numérisation du fonds d'entraide familial. Ce projet a pour objectif de faciliter l'octroi des avances financières du fonds par le biais de l'informatisation totale de la procédure suivie à cet effet.

2.4. Progrès législatif, réglementaire et institutionnel en faveur de la promotion de l'égalité de genre

Au regard de ses missions et attributions, le MJ s'est engagé dans une dynamique de production juridique et aussi d'enrichissement institutionnel au service de la promotion et de la protection des droits des femmes et ce, en réponse aux Orientations Royales. Les principales décisions émises dans ce sens durant l'année 2022 portent sur ce qui suit :

➔ Dépôt, en avril 2022, des instruments l'adhésion du Maroc au protocole facultatif à la CEDAW/CEDEF ;

- ➔ Institutionnalisation de l'assistance sociale à travers l'adoption de la loi n° 38.15 relative à l'organisation judiciaire : L'article 50 de ladite Loi stipule l'institutionnalisation du travail des assistant.e.s sociaux dans les bureaux de l'assistance sociale. Les missions de ces assistant.e.s portent sur ce qui suit :
 - ✓ Accueillir, écouter, orienter et accompagner des catégories spécifiques.
 - ✓ Mener des enquêtes sociales.
 - ✓ Effectuer des actions de médiation et de conciliation concernant les affaires soumises aux tribunaux.
 - ✓ Effectuer des visites d'inspection aux sites de dépôt et lieux d'hébergement.
 - ✓ Assurer le suivi et l'exécution des sanctions et des mesures judiciaires.
 - ✓ Assurer le suivi des victimes de crimes.
 - ✓ Assurer le suivi des femmes victimes de violence.

- ➔ Création d'un observatoire de justice sensible au genre au MJ : Les missions de cet observatoire couvrent, entre autres, la remise en état des services sociaux permettant la facilitation de l'accès de la femme et de l'enfant au système judiciaire, le soutien et l'accompagnement des cellules de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence. En outre, cet observatoire devrait assurer la veille législative, l'élaboration de proposition de révision législative en cas de besoin et le regroupement, l'examen et l'approbation de l'ensemble des conventions internationales qui concernent les droits des femmes.

3. DELEGATION GENERALE A L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE ET A LA REINSERTION

Même si la part des femmes dans la population carcérale ne dépasse pas en 2022 le niveau de 2,4%, cela n'a pas empêché la Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion (DGAPR) de consacrer un des axes stratégiques de sa stratégie au titre de la période 2022-2026 à la prise en compte des questions liées à la promotion de l'égalité de genre dans de ses domaines d'action.

3.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

L'analyse genre réalisée par la DGAPR en 2017-2018 a alimenté les diagnostics et les analyses ayant accompagné la conception et la mise en place du Plan d'action stratégique de la Délégation au titre de la période 2022-2026. En effet, les constats et les recommandations découlant de cette analyse ont mis en exergue l'utilité de la prise en compte de la dimension genre dans la gestion des affaires pénitentiaires et de réinsertion au service de la promotion et de la protection des droits des femmes incarcérées et des femmes fonctionnaires de la Délégation.

3.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie de la DGAPR et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

Comme précédemment signalé, l'application de l'approche genre dans la gestion des affaires pénitentiaires et de réinsertion est considérée comme un axe stratégique du plan d'action de la Délégation au titre de la période 2022-2026. Ceci signifie que désormais la dimension genre est ancrée dans les pratiques de programmation de la Délégation. Cet ancrage se manifeste notamment par plusieurs projets et actions qui visent le renforcement de l'appui et l'accompagnement des femmes détenues dans les domaines liés à l'entrepreneuriat et ce, en réponse aux engagements pris par la DGAPR dans le cadre de la mise en œuvre du programme « Maroc-Attamkine Wa Arriyada ».

3.3. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département : application de la démarche performance sensible au genre

La DGAPR a mis en place une chaîne de résultats qui traduit les efforts entrepris pour la prise en compte explicite des enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la mise en œuvre du programme budgétaire relatif à la politique pénitentiaire et de réinsertion des détenu.e.s qui couvre l'ensemble des projets et actions actés par la Délégation.

3.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

La majorité des objectifs liés au programme budgétaire relatif à la politique pénitentiaire et de réinsertion des détenu.e.s sont accompagnés d'indicateurs qui sont à leur tour enrichis par des sous indicateurs sensibles au genre. Toutefois, il est à noter que le seul indicateur de performance conçu pour assurer le suivi du degré d'atteinte des objectifs assignés à l'axe stratégique dédié à la prise en compte de l'approche genre dans les domaines d'action de la Délégation se limite uniquement à l'aspect en relation avec l'accès des femmes fonctionnaires de la DGAPR aux postes de responsabilités (voir tableau ci-dessous).

Programme	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Politique Pénitentiaire de Réinsertion des Détenus	Amélioration des conditions de détention	Taux d'occupation des établissements pénitentiaires selon le sexe	Taux d'occupation des établissements pénitentiaires / Hommes	172%	161%
			Taux d'occupation des établissements pénitentiaires / Femmes	89%	80%
		Superficie habitable moyenne par détenu	Superficie habitable moyenne / détenu : Hommes	1,75 m2	1,86 m2
			Superficie habitable moyenne / détenu : Femmes	3,38 m2	3,77 m2
	Promotion des programmes de préparation à la réinsertion	Taux d'accès des détenu(e)s à l'enseignement	Taux d'accès des détenus à l'enseignement : Hommes	95,37%	95%
			Taux d'accès des détenus à l'enseignement : Femmes	97,91%	95%
		Taux d'accès des détenu(e)s à la formation professionnelle	Taux d'accès des détenus à la formation professionnelle : Hommes	94,96%	75%
			Taux d'accès des détenus à la formation professionnelle : Femmes	93,68%	75%
		Taux d'accès des détenu(e)s à la formation artistique et artisanale	Taux d'accès des détenus à la formation artistique et artisanale : Hommes	8,98%	9,4%
			Taux d'accès des détenus à la formation artistique et artisanale : Femmes	24,16%	24,3%
		Taux d'accès des détenu(e)s analphabètes aux programmes d'alphabétisation	Taux d'accès des détenus analphabètes aux programmes d'alphabétisation : Hommes	93,83%	94%
			Taux d'accès des détenues analphabètes aux programmes d'alphabétisation : Femmes	91,24%	92%

	Renforcement des capacités de l'administration	Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue	36%	55%
		Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue selon le sexe		
		Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue Hommes	49%	60%
	Intégration des aspects Genre et de la dimension environnementale	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilités	6,5%	9,5%

Source : DGAPR, 2023

Tableau 4 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par la DGAPR

3.3.2. Actions en faveur de la promotion d'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

En lien avec les efforts déployés par la DGAPR pour le renforcement des capacités des fonctionnaires de son administration, il est à mentionner que l'année 2022 a été marquée par l'organisation de plusieurs cycles de formations au profit de 75 fonctionnaires femmes de la Délégation et ce, dans le cadre d'un partenariat avec la Société civile.

Quant aux actions engagées visant l'amélioration des conditions de détention dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Santé en milieu Pénitentiaire (SNSP) au titre de la période 2022-2026 en partenariat avec le Ministère de la Santé et de la Protection Sociale et avec l'appui financier du Fonds Mondial de lutte contre le Sida, la Tuberculose, et le Paludisme, plusieurs formations ont été organisées en 2022 portant sur les domaines liés à la santé reproductive au profit de 220 détenues. De même, près de 76 membres du personnel médical de la Délégation ont bénéficié durant l'année 2022 de formations en lien avec ces domaines. Dans le même sillage, il est à noter à cet égard que les services et prestations gynécologiques en termes de suivi des grossesses sont fonctionnels et accessibles aux détenues.

L'année 2022 a été également marquée par le lancement de la concrétisation des engagements pris par la Délégation dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et filles à l'horizon 2030 par le biais de l'initiation des concertations en vue de l'instauration d'un mécanisme d'accompagnement des détenues victimes de violences.

3.4. Progrès législatif, réglementaire et institutionnel en faveur de la promotion de l'égalité de genre

Il à mentionner dans ce cadre que le Conseil du Gouvernement tenu, le 30 mars 2023, a approuvé le projet de Loi n° 10.23 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires qui a pour objectifs d'assurer la sécurité des détenu.e.s, des individus, des bâtiments et des infrastructures dédiés auxdits établissements, de garantir la sécurité et les droits des pensionnaires, d'améliorer leurs conditions de vie et de favoriser leur réinsertion.

Ce projet de Loi intègre, également, des dispositions visant le renforcement de la protection des catégories vulnérables de détenus telles que les femmes, les enfants et les personnes à besoins spécifiques, tout en prenant en considération leurs besoins individuels et ce, afin de les aider à s'adapter à la vie en prison et de faciliter leur réinsertion dans la société après avoir purgé leurs peines.

4. MINISTERE DES HABOUS ET DES AFFAIRES ISLAMIQUES

En dépit de l'engagement du Ministère des Habous et des Affaires Islamiques (MHAI) pour le renforcement de la représentativité des femmes dans le champ religieux et de leur autonomisation par le biais du déploiement de plusieurs programmes dans ce sens, les chaînes de résultats adoptées par le Ministère occultent, cependant, la dimension genre. A cet effet, le Ministère est amené à déployer davantage d'efforts pour être en phase avec les principes de la démarche de performance sensible au genre, conformément aux dispositions de la LOF.

4.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

L'élaboration d'une analyse genre du fonctionnement du Ministère et de ses domaines d'interventions demeure un prérequis nécessaire pour la réussite de l'ancrage systématique de la dimension genre dans la stratégie d'action du Ministère et qui serait en mesure de le guider, également, vers la mise en place d'une chaîne de résultats prenant en compte la dimension genre qui serait à la hauteur des efforts déjà engagés et en perspective en la matière.

4.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

Les programmes qui constituent l'ossature de la stratégie d'action du MHAI, en l'occurrence, ceux relatifs à la formation des morchidines et morchidates, à l'alphabétisation dans les mosquées et au renforcement de l'accès à l'enseignement traditionnel, prennent en compte de manière explicite la dimension genre. Ces programmes visent communément l'autonomisation des femmes en améliorant son accès à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi décent, ce qui est en ligne avec les objectifs assignés au programme « Maroc-Attamkine Wa Arriyada ».

4.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche de performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF, le MHAI a mis en place une chaîne de résultats sensibles au genre qui ne reflète pas l'ampleur des efforts déployés par le Ministère pour réduire les inégalités de genre dans le champ religieux.

4.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le département

La dimension genre a été prise en compte dans la chaîne de résultats adoptée par le MHAI à travers le programme relatif à l'encadrement religieux dont l'un des objectifs porte sur l'amélioration de la situation sanitaire des préposés religieux et leur ayant droit. Cet objectif est accompagné d'un indicateur de performance qui mesure le degré de son atteinte et qui porte sur le taux des conjointes, des veuves et des filles des préposés religieux bénéficiant du régime de la couverture médicale. De fait, la chaîne de résultats sensible au genre telle qu'adoptée par le MHAI ne reflète pas l'ensemble des programmes et actions engagé par le Ministère pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses domaines d'intervention.

De même cette chaîne de résultats ne répond pas aux orientations déclinées dans la Circulaire du Chef de Gouvernement n°6/2023 en date du 14 mars 2023 relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale 2024-2026. En effet, la circulaire du Chef de Gouvernement a incité les départements ministériels à renforcer la prise en compte de la dimension genre dans la conception et la mise en œuvre de leurs

stratégies et à poursuivre leur engagement actif dans le déploiement des actions qui leur incombent dans le cadre programme « Maroc-Attamkine Wa Arriyada ».

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Encadrement religieux	Amélioration de la situation sanitaire des préposés religieux et leur ayant droit	Taux des conjointes, des veuves et des filles des préposés religieux bénéficiant du régime de la couverture médicale	49,38 %	49,45%

Source : MHAJ, 2023.

Tableau 5 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MHAJ

4.3.2. Actions en faveur de la promotion d'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

Le MHAJ poursuit ses efforts pour l'accroissement de la représentativité des femmes parmi les gestionnaires, les encadrant.e.s et les bénéficiaires des programmes d'enseignement traditionnel, d'alphabétisation dans les mosquées et de formation des morchidines et morchidates.

Pour ce qui est du programme d'alphabétisation dans les mosquées du Royaume¹⁹, la part de femmes dans le total des bénéficiaires de ce programme avoisine 90%. De même le taux de féminisation du corps pédagogique de ce programme se situe, également, à 90%.

Quant au programme de la formation des morchidines et morchidates²⁰, le nombre total des morchidates formées jusqu'à fin 2022 a atteint 1.315 morchidates sur un total de 4.073 morchidines et morchidates, soit une part de 32,3%. La promotion au titre de l'année scolaire 2022-2023 est composée de 150 morchides et de 100 morchidates. Il est à noter que dans le cadre de la mise en œuvre du programme de formation continue du MHAJ, près de 379 morchidates (réparties sur 5 régions du Royaume) ont bénéficié de formations d'appui en langues française et espagnole et 28 morchidates ont, pour leur part, bénéficié de formations en langues des signes.

Concernant le programme de l'enseignement traditionnel²¹, la part des filles dans le total des élèves des écoles d'enseignement traditionnel, tous cycles confondus, a progressé, passant de 13% au titre de l'année scolaire 2011-2012 à 23,3% au titre de l'année scolaire 2021-2022. Toutefois, la part des élèves filles bénéficiant des internats ne dépasse pas 7,2% durant l'année scolaire 2021-2022. Pour ce qui est du taux de féminisation du corps professoral, il s'élève à 15,32%. La part des femmes dans le total des cadres administratifs et celle dans le total des agents administratifs se sont situées, quant à elles, respectivement à 9,66% et 43,31%.

¹⁹ Les détails relatifs aux objectifs du programme ainsi qu'à ses parties prenantes sont présentés dans l'édition 2023 du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

5. MINISTERE DE LA SOLIDARITE, DE L'INSERTION SOCIALE ET DE LA FAMILLE

L'année 2023 est marquée par le lancement du processus d'élaboration du 3^{ème} Plan Gouvernemental pour l'Egalité au titre de la période de 2023 à 2026 (PGE III) dont le pilotage et la coordination sont assurés par le Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (MSISF). La troisième édition du PGE à l'instar de ses première et deuxième éditions constitue la plate-forme de convergence des différentes actions et mesures entreprises et prévues par les départements ministériels et les institutions publiques pour promouvoir l'égalité de genre et renforcer l'autonomisation des femmes.

5.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

L'élaboration du PGE III, amorcé en décembre 2022, s'est appuyée sur une démarche participative et de concertation impliquant toutes les parties prenantes actives dans les domaines liés à la réduction des inégalités de genre. Ce processus s'est alors enrichi par la prise en compte des enseignements et des recommandations tirées des évaluations des première et deuxième éditions du PGE, en plus des contributions émanant des départements ministériels et institutions publiques impliqués.

5.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

Tout en tenant compte des enseignements et des recommandations issus des évaluations des première et deuxième éditions du PGE, le PGE III a été conçu comme une réponse opérationnelle aux Orientations Royales²², aux recommandations du Rapport sur le NMD et aux priorités du Programme Gouvernemental au titre de la période 2021-2026. Le processus de concertation accompagnant les travaux d'élaboration du PGE III a été rehaussé par le lancement de plusieurs vagues de concertation après la tenue, le 17 mars 2023, de la première réunion de la Commission Nationale pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (CNESAF)²³ présidée par M. le Chef du Gouvernement. Ces concertations ont pour objectifs d'examiner le contenu dudit Plan et travailler sur la budgétisation de ses mesures prioritaires pour validation définitive du PGE III lors la prochaine réunion du CNESAF.

Il est à noter à cet égard que le PGE III s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle stratégie du MSISF couvrant la période allant de 2022 à 2025. En effet, cette stratégie intitulée « GISSR » repose sur 5 principales lignes directrices à savoir :

- Green : Un pont pour un développement durable.
- Inclusive : Un pont pour l'inclusion et la résilience.
- Smart : Un pont pour la digitalisation et l'innovation sociale.
- Social : Un pont pour le renforcement du lien familial et social.
- Régénération : Un pont pour la revalorisation du capital humain.

²² Le Discours de S.M. Le Roi Mohammed VI prononcé lors du 23^{ème} anniversaire de la fête du Trône a insisté sur la nécessité de promouvoir la situation de la femme marocaine, en lui garantissant tous ses droits et en lui permettant d'accéder à tous les domaines de développement...

²³ La Commission nationale de l'égalité de genre et l'autonomisation de la femme créée en juin 2022 offre un cadre garantissant l'harmonie et la convergence des différentes initiatives selon une nouvelle approche d'action et de gouvernance fondée sur la démarche participative qui implique l'ensemble des parties prenantes actives dans les domaines liés à la promotion de l'égalité de genre. Elle est composée de 3 instances de gouvernance à savoir : une commission nationale présidée par le Chef du Gouvernement, un comité technique présidé par Mme. La Ministre de la Solidarité, de l'insertion Sociale et de la famille ainsi que des groupes de travail thématiques.

L'opérationnalisation de la stratégie GISSR (2022-2026) est articulée, quant à elle, autour de 4 piliers dont le pilier 2 relatif à l'égalité de genre, l'autonomisation et leadership des femmes qui est en ligne avec les objectifs du PGE III.

Ceci dit, le PGE III s'appuie, à son tour, sur 3 axes stratégiques qui sont l'autonomisation et leadership, la protection et bien être et les droits et valeurs ainsi qu'un axe transversal commun relatif aux dispositifs de mise en œuvre, de pilotage, de gouvernance et de territorialisation du Plan. Le tableau qui suit met en relief les programmes afférents à chaque axe stratégique du PGE III :

Axes du PGE III	Programme	Contenu du programme
Axe1 : Autonomisation et leadership	Autonomisation économique et leadership	- 05 objectifs stratégiques - 05 domaines d'intervention - 20 résultats attendus - 129 mesures concertées
Axe 2 : Protection et Bien être	Prévention et protection : un environnement protecteur des femmes	- 05 objectifs stratégiques - 05 domaines d'intervention - 15 résultats
Axe 3 : Droits et valeurs	Promotion des droits et lutte contre les discriminations et les stéréotypes	- 05 objectifs stratégiques - 05 domaines d'intervention - 15 résultats

Source : MSISF, 2023.

Tableau 6 : Cadrage programmatique du PGE III

Se faisant, la mise en œuvre du programme "Maroc Attamkine wa arriyada"²⁴ est désormais inscrite dans le cadre de l'opérationnalisation de l'axe 1 du PGE III. Il est important de signaler, dans ce sens, que le Chef du Gouvernement a appelé les départements ministériels à intégrer leurs engagements pris dans le cadre dudit programme dans leur programmation budgétaire au titre de l'année 2024, tout en veillant à leur concrétisation et au suivi de leur mise en œuvre par le biais d'indicateurs de performance²⁵.

5.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Au regard des missions et attributions du MSISF et conformément aux dispositions de la circulaire du Chef de Gouvernement, datée du 14 mars 2023, en lien avec le déploiement du PGE III et de son premier axe stratégique relatif au programme d'autonomisation économique des femmes, le Ministère a mis en place une chaîne de résultats qui prend en compte la dimension genre dans l'ensemble de ses programmes budgétaires. Ces programmes sont liés à une multiplicité d'objectifs sensibles au genre ainsi qu'à des indicateurs de performance qui mesurent le degré d'atteinte de ces objectifs (voir tableau ci-dessous).

²⁴ Les détails relatifs à ce programme sont présentés dans les éditions 2022 et 2023 du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

²⁵ Circulaire du Chef de Gouvernement n°6/2023, datée du 14 mars 2023 et Intervention du Chef du Gouvernement lors de la séance mensuelle sur la politique générale traitant la thématique de l'autonomisation des femmes et les enjeux du développement, 17 juillet 2023.

Programmes	Objectif	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Pilotage et support	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	42,07%	46%
			Taux d'accès des hommes à la formation	31,17%	40%
		Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité et assimilés		37,25%	45%
intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme	Concevoir et piloter la mise en œuvre du plan gouvernemental pour l'égalité	Taux de mise en œuvre des engagements du Ministère au niveau du plan gouvernemental de l'égalité	Taux de territorialisation des programmes de l'égalité	-	20%
			Nombre de centres d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violence ayant développé des services de qualité	-	75
			Taux de couverture au niveau territorial des espaces multifonctionnels pour les femmes institués et opérationnels selon les cahiers de charges y afférent	-	92
			Renforcer l'autonomisation économique des femmes et des filles	Taux d'exécution des mesures programmés au projet « Maroc autonomisation »	30%
	Développement social, promotion des droits des personnes en situation de handicap et protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées	Renforcer la participation des associations, y compris les associations des femmes, à la mise en œuvre des politiques publiques conduites par le Ministère et au ciblage des femmes et des filles	Nombre de projets associatifs appuyés	Nombre de projets associatifs appuyés par le Ministère dans le cadre de chacune des politiques publiques	224
Nombre de projets d'associations destinées à l'autonomisation des femmes et des filles appuyés par le Ministère dans le cadre de chacune des politiques publiques				54	50
Nombre des acteurs associatifs bénéficiaires du renforcement des capacités			Nombre d'associations inscrites dans un processus de renforcement de capacités	-	100
			Nombre d'associations inscrites dans un processus de renforcement de capacités en matière de ciblage des femmes et des filles	-	40

	Concevoir, coordonner et mettre en œuvre des politiques publiques efficaces dans le domaine de la protection de l'enfance en tenant compte la dimension genre	Nombre de provinces ayant créé un SAMU social sur les huit provinces pilotes		4	6
		Nombre d'acteurs ayant introduit les normes de qualité dans les structures et pour les prestations destinées aux enfants et à leurs familles en tenant compte des besoins spécifiques des garçons et des filles		0	0
		Nombre de centres de médiation familiale opérationnels		-	22
	Protéger et promouvoir la famille et les personnes âgées	Taux d'instauration de la démarche qualité au niveau des centres de protection sociale des personnes âgées en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes âgés		19	0
	Promouvoir les droits des personnes en situation de handicap en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	Taux d'exécution du plan d'action pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap 2022-2026		5	10

Source : MSISF, 2023

Tableau 7 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MSISF

Pour ce qui est de la mise en œuvre du programme budgétaire relatif à l'intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme, particulièrement, dans son volet visant le renforcement de l'autonomisation économique des femmes et des filles, plusieurs actions et mesures ont été déployées dans le cadre du programme « Autonomisation économique et leadership » relevant de l'axe 1 du PGE III. De même, une multiplicité d'actions a été entreprise dans le cadre de l'opérationnalisation de l'axe 2 du PGE III visant l'instauration d'un environnement protecteur des femmes. Les principales actions engagées à cet égard sont déclinées dans le tableau qui suit :

Axe du PGE III	Programme	Actions entreprises et prévues
	Autonomisation économique et leadership des femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Signature de 11 conventions de partenariat impliquant les différents acteurs territoriaux pour mettre en œuvre le programme d'accompagnement pour renforcer la qualification et l'autonomisation économique des femmes porteuses de projets» au profit de 36.000 femmes bénéficiaires à l'échelle nationale ; - Lancement des plateformes numériques d'inscription des femmes porteuses de projets ; - Organisation de rencontres régionales pour mobiliser les acteurs concernés afin d'accompagner les femmes porteuses d'idées de projets en situation difficile, les coopératives féminines et les activités informelles gérées par des femmes en vue leur structuration ;

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Axe 1 : Autonomisation et leadership</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Lancement du programme « GISSR Incubateurs Sociaux de Référence », en partenariat avec l'Agence de Développement Social (ADS) et l'Entraide Nationale et d'autres partenaires. Ce programme destiné aux femmes artisanes/ et aux coopératives féminines vise à atteindre les objectifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Création, dans un premier temps, de 12 incubateurs sociaux de référence au niveau des 12 régions du Royaume, et assurer leur redynamisation ; ➤ Mise en place d'un programme de formation et d'accompagnement de 36.000 femmes porteuses de projets ; ➤ Développement des programmes pour accompagner les jeunes qui sont sur le point de quitter les institutions de protection sociale après avoir atteint l'âge de 18 ans ; ➤ Renforcement de l'esprit entrepreneurial pour les bénéficiaires femmes et hommes ; ➤ Promouvoir les capacités institutionnelles et financières de 100 associations/institutions au niveau national dans le domaine de l'inclusion sociale et de l'innovation sociale. - Signature d'une Convention Cadre avec le Groupe OCP portant sur le développement social, inclusif et durable, afin de mener des projets et des initiatives communes visant le renforcement de l'autonomisation, de l'entreprenariat et du leadership féminin ; - Signature d'une Convention Cadre avec le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), et le Groupement Professionnel des Banques du Maroc (GPBM) visant la conception d'une offre de produits de financement avantageux et diversifiés au profit des femmes entrepreneurs ainsi que la structuration d'un accompagnement spécifique et adapté à leurs besoins ; <ul style="list-style-type: none"> ➤ Organisation du prix annuel d'excellence de la femme marocaine « TAMAYUZ », qui a connu l'inscription de 750 candidatures en 2023...
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Axe 2 : Protection et Bien être</p>	<p>Prévention, protection et lutte contre la violence à l'égard des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de la mise en œuvre des engagements définis dans le cadre de La Déclaration de Marrakech 2020 pour mettre fin à la violence faites aux femmes et ce, à travers : <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'opérationnalisation de 83 Espaces Multifonctionnels pour les Femmes (EMF) et la signature de 83 conventions de partenariat avec les associations pour contribuer à la gestion de ces EMF et opérationnaliser les différents services de prise en charge des femmes victimes de violence, notamment, le service d'hébergement ; ➤ La réalisation d'une étude de suivi de la mise en œuvre de la loi 103.13 et de son décret d'application portant sur la lutte contre les violences faites aux femmes et son décret d'application. - Apport d'un appui annuel au profit des centres d'écoute assurant l'accueil, l'orientation et l'accompagnement des femmes victimes de violence ; - Poursuite de l'appui apporté à la plateforme "Kolona Maak" pour l'écoute, le soutien et l'orientation des femmes et des filles en situation de vulnérabilité ; - Organisation à fréquence annuelle de la campagne nationale de sensibilisation sur la violence à l'égard des femmes...

Source : MSISF, 2023

Tableau 8 : Déploiement du PGE III

5.4. Progrès législatif, réglementaire et institutionnel en faveur de la promotion de l'égalité de genre

Dans le cadre de la concrétisation du chantier de la généralisation de la protection sociale, l'année 2023 a été marquée par l'entrée en vigueur du décret n°2.22.632 édictant des mesures temporaires relatives à l'éligibilité à l'aide directe aux veuves en situation de précarité ayant des enfants orphelins à charge.

Ce décret a pour objectif de conformer cette catégorie des populations vulnérables, en l'occurrence les veuves en situation de précarité ayant des enfants orphelins à charge, aux dispositions de la Loi n°72.18 relative au dispositif de ciblage des bénéficiaires des programmes d'appui social et portant création de l'Agence Nationale des Registres, ainsi qu'aux dispositions du décret n° 2.22.923 fixant le seuil du régime d'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) de base dédiée aux personnes incapables d'assumer les frais d'adhésion.

Ledit décret permet, ainsi, aux veuves en situation de précarité ayant des enfants orphelins à charge de bénéficier de l'aide directe tout au long de la période transitoire jusqu'à l'entrée en vigueur du projet relatif aux indemnités familiales et ce, à condition que les personnes ciblées soient inscrites au Registre Social Unifié.

Dans le même sillage, Sa Majesté le Roi, dans son Discours d'ouverture de la première session de la troisième année législative de la 11^{ème} Législature, a donné ses Orientations pour l'opérationnalisation du programme d'aide sociale directe au terme de l'année 2023. Les Orientations Royales, à cet égard, ont insisté sur l'intégration de nouveaux dispositifs audit programme en plus de celui lié à l'octroi des allocations familiales et ce, pour couvrir certaines franges nécessiteuses de la société. De fait, ce programme de soutien bénéficiera aux enfants en âge de scolarité, aux enfants en situation de handicap et aux nouveau-nés. En outre, il sera, également, dédié aux familles pauvres et en situation de précarité, sans enfants en âge de scolarité, plus particulièrement, celles ayant à charge des personnes âgées.

6. MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

Armé d'une expérience solide en matière de gestion budgétaire axée sur les résultats, le Ministère de l'Économie des Finances (MEF), à travers le Centre d'Excellence pour la BSG (CE-BSG), maintient une dynamique ininterrompue au service d'un accompagnement rapproché des départements ministériels et des institutions publiques pour une application et appropriation de la BSG. Dans le même sillage, le MEF moyennant la finalisation de son analyse genre ambitionne de consolider la prise en compte des enjeux liés à la réduction des inégalités de genre dans ses domaines d'interventions y compris le volet fiscal.

6.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le MEF est en phase de finalisation de son analyse genre dont les travaux d'élaboration ont été initiés depuis l'année 2022 en partenariat avec ONU Femmes. Cette analyse a pour objectifs d'identifier les enjeux liés à l'égalité de genre en relation avec le système fiscal et douanier national et de proposer les leviers d'action en mesure de permettre la consolidation de l'ancrage de la dimension genre dans les pratiques de programmation et de budgétisation des administrations fiscale et douanière relevant du MEF.

Il est à noter à cet égard qu'un diagnostic genre a été réalisé selon une méthodologie participative, multiniveaux et multi-acteurs, en exploitant des données quantitatives et qualitatives en lien avec les domaines d'interventions des administrations fiscale et douanière. Tenant compte des constats et des conclusions découlant de ce diagnostic, des recommandations pour le renforcement de l'intégration du genre dans l'action fiscale et douanière ont été formulées et elles sont, actuellement, en phase de concertation impliquant toutes les parties prenantes concernées du MEF.

6.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

De par ses missions et attributions, le MEF inscrit les questions liées à la réduction des inégalités de genre au cœur de ses priorités. En effet, le MEF, à travers le CE-BSG, assure le pilotage de l'application de la BSG par les départements ministériels et les institutions publiques, moyennant un processus continu d'accompagnement et d'appui technique rapproché. De même, le MEF, par le biais des travaux de la Commission de l'Égalité et de la Conciliation créée au Ministère en 2019, est activement engagé dans la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans la gestion et la valorisation de ses ressources humaines. L'opérationnalisation en perspective des recommandations découlant de l'analyse genre pour l'intégration de la dimension genre dans l'action fiscale et douanière constituerait

une aubaine à même de consolider davantage l'ancrage de la dimension genre dans la programmation et la budgétisation du MEF.

Ces leviers d'actions déjà engagés et ceux à venir ne peuvent qu'appuyer et renforcer le rôle du MEF en tant que partie prenante de la mise en œuvre du PGE III et du programme « Maroc Attamkine wa Arriyada » y afférent.

6.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et aux orientations de la circulaire du Chef de Gouvernement datée du 14 mars 2023, le MEF a adopté une chaîne de résultats sensible au genre qui couvre seulement deux programmes, en l'occurrence, les programmes relatifs au support et pilotage et aux politiques économiques et aux stratégies des finances publiques. La finalisation et validation des recommandations de l'AGS du MEF pourrait enrichir ladite chaîne par la prise en compte de la dimension genre dans d'autres domaines d'actions, particulièrement, ceux en relation avec les interventions des administrations fiscale et douanière.

6.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MEF

La chaîne de résultats mise en place par le MEF intègre la dimension genre à travers les actions entreprises dans le cadre du programme portant sur les politiques économiques et les stratégies des finances publiques. Ce programme inclut, en effet, les efforts déployés par le Ministère en termes de pilotage de l'application de la BSG, de renforcement de la présence des femmes dans les organes de gouvernance des Etablissements et des Entreprises Publics et d'élaboration d'études sur les questions liées aux bienfaits économiques de la réduction des inégalités de genre.

Dans le même sillage, le programme relatif au support et pilotage intègre des actions visant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation.

Ces leviers d'actions sont, de fait, accompagnés d'objectifs et d'indicateurs ou bien des sous-indicateurs de performance sensibles au genre.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Support et Pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	48%	45%
		Effectif formé sur la budgétisation sensible au genre		45	25
Politiques Economiques et Stratégies des Finances Publiques	Intégrer la sensibilité genre dans le processus budgétaire des départements ministériels	Nombre de départements ministériels ayant adopté la Budgétisation Sensible au Genre		35	35
	Améliorer les analyses relatives à l'environnement et au développement durable	Nombre d'études réalisées tenant compte de l'aspect genre		4	5
	Améliorer la gouvernance des Etablissements et Entreprises Publics (EEP)	Part des mandats des femmes relevant de la DEPP représentant le MEF au niveau des Conseils d'administration des EEP		54	45

Source : MEF, 2023

Tableau 9 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MEF

Pour ce qui est du suivi des niveaux de réalisation de l'objectif relatif à l'intégration de la sensibilité genre dans le processus budgétaire des départements ministériels, l'analyse des Projets et Rapports de Performance sous le prisme du genre au niveau des 35 départements ministériels ayant adopté la démarche de performance sensible au genre au titre de la Loi de Finances 2023 fait état des constats suivants :

- ✓ 54 programmes n'identifient aucun objectif ni indicateur sensibles au genre ;
- ✓ 56 programmes incluent au moins un objectif explicite concernant l'égalité homme femme auquel est associé au moins un indicateur désagrégé par sexe (contre 51 en 2020) ;
- ✓ 10 programmes ont pour objectif principal de promouvoir l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomie des femmes.

Ce faisant, l'analyse des chaines de résultats sensibles au genre adoptées par les départements a fait état des constats présentés dans le tableau qui suit :

Année	Nombre de départements	Nombre d'objectifs sensibles au genre	Part dans le total des objectifs	Nombre d'indicateurs sensibles au genre	Part dans le total des indicateurs	Nombre des sous indicateurs sensibles au genre	Part dans le total des sous indicateurs
2023	35	105	27%	181	23%	212	60,5%
2022	35	110	28%	184	23%	178	47%
2021	33	125	30%	192	23%	200	54%

Source : Direction du Budget/MEF, 2023

Tableau 10 : Suivi du niveau d'intégration de la dimension genre dans les PdPs des départements ministériels

Dans ce sillage, le CE-BSG a entrepris, entre 2022 et 2023, un ensemble d'actions dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie d'accompagnement et de renforcement des capacités des départements ministériels en matière d'application et d'appropriation de la BSG qui a bénéficié à près de 60 fonctionnaires dont les femmes représentent près de 83%.

Ainsi, le CE-BSG a organisé, durant les mois de février et de mars 2023, trois ateliers de formation et d'accompagnement pour les services déconcentrés des départements de l'Agriculture, de l'Industrie et du Commerce et de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences et ce, en préparation du PLF 2024. Ces ateliers ont été tenus au niveau des régions de Marrakech-Safi, Tanger-Tétouan-Al Hoceima, Casablanca-Settat et Rabat-Salé-Kénitra et avaient pour objectif d'enrichir les connaissances des services déconcentrés pour une bonne application de la BSG à leur niveau.

De même, le CE-BSG a organisé, entre mai et septembre 2023, trois sessions de formation au profit des cadres et responsables relevant des départements des Affaires Etrangères, du Tourisme et du Transport et de la Logistique. Ces sessions s'inscrivent, également, dans le processus d'accompagnement des gestionnaires publics en matière de BSG et en préparation des sessions d'accompagnement pour l'élaboration du PLF 2024.

Dans le même cadre, le CE-BSG, en partenariat avec l'Institut des Finances, a organisé un cycle de formation au profit des départements de la Culture et de la Communication entre les mois d'octobre et de novembre 2022 afin de renforcer leurs capacités en matière de conceptualisation et de mise en œuvre de la BSG.

Par ailleurs, près de 23 inspecteurs·trices des finances ont bénéficié d'un cycle de formation sur la BSG axée sur la Performance organisé par le CE-BSG durant le mois de décembre 2022. Ce cycle a pour objectif de renforcer les capacités des inspecteurs·trices des finances en matière de suivi et d'évaluation des politiques publiques sous le prisme du genre.

Le CE-BSG a également organisé, en janvier 2023, un cycle de formation traitant les questions liées à l'application de la BSG au profit de 16 cadres relevant des divisions sectorielles de la Direction du Budget du MEF. Cette formation avait pour ambition de perfectionner les connaissances de ces cadres en matière de prise en compte de la dimension genre tout au long du cycle de programmation budgétaire.

Il est à préciser, à cet égard, que le CE-BSG a entamé en 2023 un processus de formation des formateurs/trices à l'échelle du MEF afin de capitaliser sur l'expertise développée et cumulée au Ministère et d'en faire bénéficier les autres départements ministériels et institutions publiques ainsi que l'ensemble des intervenants en matière de BSG. Ainsi, une première formation des formateurs a été organisée, en mars 2023, au profit de 20 participants relevant des Directions du Budget, des Etudes et des Prévisions Financières et des Affaires Administratives et Générales.

Concernant les efforts déployés et en perspective pour le développement des outils et instruments à même de contribuer au perfectionnement de l'application de la BSG par les départements ministériels, le CE-BSG a initié, depuis 2022, un projet relatif à la mise en place d'un système de marquage genre des budgets et ce, en partenariat avec ONU Femmes. Ce projet a pour objectif de développer une démarche analytique faisable et applicable par l'ensemble des départements ministériels à même de leur permettre de quantifier les enveloppes budgétaires allouées à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

A cet effet, une première version d'une démarche analytique fondée sur un système de scoring des programmes et des projets des départements ministériels a été développée. Il est important de noter dans ce sens que deux départements pilotes ont été désignés pour tester ladite méthodologie. Il s'agit des départements de l'éducation nationale et de la Jeunesse qui ont bénéficié, dans ce cadre, de formations et d'ateliers de travail, entre 2022 et 2023, pour tester l'ensemble des étapes de la méthodologie de marquage retenue et d'identifier par la suite les ajustements à y apporter, en vue de renforcer son adaptation aux spécificités de la gestion budgétaire telle qu'elle est appliquée à l'échelle nationale et son usage en perspective par l'ensemble des départements ministériels.

Dans la continuité des actions programmées pour une bonne application d'une programmation et d'une budgétisation sensibles au genre par les départements ministériels, le CE-BSG a appuyé, en 2023, la réalisation des Analyses Genre Sectorielles relatives au Ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration et au département de l'Habitat et de la Politique de la Ville. Il est à rappeler, dans ce sens, que le CE-BSG appuie, depuis 2022, la réalisation de l'Analyse Genre relative au MEF.

Concernant les actions engagées pour le renforcement de l'application de la BSG par les Etablissements et Entreprises Publics, le CE-BSG a procédé à la signature, en novembre 2022, d'une convention de partenariat avec l'Agence Nationale pour le Développement des Zones Oasiennes et de l'arganier (ANDZOA) pour l'accompagner le long du processus d'intégration de la dimension genre dans sa programmation et budgétisation.

6.3.2. Actions en faveur de la promotion de l'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

L'année 2023 a été marquée par l'organisation, par le CE-BSG en partenariat avec ONU Femmes, d'une conférence régionale sous le thème « la BSG : les finances publiques comme moteur du changement pour l'égalité ». L'organisation de cette conférence s'inscrit dans la

dynamique des événements prévus par le Maroc dans le cadre de son accueil, en octobre 2023, des Assemblées annuelles du Groupe de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International.

Cette conférence a connu la participation des professionnels/elles des finances publiques et de la BSG en provenance de plusieurs pays. La conférence a été enrichie par les discussions qui ont jalonné les panels organisés et traitant les thématiques en lien avec les réformes des finances publiques pour l'institutionnalisation de la BSG, les méthodes et les synergies entre la BSG et la Budgétisation Sensible au Climat ainsi que les expériences territoriales en matière de gouvernance locale et d'application de la BSG.

6.3. Progrès législatif, réglementaire et institutionnel en faveur de la promotion de l'égalité de genre

Le MEF a acté plusieurs mesures juridiques et institutionnelles au service de l'ancrage de la dimension genre dans la programmation budgétaire des départements ministériels ainsi que de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes au Ministère. Il s'agit principalement des mesures suivantes :

- La diffusion de la circulaire du Chef de Gouvernement n°6/2023 en date du 14 mars 2023 relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale 2024-2026 assortie des objectifs et des indicateurs de performance. La circulaire appelle les départements ministériels et les institutions publiques à renforcer la prise en compte de la dimension genre dans la conception et la mise en œuvre de leurs stratégies et à poursuivre leur engagement actif dans le déploiement des actions qui leur incombent dans le cadre de la mise en œuvre du « PGE III : 2023-2026 » et de son premier axe stratégique relatif au programme « Maroc Attamkine wa Arriyada ».
- Lancement, en 2023, des phases d'essai du centre d'écoute et d'accompagnement des femmes fonctionnaires du MEF (E-NSATE). Ce centre a pour missions d'apporter un appui aux femmes fonctionnaires du MEF en matière de coaching et développement personnel et professionnel. Il est à rappeler que ce projet s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action cadrant les travaux de la Commission Egalité Conciliation (CEC) créée au Ministère depuis 2019.

7. MINISTERE DE L'INVESTISSEMENT, DE LA CONVERGENCE ET DE L'EVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

Le Ministère de l'Investissement, de la Convergence et de l'Évaluation des Politiques Publiques (MICEPP) est un département ministériel nouvellement créé (octobre 2021) qui a pour attributions l'élaboration et le suivi de l'exécution de la politique de l'État dans les domaines de l'investissement, de l'environnement des affaires, de la convergence et l'évaluation des politiques publiques. De fait, le Ministère est une partie prenante cruciale de la dynamique engagée par les pouvoirs publics en faveur du renforcement de l'accès des femmes aux opportunités économiques. De même, le MICEPP est interpellé à prendre en compte la dimension genre dans les instruments et les mécanismes à préconiser pour consolider la convergence et l'évaluation des politiques publiques.

7.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le MICEPP ne dispose pas encore d'analyse genre relative à ses domaines d'intervention du fait que le Ministère est nouvellement créé en octobre 2021.

7.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

Certes le Ministère n'a pas encore à son actif l'ensemble des données et des informations qui lui sont nécessaires pour mettre en place une programmation sensible au genre, au regard de l'indisponibilité d'une analyse genre, cela n'empêche que le MICEPP joue un rôle de premier ordre au service de la réduction des inégalités de genre et de la promotion des droits des femmes à travers plusieurs canaux. Le Ministère a, à cet égard, réussi un des paris les plus ambitieux en matière de renforcement de l'accès des femmes à l'emploi et à l'entrepreneuriat en réponse aux Orientations Royales, aux recommandations issues du Rapport sur le NMD ainsi qu'au Programme Gouvernemental et ce, moyennant la prise en compte de la dimension genre dans les mécanismes d'opérationnalisation de la Charte d'Investissement.

A cet effet, le décret n°2.23.1 adopté, en janvier 2023, portant application des dispositifs apportés par la nouvelle Charte d'Investissement a conditionné l'éligibilité à certaines primes de soutien par l'atteinte de certains seuils en lien avec l'emploi des femmes. Ainsi, les primes communes à allouer aux projets d'investissement sont déterminées en fonction de plusieurs critères dont un qui conditionne l'éligibilité à une prime équivalente à 3% du montant de l'investissement par la réalisation d'un taux de féminisation des emplois créés se situant à au moins 30%.

Dans ce sillage, le Ministère, au regard de ses missions et attributions, en tant qu'entité gouvernementales chargée de l'élaboration et du suivi de l'exécution de la politique de l'État en matière de convergence et d'évaluation des politiques publiques est fortement interpellé à prendre en compte la dimension genre dans les dispositifs juridique, institutionnel et programmatique à concevoir pour y parvenir.

Partant de ces actions entreprises ainsi que celles en perspective, le MICEPP est une partie prenante de la mise en œuvre du PGE III, principalement, son axe I relatif à au renforcement de l'autonomisation économique et du leadership des femmes qui intègre le programme « Maroc Attamkine wa Arriyada ».

7.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche de performance

Conformément aux dispositions de la LOF et aux orientations du Chef de Gouvernement déclinées dans sa circulaire n°6/2023 relative à la Programmation Budgétaire Triennale au titre de la période 2024-2026, le MICEPP a adopté une chaîne de résultats sensible au genre qui couvre, uniquement à ce stade le programme support et pilotage. En effet, la dimension genre est prise en compte dans ladite chaîne de résultat au niveau de l'indicateur de performance qui renseigne sur le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité et qui assure le suivi du degré de concrétisation de l'objectif du programme « support et pilotage » et qui vise l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétence (voir tableau ci-dessous). Il est clair que cette chaîne de résultats est amenée à s'enrichir davantage par des éléments en relation avec la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes eu égard aux actions déployées et celles programmées, dans ce sens, par le Ministère.

Programmes	Objectif	Indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Support et Pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétence	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité		15%

SOURCE : MICEPP, 2023.

Tableau 11 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MICEPP

8. DEPARTEMENT CHARGE DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION

Le Département chargé de la Réforme de l'Administration (DRA) demeure engagé en faveur de la pleine intégration de la dimension genre au sein de la fonction publique, à travers, entre autres, la concrétisation des projets inscrits dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Égalité des Sexes dans la Fonction Publique (SIESFP), lancée depuis 2016.

8.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

En plus de l'analyse genre de la fonction publique menée, en 2019, dans le cadre du programme d'appui de l'UE à la mise en œuvre du PGEII, une nouvelle analyse genre a été lancée, le mois de mai 2023, par le DRA.

Il est à préciser que cette nouvelle analyse se focalise, essentiellement, sur les aspects liés à la transformation numérique initiée par le Ministère de la Transition Numérique et de la Réforme de l'Administration. De fait, cette analyse ambitionne d'étudier, sous le prisme genre, l'impact de la digitalisation sur l'accès des usagères et usagers aux services publics offerts ainsi que sur l'amélioration du mode de travail des fonctionnaires femmes et hommes.

8.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

La SIESFP constitue le cadre d'action permettant au DRA, en partenariat avec l'ensemble des départements ministériels, de concrétiser les ambitions portées par sa stratégie dont la consolidation de l'approche genre dans l'administration publique est un des axes stratégiques.

En effet, à travers la mise en œuvre des actions programmées dans le cadre du SIESFP, le DRA acte son engagement au service de la réduction des inégalités entre les sexes dans les processus de recrutement et de promotion dans la fonction publique en promouvant la représentativité des femmes au niveau des instances de prise de décision des différents départements, ainsi que de l'ancrage de la culture de l'égalité professionnelle dans l'administration publique. Ces objectifs sont parfaitement en ligne avec ceux du PGE III, particulièrement, son axe I qui inclut le programme « Maroc Attamkine wa Arriyada ».

Ce faisant, le tableau qui suit met en exergue les projets qui incombent au DRA dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III.

Projets programmés	Résultats attendus	Activités programmées
Mise en place d'un dispositif pour renforcer l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans le secteur public	Accompagner les départements ministériels et les sensibiliser pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> - Concertation avec les acteurs concernés pour l'adoption du mécanisme de quotas en termes de représentativité des femmes dans les postes de responsabilités dans les secteurs public - Mise en place d'un plan de formation et de mentorat pour aider les femmes fonctionnaires à développer leurs connaissances et compétences en matière d'utilisation des outils digitaux, de communication, de leadership pour les appuyer à accéder aux postes de responsabilité
Renforcement des mesures facilitant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans le secteur public	Accompagnement des départements dans la mise en place des crèches selon la version revue du cahier des charges conçu dans ce sens/ adoption d'autres mesures pour la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des fonctionnaires	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un état des lieux et une mise à jour des solutions existantes et à préconiser en faveur de la consolidation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des fonctionnaires dont la mise en place des crèches aux niveaux central et régional - Programmation des actions d'accompagnement et de sensibilisation au profit de départements traitant les questions liées à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des fonctionnaires
Réalisation d'une analyse genre de la transition numérique au sein de l'administration publique	Réalisation d'une étude de l'impact, sous le prisme genre, de la digitalisation sur l'accès des usagères et usagers aux services publics offerts ainsi que sur l'amélioration du mode de travail des fonctionnaires femmes et hommes.	<ul style="list-style-type: none"> - Finalisation de l'étude - Réalisation de la feuille de route déclinant un plan d'action fondé sur les recommandations issue de l'étude
Renforcement des capacités des femmes fonctionnaires en matière d'accès et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication	Renforcement des capacités des femmes éligibles aux postes de responsabilité dans les services déconcentrés en matière de leadership et ce, dans l'objectif d'accroître leur accès aux postes de responsabilité	Réalisation des sessions de formation traitant les enjeux de la digitalisation au profit des femmes éligibles aux postes de responsabilité à l'échelle des services déconcentrés de l'ensemble des départements interministériels

Tableau 12 : Mesures prises en charge par le DRA dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III

8.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche de performance

En ligne avec les dispositions de la LOF et tenant compte des orientations de la circulaire du Chef de Gouvernement datée du 14 mars 2023 relative à l'établissement des propositions relatives à la Programmation Budgétaire Triennale (2024-2026) assortie des objectifs et des indicateurs de performance, le DRA a mis en place une chaîne de résultats qui intègre la dimension genre, essentiellement, à l'échelle de certains indicateurs ou bien sous indicateurs de performance (voir tableau qui suit).

Programme	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateur	Réalisations 2022	LF 2023
Réforme de l'administration et amélioration des services publics	Institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences	Taux des femmes fonctionnaires dans les services déconcentrés bénéficiant des formations pour occuper les postes de responsabilité			37%
	Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus	Taux de réalisation de Sites Pilotes conformément au cadre référentiel d'accueil pour garantir l'égalité d'accès des personnes aux services publics	Taux d'application effective des normes relatives au genre et des Personnes à Mobilité Réduite au niveau des sites pilotes d'accueil	75%	98%
	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences au niveau du Ministère	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	11,27%	58,7%

Source : DRA, 2023

Tableau 13 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DRA

La chaîne de résultat du DRA, qui couvre le programme relatif à la réforme de l'administration et à l'amélioration des services publics, prend en compte la dimension genre de manière explicite à travers l'indicateur de performance relatif au taux des femmes fonctionnaires dans les services déconcentrés bénéficiant des formations pour occuper les postes de responsabilité qui mesure le niveau de concrétisation de l'objectif lié à l'institutionnalisation d'une fonction publique équitable basée sur un système de compétences. Il s'agit, également, d'un indicateur en mesure d'apprécier le degré de pertinence des efforts déployés dans le cadre de la SIESFP qui vise, entre autres, l'accroissement de l'accès des femmes aux postes de responsabilité dans la fonction publique.

Il est à noter, à cet égard, que dans la continuité des actions entreprises et programmées dans le cadre de la SIESFP et pour renforcer l'effectivité de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique, le DRA a élaboré, en partenariat avec l'ONU Femmes et le Forum des Fédérations Canadiennes, un plan d'action au titre de la période de 2023 à 2026 qui intègre un ensemble de projets y compris ceux inscrits dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III (voir tableau ci-dessous).

Axes	Actions programmées
Axe 1 : Mise en place des mesures facilitant la conciliation vie privée - vie professionnelle pour les fonctionnaires du secteur public	- Réalisation d'un état des lieux et une mise à jour des solutions existantes et à préconiser en faveur de la consolidation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des fonctionnaires dont la mise en place des crèches aux niveaux central et régional
	- Programmation des actions d'information et de sensibilisation au profit des départements traitant les questions liées à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des fonctionnaires
	- Renforcement des capacités des femmes en matière d'accès et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication
Axe 2 : Opérationnalisation de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique (OGFP)	- Accompagnement et opérationnalisation de l'équipe chargée du fonctionnement de l'OGFP
Axe 3 : Renforcement des capacités des fonctionnaires (membres Réseau de Concertation interministériels (RCI) ²⁶ et acteurs des Ressources Humaines) en matière d'ES dans la fonction publique	- Elaboration des modules en ligne traitant l'égalité des sexes dans la fonction publique
	- Développement des formations au profit des membres du RCI
Axe 4 : Renforcement de la communication institutionnelle pour promouvoir la culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes de genre	- Organisation de campagnes d'information et de sensibilisation pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'administration publique
	- Diffusion d'outils pratiques permettant l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de gestion des ressources humaines

Tableau 14 : Plan d'action pour le renforcement de l'effectivité de l'égalité des sexes dans la fonction publique au titre de la période de 2023 à 2026

De même la dimension genre a été prise en considération dans la chaîne des résultats du DRA au niveau du sous indicateur qui renseigne sur le niveau de prise en compte de la dimension genre dans les actions déployées pour l'amélioration de l'accessibilité aux locaux des administrations publiques.

Dans le même sillage, le DRA a conçu un sous indicateur qui assure le suivi du niveau d'accès des femmes fonctionnaires du département à la formation qui est lié à l'objectif portant sur l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences au niveau du Ministère.

²⁶ Pour plus de détails concernant le RCI, voir les précédentes éditions du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

9. DEPARTEMENT CHARGE DES AFFAIRES ETRANGERES ET DE LA COOPERATION AFRICAINE

De par ses missions et ses attributions, le Département chargé des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine (DAECA) s'occupe, entre autres, du développement de la coopération internationale et de la coordination de l'ensemble des relations extérieures, tout en veillant à leur adéquation avec la politique extérieure du Maroc. La dimension genre constitue, d'ailleurs, l'un des piliers de ces programmes de coopération. De fait, le département joue un rôle de premier plan dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau national que régional et international.

9.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le DAECA ne dispose pas encore d'analyse genre relative à ses domaines d'intervention. Conscient de l'importance de cet outil pour asseoir les bases adéquates pour une application réussie de la BSG, le DAECA prévoit un accompagnement rapproché du CE-BSG à cet égard.

9.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

Le DAECA, à travers le développement d'une coopération Sud-Sud, triangulaire et multipartite en matière de développement économique et sociale, est considéré comme une partie prenante essentielle de la dynamique initiée par notre pays au service de l'édification d'un développement inclusif qui offre aux femmes et aux hommes les mêmes opportunités.

A cet égard, il est à préciser que le DAECA assure la coordination du Cadre de Coopération pour le Développement Durable (CCDD) entre le Maroc et le Système des Nations Unies au titre de la période de 2023 à 2027, signé le 13 mars 2023, par le Ministre des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'étranger et la coordinatrice Résidente du Système des Nations Unies pour le Développement au Maroc. Ce cadre constitue l'instrument de référence pour la planification et le suivi de la mise en œuvre des activités des Nations Unies au Maroc. Il matérialise l'engagement du Système des Nations Unies à accompagner le Maroc pour la réalisation des priorités nationales et des Objectifs de Développement Durable et ce en ligne, également, avec les recommandations issues du Rapport sur le NMD.

Le CCDD est articulé autour de 4 axes stratégiques qui intègrent systématiquement la dimension genre et visent la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces axes portent sur i) la transformation économique, inclusive et durable, ii) le développement du capital humain, iii) l'inclusion et la protection sociale ainsi que iv) la gouvernance, la résilience et le développement local. Ce cadre de développement implique, en plus du DAECA, plusieurs départements ministériels et institutions publiques, les Agences du Système des Nations Unies représentées au Maroc et la société civile.

De même, conformément à ses missions et à ses attributions, le DAECA coordonne, avec le Ministère de la Solidarité, de l'Insertion sociale et de la Famille, la mise en œuvre du premier plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité initié depuis 2022. Ce plan, élaboré en partenariat avec ONU Femmes, est l'aboutissement d'un processus de concertation associant l'ensemble des départements ministériels, les institutions nationales, ainsi que les organisations de la société civile concernées. Il repose sur trois piliers, à savoir : la diplomatie préventive, la médiation et le maintien de la paix, la promotion d'une culture de la paix et de l'égalité et la participation économique de la femme. De fait, ce plan d'action constitue le

cadre politique intégré au service de l'application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité.

Ce faisant, le DAECA est une partie prenante du processus d'élaboration et de mise en œuvre des 3 programmes relevant du PGE III (2023- 2026).

9.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et aux directives de la circulaire du Chef de Gouvernement 06/2023, le DAECA a adopté une chaîne de résultats qui intègre la dimension genre et qui couvre deux programmes (voir le tableau ci-dessous), en l'occurrence, ceux relatifs à l'action diplomatique et le rayonnement du Maroc et au support et pilotage. Un des objectifs du premier programme et qui vise la promotion des relations bilatérales et multilatérales, la consolidation des acquis du Maroc en matière de son intégrité territoriale et la promotion du modèle marocain et des grandes réformes engagées est accompagné par un sous indicateur qui renseigne sur le nombre de femmes diplomates étrangères bénéficiant de la formation à l'Académie Marocaine des Etudes diplomatiques.

Quant au deuxième programme, le degré de réalisation de son objectif portant sur le renforcement et la qualification des ressources humaines est suivi, entre autre, par deux sous indicateurs sensibles au genre qui renseignent sur le nombre de femmes ayant suivi la formation et le nombre de femmes accédant aux postes de responsabilité. En relation avec ce dernier sous-indicateur, il est important de mentionner que le DAECA veille à la sensibilisation des femmes et à leur accompagnement pour les encourager à postuler aux postes de responsabilité. Pour y parvenir, des programmes de formation spécifiques leur ont été conçus afin de renforcer leurs compétences, essentiellement, en matière de leadership.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Action diplomatique et Rayonnement du Maroc	Promouvoir les relations bilatérales et multilatérales, consolider les acquis du Maroc en matière de son intégrité territoriale et promouvoir le modèle marocain et les grandes réformes engagées	Nombre de diplomates étrangers bénéficiant de la formation à l'Académie Marocaine des Etudes Diplomatiques	Nombre de femmes diplomates étrangères bénéficiant de la formation à l'Académie Marocaine des Etudes diplomatiques	12	80
Support et pilotage	Renforcer et qualifier les ressources humaines	Nombre d'agents ayant suivi une formation	Nombre de femmes ayant suivi la formation	1.011	1.250
		Nombre de postes de responsabilité	Nombre de femmes responsables	115	160

Source : DAECA, 2023

Tableau 15 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MAECAMRE

Ceci dit, la chaîne de résultats sensibles au genre mise place par le DAECA n'intègre pas encore l'ensemble des efforts déployés par le département en faveur de la promotion de l'égalité de genre. Dès lors, la réalisation d'une analyse genre de l'ensemble des domaines d'intervention du département s'avère d'une grande utilité pour réussir davantage l'ancrage de la dimension genre dans ses pratiques de programmation et de budgétisation.

10. DEPARTEMENT CHARGE DE LA COMMUNICATION

Le respect de l'image de la femme dans les médias et la lutte contre tous les stéréotypes sexistes est au centre des priorités du Département de la Communication (DC). Dès lors, le département a déployé une diversité d'action pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans les médias et dans ses structures organisationnelles.

10.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le DC avec l'appui de l'UE a élaboré, en 2019, une analyse genre du secteur de la communication et un guide pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias au Maroc et ce, dans l'objectif d'appuyer les actions du département et les intervenants dans le secteur de la communication à promouvoir la culture de l'égalité entre les hommes et les femmes et protéger les droits des femmes.

Dans l'objectif de consolider la pertinence de ses interventions en la matière, le DC prévoit la réalisation d'une nouvelle étude à même d'identifier l'ensemble des manifestations des inégalités entre les femmes et les hommes dans le secteur ainsi que les leviers d'actions pour y pallier.

10.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

Le DC jouit d'un rôle central dans la lutte contre les stéréotypes sexistes et toutes formes de violences basées sur le genre, l'amélioration de l'image de la femme et la protection de ses droits et ce, conformément à un des piliers de la vision du département qui se veut l'ambition de développer un secteur de communication qui consacre la culture des droits et libertés. Le DC a entrepris plusieurs actions (enrichissement du cadre juridique et réglementaire, révision des cahiers de charges, promulgation de la Charte nationale pour l'amélioration de l'image de la femme dans les médias, élaboration d'un guide pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias...) et prévoit de nouvelles mesures dans ce sens. Ces actions mises en œuvre et prévues sont en ligne avec les objectifs assignés au PGE III, essentiellement, son axe III qui inclut le programme relatif à la promotion des droits et de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

10.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

En réponse aux dispositions de la LOF et aux orientations déclinées dans la circulaire de chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période 2024-2026, le DC a adopté une chaîne de résultats sensibles au genre. Cette dernière couvre le programme portant sur la communication, le développement des médias et les relations publiques et intègre explicitement la dimension genre au niveau de l'objectif relatif à l'amélioration de l'image de la femme dans les médias et lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias nationaux. L'indicateur de performance accompagnant cet objectif est, de fait, sensible au genre vu qu'il renseigne sur le nombre d'activités réalisées pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias.

De plus, la chaîne de résultats mise en place par le DC inclut un sous-indicateur sensible au genre qui porte sur le taux d'accès des femmes du département à la formation et qui assure le suivi du niveau de réalisation de l'objectif lié au développement des compétences du personnel et optimisation de l'efficacité de la Gestion des Ressources Humaines (voir tableau ci-dessous).

Programme	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Communication, Développement des médias et relations publiques	Améliorer l'image de la femme dans les médias et lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias nationaux	Nombre d'activités réalisées pour la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les médias		-	1
	Développer les compétences du personnel et optimiser l'efficacité de la GRH	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	26	24

Source : DC, 2023

Tableau 16 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DC

11. HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN

De par ses missions et attributions en termes de production de statistiques sensibles au genre, le Haut-Commissariat au Plan (HCP) jouit, dès lors, d'un rôle crucial au service d'une action publique soucieuse des enjeux liés à la réduction des inégalités de genre.

11.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le HCP est chargé de la production régulière des statistiques sensibles au genre issues des enquêtes, des rapports et des études effectuées. De fait, le HCP est la source officielle de données utilisées pour cerner les manifestations et les facettes des inégalités de genre dans l'ensemble des secteurs. Toutefois, le HCP n'as pas encore procédé à la réalisation d'une analyse genre de son fonctionnement, ses interventions et son organisation.

11.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

La stratégie du HCP est fondée, entre autres, sur la réalisation des enquêtes statistiques et des études couvrant les domaines économiques, sociaux et démographiques et ce, afin de fournir des données nationales et territoriales fiables et de contribuer à l'éclairage de la décision publique. Il est important de noter que ces enquêtes et études, quel que soit leur périmètre d'analyse, intègrent systématiquement la dimension genre (enquêtes sur le budget temps, l'enquête nationale permanente sur l'emploi, en y intégrant un module spécifique sur l'emploi des femmes, enquête sur la prévalence de la violence à l'encontre des femmes et des hommes, l'enquête sur la migration internationale...).

Ce faisant, le HCP a pu mettre en place un dispositif d'opérations statistiques riche en données et d'analyses sensibles au genre qui sont accessibles par le biais, notamment, d'une plateforme interactive et conviviale « genre.hcp.ma ». Cette prise en compte systématique de la dimension genre est amenée à se rehausser grâce à l'appui apporté au HCP dans le cadre du programme d'appui à l'intégration du genre dans la production et l'analyse des statistiques en partenariat avec ONU Femmes au titre de la période de juillet 2020 à mars 2024. Ces efforts engagés par le HCP sont amenés à renforcer l'appréhension des différentes dimensions des inégalités genre dans l'ensemble des domaines et ainsi contribuer considérablement à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques soucieuses de la réduction de inégalités de genre.

A travers ces données et analyses sensibles au genre qui sont régulièrement enrichies et mises à jour, le HCP est une partie prenante indispensable à la concrétisation des objectifs assignés au PGE III et de ses 3 axes stratégiques.

11.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et aux orientations de la circulaire du Chef de Gouvernement datée de 14 mars 2023 et portant sur la Programmation Budgétaire Triennale au titre de la période 2024 à 2026, le HCP a adopté une chaîne de résultats intégrant de manière explicite la dimension genre, essentiellement, au niveau de ses indicateurs et sous indicateurs de performance. Ces derniers renseignent sur le niveau de concrétisation des objectifs liés à la gestion des ressources humaines et de la formation.

11.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

La sensibilité à la dimension genre dans la chaîne de résultats mise en place par le HCP s'est limitée à l'adoption de certains indicateurs et sous indicateurs de performance liés à certains objectifs des programmes « pilotage et soutien » et « formation des cadres dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information ». Les interventions du HCP en termes de production de données, d'analyses et d'études intégrant la dimension genre ne sont pas encore prises en compte au niveau de ladite chaîne (voir tableau ci-dessous). Il est important que le HCP parvienne à y remédier pour s'aligner davantage sur les prérequis nécessaires pour une application réussie de la BSG.

Programmes	Objectif	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Pilotage et soutien	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Part des femmes bénéficiaire de la formation		78,86%	53%
			Taux de féminisation du personnel du HCP	47%	47%
Formation des cadres dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information	Répondre à la demande croissante dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information	Taux de diplomation par sexe	Taux de diplômés hommes INSEA	52%	52%
			Taux de diplômées Femmes INSEA	48%	48%
			Taux de diplômés hommes ESI	49%	30%
			Taux de diplômées Femmes ESI	51%	70%
	Améliorer la qualité des prestations sociales fournies aux étudiants de l'INSEA	Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'hébergement par sexe	Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'hébergement des étudiantes	100%	100%
			Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'hébergement des étudiants	100%	100%

Source : HCP, 2023

Tableau 17 : Chaîne de résultats sensibles au genre mises en place par le HCP

11.3.2. Actions en faveur de la promotion de l'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

Le HCP s'est engagé dans un processus continu pour enrichir ses bases de données et ses analyses sensibles au genre. A cet égard, plusieurs actions et mesures ont été entreprises et elles sont déclinées comme suit :

- ➔ Réalisation des activités inscrites dans le cadre du programme d'appui à l'Intégration de la dimension genre dans la production et l'analyse des statistiques sensibles au genre, en partenariat avec l'ONU Femmes et l'UE. Il s'agit essentiellement de :
 - ✓ La diffusion de la plateforme interactive sur les statistiques sensibles au genre « genre.hcp.ma » ;
 - ✓ L'élaboration d'une étude portant sur le compte satellite des ménages axé sur les activités domestiques des femmes (production non marchande des ménages) ;
 - ✓ La réalisation d'une étude relative aux rapports sociaux femmes-hommes au sein des ménages marocains ;
 - ✓ Le renforcement des capacités des cadres du HCP en matière de collecte et de traitement des statistiques sensibles au genre, au niveau central et des régions, afin de leur fournir un appui technique pour la production des indicateurs genre liés au suivi des ODD ;
 - ✓ L'apport d'appui nécessaire à l'élaboration d'un indice composite sur les inégalités de genre ;
 - ✓ La réalisation d'une enquête qualitative sur le leadership et la participation de la femme au marché de travail.
- ➔ Mise en place d'un partenariat avec l'ambassade du Canada pour l'utilisation de l'Approche Comparative entre les sexes (ACS plus) dans les analyses genre à prévoir par le HCP. Ce partenariat a permis la réalisation des activités suivantes :
 - ✓ Réalisation d'une étude d'analyse de la participation des femmes au marché du travail, en utilisant l'approche ACS plus ;
 - ✓ Elaboration d'un guide d'utilisation de l'approche ACS Plus ;
 - ✓ Renforcement des capacités des cadres du HCP en matière d'utilisation et d'exploitation de l'approche ACS plus.
- ➔ Organisation des formations et de sessions de renforcement de capacités à l'échelle centrale et territoriale en matière de collecte de données sensibles au genre au niveau territorial et en matière de développement de solution digitales pour faciliter la collecte des statistiques et données sexo-spécifiques en mesure renforcer les mécanismes de suivi/évaluation des politiques publiques sensibles au genre.

12. CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE), de par ses missions et attributions en tant qu'institution consultative, s'engage activement à l'intégration des questions liées à l'égalité de genre dans ses travaux en vue de contribuer à la dynamique en cours visant la consolidation d'une action publique soucieuse des enjeux en relation avec la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

12.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Bien qu'il ne dispose pas d'analyse genre propre à ses métiers et ses champs d'actions, le CESE prend en considération, depuis sa mise en place en 2011, les préoccupations liées à la réduction des inégalités de genre dans le cadre de l'élaboration des rapports, des avis et des auto-saisines afin d'orienter les politiques publiques vers une action pertinente en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la protection des droits des femmes.

12.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

Eu égard à ses missions et attributions, le CESE contribue, moyennant les propositions de mesures et des recommandations émises dans le cadre de ses analyses, rapports et avis, à mettre la lumière sur les facettes des inégalités de genre, l'utilité de leur réduction dans le domaine économique, social, et environnemental ainsi que les voies à arpenter pour une action publique davantage inclusive.

12.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne des résultats adoptée par le CESE, conformément aux dispositions de la LOF et à celles découlant de la circulaire du Chef de Gouvernement relatives à la Programmation Budgétaires Triennale au titre de la période 2024-2026, intègre explicitement la dimension genre. En effet, ladite chaîne de résultats, qui couvre l'unique programme budgétaire du CESE portant sur la contribution à l'amélioration des politiques publiques et à la promotion de la démocratie participative, intègre un indicateur de performance sensible au genre et qui renseigne sur le pourcentage des productions du CESE qui prennent en considération la question du genre. Cet indicateur accompagne un des objectifs du programme en question et qui vise le rehaussement de la qualité des productions du CESE et le renforcement de l'applicabilité de ses recommandations.

Il est à noter, à cet égard, qu'en 2022, le pourcentage des productions du CESE qui prennent en considération la question du genre a atteint 73% signifiant que sur 10 rapports produits par le CESE, près de 7 intègrent la dimension genre.

Programme	Objectif	Indicateur	Réalisations 2022	LF 2023
Contribution à l'amélioration des politiques publiques et à la promotion de la démocratie participative	Rehausser la qualité des productions du CESE et renforcer l'applicabilité de ses recommandations	Pourcentage des productions du CESE qui prennent en considération la question du genre	73%	50%

Source : CESE, 2023

Tableau 18 : Chaîne de résultats sensibles au genre relative du CESE

Ainsi, en rapport avec les niveaux réalisés, en 2022, par le CESE en termes de pourcentage de ses productions qui prennent en considération la question du genre, il est à noter dans ce sens que cette année a été marquée par la réalisation de plusieurs analyses qui mettent la lumière sur l'analyse des facettes des inégalités de genre, leurs causes ainsi que les éventuelles solutions à opérationnaliser pour y pallier. Les principales actions effectuées à cet égard sont déclinées comme suit :

- ➔ Elaboration du Rapport annuel du CESE au titre de l'année 2021 qui a consacré dans sa section sur la situation sociale, une partie sur l'égalité de genre en traitant les questions de la participation féminine au marché du travail et de la lutte contre le harcèlement sexuel des filles et des femmes.
- ➔ Réalisation d'un sondage, en février 2022, à travers la plateforme « Ouchariko » portant sur la faisabilité de la réforme du code de la famille et son acceptabilité sociale. Il en ressort que 80% des réponses considèrent que la tutelle de enfants doit être assumée par les deux parents, 62% des réponses appellent à mettre fin à toutes les dérogations autorisant les mariages des personnes mineures...
- ➔ Evaluation des programmes publics destinés aux jeunes durant le mandat gouvernemental au titre de la période de 2016 à 2021, particulièrement, la politique intégrée de la jeunesse. En se basant sur les constats issus de ladite évaluation, le CESE recommande de répondre de manière différenciée aux besoins et aux attentes des différentes catégories des jeunes y compris les femmes et de mettre fin à toutes les formes de discrimination envers les jeunes femmes et favoriser leur accès au travail rémunéré, à l'éducation et à la propriété.
- ➔ Réalisation d'un avis sur l'économie du sport qui a insisté sur les opportunités dont recèle le sport en termes de création d'emplois. Pour les saisir, l'avis du CESE recommande le développement de l'intérêt des femmes au sport et ce, en leur offrant les possibilités d'une participation effective.
- ➔ Elaboration d'un avis sur les écosystèmes forestiers du Maroc qui sollicite une répartition équitable des bénéfices découlant de la chaîne de valeur de la filière d'agriculture au profit des femmes rurales...

IV. EFFORTS CONTINUS POUR UN ACCES EQUITABLE AUX SERVICES SOCIAUX ET AUX INFRASTRUCTURES DE BASE

Cet axe met en exergue les progrès accomplis en matière d'accès équitable aux services sociaux, à savoir, l'accès aux infrastructures de base (eau potable, logement ...), ainsi que l'accès aux services de santé, à l'éducation, à l'enseignement supérieur et aux activités de développement et d'épanouissement des jeunes.

1. DEPARTEMENT CHARGE DE LA TRANSITION ENERGETIQUE

Le Département de la Transition Énergétique (DTE) demeure fortement impliqué dans la prise en compte de la dimension genre, essentiellement, dans la gestion de ses ressources humaines, tandis que ses programmes métiers n'intègrent pas encore, de manière explicite, les enjeux liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Une contrainte à laquelle le département est appelé à y remédier au regard de son rôle de premier rang en termes de concrétisation des Objectifs de Développement Durable.

1.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le DTE ne dispose que d'une seule analyse genre réalisée, en 2019, en partenariat avec l'AFD avec l'appui du CE-BSG. Il est important de noter que cette analyse a permis d'intégrer des indicateurs de performance sensibles au genre à la chaîne de résultats du département. Cependant, ces indicateurs concernent dans leur totalité les domaines liés à la gestion des ressources humaines sans couvrir les métiers du département (voir point 1.3).

1.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

La stratégie du DTE a pour ambition de faire de la transition énergétique durable un moteur du développement économique et social du Maroc. Il est clair que ces ambitions portées par ce département interpellent une prise en compte systématique de la dimension genre dans les actions en cours et à préconiser en matière d'accès équitable à l'énergie et aux opportunités qu'offre la transition énergétique en termes de création d'emplois et de renforcement de l'autonomisation des femmes.

Concernant le volet relatif à la gestion et à la valorisation des ressources humaines qui constitue un des axes de la stratégie du département, il est à noter à cet égard qu'un plan d'action prévisionnel au titre de la période 2023-2025, visant le renforcement de l'ancrage de l'approche genre dans les domaines liés au recrutement, à la formation et à la promotion des ressources humaines, a été adopté.

1.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et à celles déclinées dans la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, le DTE a adopté une chaîne de résultats sensible au genre (voir tableau ci-dessous) qui demeure restreinte exclusivement au programme de soutien et de pilotage, sans couvrir aucun des programmes métiers du département.

Il est à noter que cette chaîne de résultats intègre un seul objectif relatif à l'institutionnalisation d'une administration publique égalitaire basée sur un système de compétence dont le degré de réalisation se mesure moyennant trois indicateurs portant sur l'accès des femmes à la formation, la part des femmes occupant des postes de responsabilité ainsi que le nombre d'actions entreprises pour l'institutionnalisation de l'approche genre (une institutionnalisation qui demeure limitée aux domaines liés à la gestion des ressources humaines).

Programme	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateur	Réalisations 2022	LF 2023
Support et pilotage	Institutionnaliser une administration publique égalitaire basée sur un système de compétence	Pourcentage des femmes occupant des postes de responsabilité	-	34,7%	31%
		Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	54,6%	50%
		Nombre d'actions entreprises pour l'institutionnalisation de l'approche genre	-	2	2

Source : DTE, 2023

Tableau 19 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département de la Transition Énergétique

2. DEPARTEMENT CHARGE DE L'HABITAT ET DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Le Département chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville (DHPV) œuvre activement et sans relâche pour garantir une meilleure satisfaction des besoins en logements des citoyennes et des concitoyens, ce qui requiert une prise en compte systématique de la dimension genre dans l'ensemble de ses programmes et projets. Des actions ont été d'ores et déjà entreprises, à cet égard, couvrant principalement le volet organisationnel et de gouvernance. D'autres sont à prévoir à la lumière des recommandations qui découleraient de l'analyse genre des domaines d'intervention du DHPV qui est en cours d'élaboration.

2.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le DHPV a lancé, en 2022, les travaux d'élaboration d'une Analyse Genre du Secteur de l'habitat et de la politique de la ville, en partenariat avec le CE-BSG et l'ONU Femmes.

Cette analyse qui est en cours de finalisation a pour objectif d'établir un diagnostic détaillé, basé sur des évidences quantitatives et qualitatives émanant du terrain, des enjeux liés à la réduction des inégalités de genre dans le secteur de l'habitat au Maroc. En plus du diagnostic, ladite analyse devrait inclure des recommandations à même de mieux cerner et cibler les actions à entreprendre pour répondre aux besoins spécifiques et différenciés des populations en termes d'accès au logement et à un meilleur cadre de vie urbaine et ce, dans les limites des prérogatives du DHPV.

2.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

La vision du DHPV est fondée sur un ensemble de priorités qui concernent, entre autre, l'amélioration des conditions de vie des ménages, la promotion de l'offre en logement, ainsi que la réduction des disparités sociales et territoriales...C'est dire que l'accès par les femmes et les hommes de manière équitable au logement et à une vie urbaine saine sur l'ensemble du territoire national est une composante indissociable de la stratégie d'action du DHPV.

Le DHPV, à travers les actions actées et prévues pour réduire les inégalités de genre en termes d'accès au logement et améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes dans l'espace urbain, contribue significativement à la concrétisation des objectifs assignés au PGE III, en termes de protection des femmes de toutes les formes de violence et de discrimination ainsi que de renforcement de leur autonomisation économique.

2.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne des résultats sensible au genre développée par le DHPV, conformément aux dispositions de la LOF et de la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, couvre deux de ses programmes budgétaires.

2.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

La dimension genre est prise en compte dans la chaîne de résultats du DHPV, à travers deux indicateurs de performance. Le premier porte sur le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilités et qui mesure le degré de réalisation d'un des objectifs du programme « soutien et pilotage » et qui porte sur le renforcement et le développement des compétences des ressources humaines. Le deuxième indicateur de performance nouvellement intégré dans la chaîne de résultat du DHPV est relatif au nombre des projets de politique de la ville sensibles au genre et renseigne sur le niveau d'atteinte de l'objectif portant sur le renforcement de l'accessibilité des projets de mise à niveau urbaine à toutes et à tous qui relève du programme de la politique de la ville (voir tableau ci-dessous).

Programme	Objectif	Indicateur	Réalisations 2022	LF 2023
Soutien et pilotage	Renforcer et développer les compétences des Ressources Humaines	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité	38%	40%
Politique de la ville	Renforcer l'accessibilité des projets de mise à niveau urbaine à toutes et à tous	Nombre des projets de politique de la ville sensibles au genre	1	

Source : DHPV, 2023

Tableau 20 : Chaîne de résultats sensibles au genre relative au DHPV

2.3.2. Actions en faveur de la promotion de l'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

Le DHPV a entrepris un ensemble d'actions et d'initiatives en faveur de la promotion de l'égalité de genre qui ne sont pas prises en compte dans la chaîne de résultats adoptée par le département. Il s'agit, essentiellement, des actions suivantes :

➔ Lancement, en 2023, d'une étude qui a pour objectif d'analyser les impacts socio-

économiques des projets de la politique de la ville sur leurs populations cibles, en particulier, les femmes, les enfants et les personnes en situation de vulnérabilité ;

- ➔ Enrichissement continu des mécanismes d'élaboration et de suivi des indicateurs relatifs au secteur du bâtiment et des travaux publics -BTP-, aux programmes de résorption de l'habitat insalubre et aux projets de la politique de la ville par des données sensibles au genre ;
- ➔ Intégration en cours aux Cahiers des Prescriptions Spéciales (CPS) des trois systèmes de suivi du secteur immobilier (le système de suivi des matériaux de construction, le système de suivi des loyers et des charges locatives et le système de suivi des coûts de construction) de certains ajustements pour les rendre davantage sensibles au genre.

3. DEPARTEMENT CHARGE DE L'EAU

Le Département de l'Eau (DE) demeure engagé dans l'opérationnalisation de sa Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le Secteur de l'Eau (SIIGSE) initiée depuis 2017. Ces efforts en cours et en perspective sont amenés à être rehaussés au regard de la spécificité du contexte hydrologique du Maroc qui est marqué par des périodes de sécheresse, de plus en plus fréquentes et intenses, entraînent une diminution progressive des ressources en eau. Dès lors, les mesures entreprises et prévues pour faire face à cette situation devraient, à leur tour, prendre en compte la dimension genre, conformément à l'esprit de la SIIGSE et aux dispositions de la LOF.

3.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

La SIIGSE qui constitue le cadre référentiel de l'ensemble des actions entreprises par le DE en matière de promotion de l'égalité de genre s'est basée, lors de sa conception, sur une analyse genre. De même, le DE a procédé, en 2019, à l'élaboration d'une autre analyse genre dans le cadre de son partenariat avec le CE-BSG appuyé par l'AFD. Cette analyse s'est focalisée davantage sur le renforcement de la pertinence de la chaîne de résultats sensibles au genre développée par le Département.

3.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

Le DE a procédé, depuis le lancement de la SIIGSE, à l'opérationnalisation de son plan d'actions qui inclut plus d'une dizaine de projets. Ces derniers portent sur la mise en place des mécanismes organisationnels pour réussir la mise en œuvre et le suivi de l'institutionnalisation de la prise en compte de la dimension genre dans le fonctionnement du DE, la promotion de la participation des femmes, à l'échelle centrale et régionale, à l'élaboration de la politique du secteur de l'eau lors de leur définition, leur planification, leur mise en œuvre et leur suivi et évaluation... De même, les actions actées, dans le cadre de la SIIGSE, se sont intéressées à la consolidation du leadership des femmes dans le secteur de l'eau, particulièrement dans le DE et les institutions sous sa tutelle.

Ces leviers d'actions engagés s'alignent sur les objectifs du PGE III en termes d'accès des femmes aux facteurs productifs et à un environnement sain.

3.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

En dépit de l'engagement du DE dans une stratégie d'institutionnalisation de l'égalité de genre depuis près de 5 ans, la chaîne de résultats sensible au genre adoptée par le

département ne reflète pas, cependant, les efforts fournis en la matière. En effet, la chaîne de résultats développée par le DE n'intègre la dimension genre qu'au niveau d'un sous-indicateur sensible au genre qui porte sur la part des femmes bénéficiaires des projets de protection contre les inondations et qui renseigne sur le niveau de réalisation de l'objectif du programme eau visant la lutte contre la pollution et la participation à la réduction des risques liés à l'eau.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Eau	Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau	Pourcentage des zones d'inondations traitées	Pourcentage des femmes bénéficiaires des projets de protection contre les inondations	27,23%	28,15%

Source : DE, 2023

Tableau 21 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DE

4. MINISTERE DE LA SANTE ET DE LA PROTECTION SOCIALE

L'année 2023 a été marquée par l'entrée en vigueur du Dahir n° 1-22-77 portant promulgation de la loi-cadre n° 06-22 relative au système national de santé qui a stipulé l'adoption de l'approche genre dans l'élaboration des politiques, des programmes et des stratégies de santé. L'adoption de cette loi-cadre marque, ainsi, l'institutionnalisation irréfutable de la prise en compte de la dimension genre dans la stratégie d'action du Ministère de la Santé et de la Protection Sociale (MSPS).

4.1 Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Conscient de l'importance des données mises à jour pour concevoir, mettre en œuvre et assurer le suivi et l'évaluation des programmes de santé, le MSPS s'appuie, dans ce cadre, sur un système d'information alimenté par des enquêtes fréquentes et aussi périodiques qui prennent en compte la dimension genre. Sur la base de ces données, une analyse genre du secteur de la santé a été réalisée entre 2019 et 2020 avec l'appui du CE-BSG et de l'AFD.

Dans la continuité des efforts d'enrichissement du système d'information du MSPS par des données sensibles au genre, le Ministère envisage la réalisation de 7^{ème} Enquête sur la Population et la Santé Familiale (ENPSF) durant l'année 2024 et dont les préparatifs ont été lancés en 2023. Cette enquête prévoit la prise en compte de la dimension genre.

4.2 Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

Le Dahir n°1-22-77 portant promulgation de la loi-cadre n° 06-22 relative au système national de santé entré en vigueur le 16 mars 2023 a décliné les principales cadrant le système national de santé (article 4). Ces principes portent sur ce qui suit :

- ➔ L'égalité d'accès aux soins et aux prestations de santé ;
- ➔ La continuité des prestations de santé ;
- ➔ L'équité et l'équilibre dans la répartition spatiale des ressources, des structures et des prestations de santé sur l'ensemble du territoire national ;
- ➔ La bonne gouvernance ;

- *L'adoption de l'approche genre dans l'élaboration des politiques, des programmes et des stratégies de santé ;*
- La gestion basée sur les résultats et la corrélation entre la responsabilité et la reddition des comptes ;
- La mutualisation des moyens ;
- La mobilisation de l'ensemble des citoyennes et citoyens, des institutions, des organismes relevant des secteurs public et privé ainsi que des associations de la société civile et leur implication dans l'exécution de la politique de l'Etat relative à la prévention des épidémies, des maladies et des autres risques sanitaires, et celle relative aux programmes visant l'amélioration de la situation sanitaire de la population et la disponibilité des soins de santé de base.

Ce faisant, la prise en compte de la dimension genre est désormais une composante indissociable des pratiques de programmation du MSPS.

Cet engagement en faveur de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes en matière de conception des politiques de santé (les femmes à l'instar des hommes sont des parties prenantes de la mise en place et du fonctionnement du système de santé national) et d'accès aux services de soins de santé ne peut qu'être renforcé par la mise en œuvre de programme national de la santé pour la prise en charge des femmes et enfants victimes de Violence.

Ces efforts déployés et en perspective par le MSPS s'alignent sur ses engagements dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III, particulièrement, son axe relatif à la prévention et à la protection des femmes contre toutes les formes de violence.

4.3 Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche de performance sensible au genre

Conformément à la LOF et aux dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement relatives à la Programmation Budgétaires Triennale au titre de la période 2024-2026, le MSPS a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui traduit les leviers d'actions engagés par le ministère en faveur de la promotion d'un accès équitable des femmes et des hommes aux soins et aux services de santé ainsi que de l'amélioration de leur présence dans les structures organisationnelles afférent au secteur.

4.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Ministère

En réponse aux principes cadrant le système national de santé, la dimension genre est explicitement prise en compte dans plusieurs objectifs, indicateurs et sous-indicateurs de performance accompagnant l'ensemble des programmes budgétaires du MSPS (voir le tableau ci-dessous). Il s'agit des programmes suivants :

- Le programme relatif aux ressources humaines ;
- Le programme dédié au renforcement des capacités du système de santé, à la planification, la programmation, la coordination et le soutien des missions du système de santé ;
- Le programme portant sur la santé reproductive, la santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques ;
- Le programme relatif la surveillance épidémiologique, la veille et la sécurité sanitaire, la prévention et le contrôle des maladies ;
- Le programme portant sur les actions et prestations de soins primaires, pré hospitaliers et hospitaliers.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Ressources humaines et renforcement des capacités du système de santé	Optimiser la gestion des établissements de santé ainsi que leur dotation en ressources humaines qualifiées et motivées pour une meilleure offre de soins	Part des postes d'affectation ouverts dans les zones rurales et défavorisées	Part des postes d'affectation ouverts aux hommes dans les zones rurales et défavorisées	24%	25%
			Part des postes d'affectation ouverts aux femmes dans les zones rurales et défavorisées	76%	75%
	Généraliser la prise en charge des patients à travers l'augmentation de la capacité de formation de base et continue	Nombre de lauréats de l'Institut Supérieur des Professions Infirmières et Techniques de Santé	Part de lauréats hommes de l'Institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé	20%	20%
			Part de lauréates femmes de l'Institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé	80%	80%
		Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des sessions de la formation continue	Part des fonctionnaires femmes bénéficiaires des sessions de la formation continue	-	56%
Part des fonctionnaires hommes bénéficiaires des sessions de la formation continue	-		44%		
Améliorer les conditions de travail des professionnels de santé en prenant en compte la dimension genre et renforcer les actions sociales	Part des femmes nommées pour occuper des postes de responsabilité		25%	27%	
Planification, programmation, coordination et soutien des missions du système de santé	Généraliser la protection sociale	Pourcentage de la population bénéficiaire de l'AMO	Pourcentage des femmes bénéficiaires de l'AMO	49,8%	50%
			Pourcentage des hommes bénéficiaires de l'AMO	50,2%	50%
	Appuyer la contractualisation et l'accompagnement de la mise en œuvre des dispositions de la régionalisation avancée	Nombre de contrats de performance conclus entre un responsable de programme budgétaire et les directions régionales de santé tenant compte la dimension genre		48	72
Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques	Améliorer la santé de la mère et la santé reproductive	Nombre de sorties réalisées par les unités sanitaires mobiles		9.483	13.000
			Taux d'utilisation des méthodes contraceptives modernes	11,8%	18%
	Assurer l'accès aux prestations sanitaires pour les populations à besoins spécifiques notamment les personnes en situation de handicap, les personnes âgées et les femmes et enfants victimes de violences	Effectif des femmes victimes de violences fondées sur le genre prises en charge au niveau des unités intégrées de prise en charge des femmes victimes de violence implantées dans les hôpitaux		29.614	24.500
Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaires, prévention et contrôle des maladies	Améliorer l'accès équitable de la population, femmes/filles et hommes/garçons de toutes catégories, aux services de prévention et de contrôle des maladies transmissibles	Pourcentage de personnes (adultes et enfants) vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral	Pourcentage des femmes vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral	95%	95%
			Pourcentage des hommes vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral	95%	76%
		Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF)	Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF) pour les femmes	88%	

			Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF) pour les hommes	88%	
Actions et prestations de soins primaires, pré hospitaliers et hospitaliers	Améliorer l'accès aux soins et la prise en charge hospitalière	Taux de réponse aux requêtes médico-sociales émanant des particuliers et différentes institutions selon le sexe (homme-Femme)	Taux de réponse aux requêtes médicosociales émanant des particuliers et différentes institutions (Hommes)		88%
			Taux de réponse aux requêtes médicosociales émanant des particuliers et différentes institutions (Femmes)		82%

Source : MSPS, 2023

Tableau 22 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MSPS

En rapport avec l'objectif relatif à la généralisation de la protection sociale, qui relève du programme portant sur la planification, la programmation, la coordination et le soutien des missions du système de santé, son suivi est assuré par l'indicateur de performance qui renseigne sur la part des femmes et celle des hommes bénéficiaires de l'AMO. A cet égard, il est à signaler que les femmes représentent la moitié des bénéficiaires du régime de l'AMO. Ceci dit, l'entrée en vigueur, en décembre 2022, de la loi n° 27-22 portant modification et complétant la loi n° 65.00 portant Code de la Couverture Maladie de Base, qui a stipulé le remplacement du Régime d'assistance médicale (RAMED) par le régime d'AMO TADAMON dédié aux personnes ne pouvant s'acquitter des droits de cotisation, est en mesure de consolider l'accès des femmes (surtout celles en situation de vulnérabilité) à la couverture médicale.

Dans le même sillage, le MSPS est fortement engagé, à travers le programme national de la santé pour la prise en charge des femmes et enfants victimes de Violence, pour renforcer l'accès des femmes et des enfants victimes de violences aux prestations sanitaires. Plusieurs actions sont entreprises par le Ministère pour y parvenir, en l'occurrence, la création des unités intégrées de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence, l'assurance de l'accompagnement médico-social et l'instauration de la gratuité de la prise en charge des femmes et enfants victimes de violence... Les principales réalisations enregistrées dans le cadre de la mise en œuvre de ce programme au titre de l'année 2022 portent sur ce qui suit :

- ➔ L'amélioration de la performance des unités intégrées de prise en charge des femmes et enfants victimes de violence avec une augmentation entre 2021 et 2022 des cas de femmes et d'enfants victimes de violence pris en charge respectivement de 15% et de 47% ;
- ➔ Le lancement du processus d'élaboration du deuxième plan stratégique du programme national de la santé pour la prise en charge des femmes et enfants victimes de violence ;
- ➔ L'élaboration et la mise à disposition au niveau de quatre sites pilote d'un kit pour la collecte appropriée des preuves médico-légales au profit des femmes et jeunes filles adolescentes victimes de viol ;
- ➔ Le lancement du processus pour l'élaboration d'un outil d'évaluation du risque de la récurrence chez les auteurs de la violence faites aux femmes...

Dans le même esprit, il est à rappeler que le MSPS et le Fonds des Nations Unies pour la Population au Maroc (UNFPA), ont procédé, en 2023, au renouvellement de leur partenariat à travers la signature d'un nouvel accord visant à contribuer à la réduction des iniquités et les inégalités sociales, territoriales et de genre en matière d'accès universel aux services de santé de qualité. Ce partenariat devrait appuyer les programmes et projets entrepris par le

Ministère en faveur de la réduction des inégalités de genre en matière d'accès aux services de santé.

4.4 Progrès législatif, réglementaire et institutionnel en faveur de la promotion de l'égalité de genre

Poursuivant la dynamique qui a été enclenchée depuis 2020 dans le cadre de la mise en œuvre du chantier Royal visant la généralisation de la protection sociale, les années 2022 et 2023 ont été marquées par l'adoption d'un riche arsenal juridique au service de l'opérationnalisation de la réforme du système de santé et de la généralisation de la protection sociale qui constituent les leviers d'actions jalonnant la valorisation du capital humain des femmes et leur autonomisation.

Il s'agit principalement de la modification de la loi 65-00 portant couverture médicale de base pour tenir compte des dispositions de la loi 09-22 portant réforme de la protection sociale dans son volet AMO ainsi que les décrets d'application la concernant (décret 2.22.797 du 29 novembre 2022 pour application de la loi 65-00 concernant l'AMO dédiés aux personnes qui ne sont pas capables de s'acquitter des cotisations).

En outre, la loi n°60.22 relative au régime de l'AMO des personnes pouvant s'acquitter des droits de cotisations, n'exerçant aucune activité rémunérée ou non rémunérée est entrée en vigueur en juin 2023. Ce texte détermine la catégorie éligible pour bénéficier de ce régime, que sont les personnes dont la capacité à s'acquitter des cotisations a été prouvée, et qui ne sont soumises à aucun autre régime de l'AMO. Le système de ciblage des bénéficiaires des programmes de soutien social en vigueur est retenu comme moyen pour déterminer leur capacité contributive.

5. DEPARTEMENT CHARGE DE L'EDUCATION NATIONALE

Le Département de l'Education Nationale (DEN) s'est lancé dans une dynamique inédite pour l'opérationnalisation de la nouvelle feuille de route de la réforme du système éducatif national au titre de la période 2022-2026. Le DEN a engagé, dans ce cadre, plusieurs programmes et projets afin d'assurer un accès, pour toutes et tous, à une école publique de qualité. De fait, les enjeux liés à la réduction des inégalités de genre sont au cœur de ladite feuille de route.

5.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

L'analyse genre du secteur de l'éducation nationale réalisée, en 2019, dans le cadre d'un appui de l'Expertise France et de l'AFD demeure l'un des principaux référentiels qui a contribué à l'enrichissement de la chaîne de résultats sensibles au genre développée par le Département.

5.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

La nouvelle feuille de route du système éducatif national (2022-2026) s'est fixée comme objectifs :

- ➔ La réduction de 30% de la déperdition scolaire de manière à donner une forte impulsion à l'enseignement obligatoire et la généralisation du préscolaire ;
- ➔ La consolidation de l'apprentissage des savoirs et des compétences de base en multipliant par deux le pourcentage des élèves ayant une bonne maîtrise des apprentissages de base au cycle primaire,
- ➔ La consécration de l'ouverture et des valeurs de citoyenneté en portant au double le

pourcentage des élèves bénéficiaires des activités parascolaires.

Pour y parvenir, la nouvelle feuille de route, fondée sur un nouveau modèle de gestion de la réforme de l'éducation, est articulé autour de trois axes à savoir :

- *L'élève* : en offrant les mêmes chances aux filles et aux garçons en âge de scolarisation pour accéder à un enseignement de qualité ;
- *L'enseignant.e* : en privilégiant la formation d'excellence tournée vers la pratique, permettant aux enseignant.e.s d'adopter une pédagogie efficace et bienveillante, tout en veillant à garantir des conditions de travail améliorées pour répondre à leurs besoins ;
- *L'établissement scolaire* : en améliorant les conditions d'accueil et des équipements des établissements scolaires pour contribuer à la motivation des élèves et des enseignants, sans occulter le développement des activités parascolaires et sportives qui contribuent à l'épanouissement des élèves.

Il est à noter que l'opérationnalisation de ladite feuille de route se poursuit, moyennant la déclinaison, en 2023, de plusieurs programmes à même de concrétiser les ambitions portées par ladite feuille de route (voir le tableau ci-dessous).

Programmes mis en œuvre	Objectifs à atteindre
<ul style="list-style-type: none"> - Programme préscolaire, - Programme primaire, - Programme secondaire collégial et qualifiant, - Programme parascolaire. 	Mise en place d'un nouveau modèle de l'école publique
13 programmes structurants qui couvrent les domaines relatifs à : <ul style="list-style-type: none"> - L'appui social, - La santé scolaire, - L'optimisation des filières du baccalauréat, - Les écoles inclusives, - Les parcours diversifiés, - Le curricula du secondaire, - Le statut unifié des enseignant.e.s, - La formation initiale en faveur du corps enseignant.e.s - Le développement professionnel des enseignant.e.s, - L'organisation du niveau bassin scolaire, - La Planification et programmation, - L'établissement des tableaux de bord. 	Préparation des conditions d'implantation du nouveau modèle de l'école publique
<ul style="list-style-type: none"> - 3 programmes qui visent à favoriser et à protéger les initiatives locales en matière de conditions d'accueil des établissements et des projets d'établissements intégrés. 	Amélioration des conditions d'accueil et des équipements des établissements scolaires

Source : DEN, 2023

Tableau 23 : Opérationnalisation de la feuille de route du système éducatif national (2022-2026)

Les objectifs assignés à la nouvelle feuille de route du système éducatif national (2022-2026), en termes du renforcement de l'accès des filles et des garçons sur le même pied d'égalité à une école publique qui octroie un enseignement de qualité qui est, à son tour, porté par des enseignants et enseignantes formé.e.s et dont les conditions de travail sont largement améliorées, s'alignent parfaitement sur les ambitions du PGE III (2023-2026).

De fait, le DEN est une partie prenante du premier rang de la mise en œuvre du PGE III et ce, par le biais de la prise en charge par le département de 18 mesures qui concernent les trois axes du Plan (voir tableau ci-dessous).

Axe I du PGE III	
Programme 1 : Autonomisation économiques et leadership des femmes	
1.	Généraliser le préscolaire pour les enfants âgés de 4 et 5 ans tout en mobilisant des éducatrices / éducateurs qualifiés et formés
2.	Intégrer dans les manuels scolaires des notions d'égalité H/F (tâches ménagères, emploi etc.), les compétences d'entrepreneuriat, la place de la femme dans le développement socio-économique du pays, et élimination de tout stéréotype y figurant.
3.	Accélérer la cadence de construction d'internats pour les filles, en particulier en milieu rural et améliorer leurs prestations et gestion
4.	Améliorer l'accès des jeunes filles à l'éducation physique et au sport, ceci afin de favoriser leur intégration sociale.
5.	Elaborer et mettre en place un plan régional sensible au genre de lutte contre l'abandon et l'échec scolaire et de renforcement du soutien scolaire notamment en milieu rural et dans les quartiers péri-urbains
6.	Mettre en place des mécanismes de promotion de la place des jeunes filles et des enseignantes dans le domaine des TIC.
7.	Organiser des caravanes d'orientation au niveau des lycées/collèges, pour encourager les filles à accéder à des filières de formation professionnelle traditionnellement masculines (mécanique, électricité etc.)
8.	lancer une campagne de communication média, réseaux sociaux, supports, etc. autour de l'importance de l'éducation des filles, les effets néfastes du mariage des mineures, leur réussite dans les filières STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et impacts sur le développement et la croissance socio-économique du pays.
Axe II du PGE III	
Programme 2 : Prévention et protection : un environnement protecteur des femmes	
9.	Accompagner les adolescentes et les jeunes dans leur transition de l'adolescence à l'âge adulte.
10.	Coordonner l'observation des violences en milieu scolaire entre les différentes structures et intervenants.
11.	Développer des actions de sensibilisation et/ou d'éducation sur les risques, les conséquences des violences basées sur le genre et les dispositifs de protection et de prise en charge ciblant les élèves filles – garçons et les pères et les mères des élèves.
12.	Mettre en place des espaces d'information et d'orientation des victimes de violence dans les établissements scolaires et universités.
13.	Mettre en place de mécanismes d'information et de signalement des faits de violence et de harcèlement basés sur le genre VBG dans les universités et établissements scolaires.
14.	Concevoir des actions de sensibilisation contre l'acceptation culturelle du mariage des mineures et sur les préjudices des mineures mariées.
15.	Mettre en place des programmes spécifiques ou transitoires de « réinsertion » suite à un abandon pour mariage et/ou grossesse.
Axe III du PGE III	
Programme 3 : Promotion des droits et lutte contre les discriminations	
16.	Poursuivre la révision des manuels d'éducation et les supports numériques d'éducation visant à lutter contre les stéréotypes de sexe et aborder les questions de l'égalité.
17.	Procéder à la formation des enseignants et des enseignantes du primaire, du secondaire, et des encadrants sportifs sur les questions d'égalité et de lutte contre les stéréotypes et la création d'activités pédagogiques sur le sujet.
18.	Élaborer (ou préparer) et mettre en œuvre un plan national pour l'élargissement de l'offre d'écoles inclusives et l'encouragement à la scolarisation des filles issues de milieux vulnérables.

Source : DEN, 2023

Tableau 24 : Domaines d'intervention du DEN dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III

5.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et de la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, le

DEN a adopté une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre trois de ses programmes budgétaires. Il s'agit des programmes relatifs à la gouvernance du système et mobilisation des acteurs ; à l'équité, l'égalité des chances et l'obligation de scolarité et à l'enseignement qualifiant et post-secondaire pour la promotion de l'individu et de la société.

5.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le département

La dimension genre est explicitement prise en compte dans la chaîne de résultats sensibles au genre développée par le DEN (voir tableau ci-dessous) au niveau de l'objectif visant l'institutionnalisation de l'approche genre au niveau du système éducatif qui est lié au programme relatif à la gouvernance du système et mobilisation des acteurs. Le suivi de degré de réalisation de cet objectif est assuré par deux indicateurs de performance sensibles au genre portant respectivement sur le nombre d'équipes management-genre créées aux niveaux central et régional et sur la part des responsables des établissements scolaires bénéficiaires de formation sur la violence basée sur le genre.

Pour ce qui est du programme de l'équité, l'égalité des chances et l'obligation de scolarité, il intègre la dimension genre au niveau de la chaîne des résultats adoptée par le DEN à travers une multiplicité des sous indicateurs de performance accompagnant plusieurs de ces objectifs. L'analyse des seuils atteints par ces sous-indicateurs, en 2022, attestent d'une évolution positive de l'accès des filles au préscolaire avec un Indice de parité global filles/garçons au préscolaire qui est de 1,02, au primaire avec un taux net de scolarisation de 100%, au collège avec un taux net de scolarisation de 78,2% contre 73,3% pour les garçons. Il est important de noter que le taux d'abandon enregistré par les filles au collège ne cesse de baisser pour s'établir à 7,5% contre 12,8% pour les garçons, alors que dans le cycle primaire les taux d'abandon des filles et des garçons se situent au même niveau, soit 2%.

Quant au programme dédié à l'enseignement qualifiant et post-secondaire pour la promotion de l'individu et de la société, les niveaux de concrétisation de plusieurs de ses objectifs sont, à leur tour, assurés par des sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Ainsi, l'examen de ces sous-indicateurs fait état d'un accroissement de l'accès des filles au cycle qualifiant, comme en témoignent le taux net de scolarisation des filles au qualifiant qui a avoisiné, en 2022, près de 51,4% contre 37,3% pour les garçons. En outre, le taux d'obtention du baccalauréat réalisé par les filles s'est situé, en 2022, à 80,92% contre 73,55% pour les bacheliers. Force est de constater la progression de la part des filles des classes des filières scientifiques et techniques dans le total des filles du qualifiant s'est établie, en 2022, à 70% contre près de 67% pour les garçons.

Programme	Objectif	Indicateur	Sous-indicateur	Réalisations 2022	LF 2023
Gouvernance du système et mobilisation des acteurs	Institutionnaliser l'approche genre au niveau du système éducatif	Nombre d'équipes management genre créées aux niveaux central et régional		13	13
		Part des responsables des établissements scolaires formés en matière de lutte contre la violence basée sur le genre		5,6%	30%
Equité, égalité des chances et obligation de scolarité	Accélérer la généralisation du préscolaire pour les enfants de 4-5 ans	Taux net de scolarisation au préscolaire (4ans à 5ans)	Taux net de scolarisation filles -total-	77%	78%
			Taux net de scolarisation garçons -total-	75,4%	86%
		Indice de parité	Indice de parité global filles/garçons au préscolaire	1,02	0,91
	scolariser l'ensemble des élèves d'une génération jusqu'à la fin de l'école primaire et les conduire à la maîtrise des compétences	Taux net de scolarisation au primaire	Taux net de scolarisation filles au primaire	100%	100%
			Indice de parité filles/garçons	1	1
		Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social (internat et cantine scolaires) au primaire	Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social filles	38,5%	40,2%
		Taux d'abandon au primaire	Taux d'abandon scolaire des filles	2%	1,7%
			Taux d'abandon scolaire des garçons	2%	1%
		Taux d'obtention du certificat d'études primaires	Taux d'obtention du certificat d'études primaires (filles)	96,01%	97%
			Taux d'obtention de certificat d'études primaires (garçons)	92,55%	95%
	Scolariser le maximum des élèves au collégial selon des niveaux de compétence attendus	Taux net de scolarisation au collégial	Taux net de scolarisation des filles au collégial	78,2%	81,2%
			Taux net de scolarisation garçons au collégial	73,3%	77%
			Indice de parité filles/garçons au collégial	0,92	1,05
		Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social (internats et cantines scolaires) au collégial	Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social filles	9,6%	10,5%
		Taux d'abandon au collégial	Taux global d'abandon scolaire -filles-	7,5%	2,9%
			aux global d'abandon scolaire -garçons-	12,8%	8,3%
		Taux d'obtention du certificat d'études collégiales	Taux d'obtention du certificat d'études collégiales (filles)	69,24%	75%
		Conduire le maximum des jeunes aux niveaux de compétences attendues en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants	Taux net de scolarisation au qualifiant	Taux net de scolarisation total garçon au qualifiant	37,3%
	Taux net de scolarisation des filles au qualifiant			51,4%	78,4%
	Part des élèves en retard		Part des élèves en retard d'une année -filles-	27,9%	20%
Part des élèves en retard plus d'une année -filles-			21%	12%	
Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social (internat) au qualifiant	Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social filles		8,3%	8,3%	

	Taux d'abandon au qualifiant	Taux d'abandon scolaire garçons au qualifiant	9,1%	7%
		Taux d'abandon scolaire filles au qualifiant	5,5%	5%
	Taux de réussite au baccalauréat	Taux d'obtention du baccalauréat des élèves scolarisés (garçons)	73,55%	80%
	Taux de réussite au baccalauréat	Taux d'obtention du baccalauréat des élèves scolarisés (filles)	80,92%	84%
	Taux d'achèvement des trois cycles	Taux d'achèvement des trois cycles sans redoublement filles	21,8%	35%
		Taux d'achèvement des trois cycles sans redoublement garçons	6,4%	10%
		Taux d'achèvement des trois cycles avec redoublement filles	53,1%	72%
		Taux d'achèvement des trois cycles avec redoublement garçons	26,4%	40%
	Part des effectifs dans les filières scientifiques et techniques	Part des effectifs des classes des filières scientifiques et techniques (filles)	70,09%	68%
		Part des effectifs des classes des filières scientifiques et techniques (garçons)	66,84%	69%

Source : DEN, 2023

Tableau 25 : Chaines de résultats sensibles au genre mises en place par le DEN

5.3.2. Actions en faveur de la promotion d'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

Le DEN a engagé, en partenariat avec plusieurs organismes et institutions nationales et internationales, une palette de projets qui visent, entre autres, la promotion de l'égalité de genre. Il s'agit principalement du :

- ➔ Projet d'accompagnement scolaire de la fille en milieu rural (transition inter cycle) réalisé en partenariat avec les associations œuvrant dans le domaine de l'éducation non formelle ;
- ➔ Projet relatif à l'accompagnement des adolescent.e.s et des jeunes vulnérables dans leur transition vers la vie active, en coopération avec l'UNICEF. Ce projet vise à autonomiser et à accompagner près de 200 filles en 6^{ème} année primaire dans 8 communes rurales...

6. MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET DE L'INNOVATION

La nouvelle vision, cadrant la transformation du système de l'enseignement supérieur à l'horizon 2030, adoptée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (MESRSI) prend appui sur plusieurs socles dont celui relatif à l'élaboration d'une charte pour l'équité et l'égalité des chances dans le domaine du genre et de l'inclusion sociale. Ce faisant, les enjeux liés à la réduction des inégalités de genre dans le secteur de l'enseignement supérieur sont au cœur de sa stratégie de développement et de transformation.

6.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Les actions entreprises et en perspectives par le MESRSI pour promouvoir l'égalité de genre dans les domaines d'intervention se réfèrent, exclusivement, aux orientations stratégiques de son plan de transformation et ce, au regard de l'absence à ce jour d'une analyse genre du secteur de l'enseignement supérieur.

6.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

Le MESRSI a nouvellement adopté un plan de transformation du système de l'enseignement supérieur à l'horizon 2030 repose sur ce qui suit :

- ➔ La consécration de la transparence de toutes les filières et des systèmes universitaires ;
- ➔ L'établissement d'une charte d'éthique qui consacre la responsabilité sociale et environnementale de l'université ;
- ➔ Le développement d'un système universitaire pour renforcer l'excellence académique, scientifique et de gestion ;
- ➔ L'élaboration d'une charte pour l'équité et l'égalité des chances dans le domaine du genre et de l'inclusion sociale ;
- ➔ La systématisation de l'ouverture sur les besoins du marché national de l'emploi.

Partant de ces orientations, la prise en compte de la dimension genre est désormais composante intrinsèque de la nouvelle stratégie de transformation de l'enseignement supérieur, conçue pour être davantage soucieuse des questions liées à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès aux connaissances offertes par les universités, aux infrastructures de recherche scientifique et d'innovation, à l'offre de logements universitaires, aux bourses universitaires ainsi qu'à l'administration universitaire.

Cette intégration explicite de la dimension genre dans la nouvelle stratégie du secteur de l'enseignement est amenée à conforter les interventions du Ministère dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III, particulièrement, en matière de renforcement de l'autonomisation des femmes et de lutte contre les formes de violence à leur égard.

6.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et de la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, le MESRSI a mis en place une chaîne des résultats sensible au genre qui concerne exclusivement le programme relatif à l'enseignement supérieur.

6.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

La chaîne de résultats développée par le MESRSI intègre explicitement la dimension genre, essentiellement, à l'échelle de deux sous indicateurs qui renseignent sur la part des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits dans l'enseignement supérieur ainsi que la part des étudiantes et des étudiants dans l'enseignement supérieur universitaire public. Ces deux sous-indicateurs assurent le suivi du degré de réalisation de l'objectif relatif au renforcement de la réponse aux demandes croissantes pour l'accès à l'enseignement supérieur. Il est important de noter que la part des étudiantes dans l'enseignement supérieur public s'est située, en 2022, à 53%, soit un niveau qui dépasse légèrement le seuil de parité.

Dans le même sillage, le suivi de la réalisation de l'objectif du programme de l'enseignement supérieur portant sur l'amélioration du rendement interne du système de l'enseignement supérieur est effectué par le biais de deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Ces derniers portent sur le taux apparent de diplomation des étudiantes et des étudiants au niveau du cycle de licence/Bachelor dans l'enseignement supérieur universitaire public et sur le taux d'abandon des étudiantes et des étudiants de la première année de la licence/Bachelor. Les niveaux réalisés en 2022 et ceux prévus pour l'année 2023 attestent d'un niveau de diplomation des étudiantes qui demeurent supérieurs à celui des étudiants. De même, les niveaux d'abandon de la première année de la licence par les étudiants est supérieur à ceux enregistrés par les filles.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Enseignement supérieur	Répondre à la demande croissante pour l'enseignement supérieur	Effectif des nouveaux inscrits dans l'enseignement supérieur Universitaire public	Pourcentage des nouvelles inscrites dans l'enseignement supérieur universitaire public	54%	52,6%
		Effectif Global des étudiants dans l'enseignement supérieur Universitaire public	Pourcentage des étudiantes dans l'enseignement supérieur universitaire public	53%	51,4%
	Améliorer le rendement interne du système de l'enseignement supérieur	Taux apparent de diplomation au cycle de licence/ Bachelor dans l'enseignement supérieur universitaire public selon le sexe	Taux apparent de diplomation des filles au cycle de licence/Bachelor	45%	61%
			Taux apparent de diplomation des garçons au cycle de licence/Bachelor	37%	53%
		Taux d'abandon de la première année de la licence/Bachelor par sexe	Taux d'abandon de la première année de la licence/Bachelor - Filles-	17%	18%
			Taux d'abandon de la première année de la licence/Bachelor - Garçons-	19%	20%

MESRSI, 2023

Tableau 26 : Chaînes de résultats sensibles au genre mises en place par le MESRSI

En réponse aux orientations de la nouvelle stratégie du secteur de l'enseignement supérieur, le MIERSI est amené à intégrer, dans sa chaîne de résultats sensibles au genre, les programmes relatifs au pilotage et à la gouvernance, à la recherche scientifique et

technologique et à l'appui social aux étudiants.

6.3.2. Actions en faveur de la promotion d'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre :

Le MESRSI a entrepris une multiplicité d'action en faveur de la promotion de l'égalité d'accès des étudiantes et des étudiants des services sociaux universitaires. Ces actions, en plus de celles prises en compte dans la chaîne de résultats sensibles au genre, portent sur ce qui suit :

- Poursuite des efforts pour l'amélioration de l'accès des étudiantes au logement universitaire. Ainsi, le taux de satisfaction des demandes des étudiantes pour accéder au logement universitaire a atteint 53% au titre de l'année 2022-2023 ;
- Reformulation de l'accès des étudiantes et des étudiants aux repas dans les cités universitaires et à la couverture médicale ;
- Consolidation de la digitalisation des services universitaires pour en assurer l'accessibilité de manière équitable entre les étudiantes et les étudiants (« <https://drive.onousc.ma> », « <https://carteminhaty.onousc.ma> », « <https://boursess-up-etranger.onousc.ma> », « <https://logement.onousc.ma> » ...).

Dans le même sillage, le Ministère prévoit plusieurs actions au service de la promotion de l'égalité de genre et de la protection des droits des femmes et jeunes filles à l'échelle de l'Administration Centrale et des Universités. Ces actions sont déclinées comme suit :

- Sensibilisation des jeunes étudiants et étudiantes sur la lutte contre la violence basée sur le genre ;
- Préparation d'un cahier de charges relatif à la mise en place d'espaces d'écoute, d'information et d'orientation dans les universités, incluant un volet prévention des violences basées sur le genre (VBG) ;
- Prévention des cyber-violence en milieu universitaire, moyennant entre autres l'élaboration d'un guide de prévention ;
- Sensibilisation des intervenants universitaires sur les questions d'égalité de genre et de lutte contre les stéréotypes ;
- Sensibilisation des intervenants universitaires sur les questions d'égalité et de lutte contre les stéréotypes et la création d'activités pédagogiques...

6.4. Progrès législatif, réglementaire et institutionnel en faveur de la promotion de l'égalité de genre

Le MESRSI a créé à l'échelle de son administration centrale une cellule dédiée à l'approche genre qui relève de la Direction des Ressources Humaines et qui est composée des représentant.e.s de chaque direction centrale et un.e représentant.e de l'Office National des Œuvres Universitaires, Sociales et Culturelles (ONOUSC). Il est à noter que le Ministère a prévu une formation sur les thèmes en rapport avec l'approche genre au profit des membres de ladite cellule.

7. DEPARTEMENT CHARGE DE LA JEUNESSE

Au regard de ses missions et de ses attributions, le Département de la Jeunesse (DJ) est chargé de la préparation et la mise en œuvre de la politique gouvernementale dans le domaine de la jeunesse, de l'enfance et de la promotion féminine. A cet effet, le DJ joue un rôle de premier rang en matière du renforcement de l'autonomisation des femmes et des jeunes filles et de protection de leurs droits.

7.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

En plus de l'analyse genre réalisée par le DJ, en 2019, dans le cadre de son partenariat avec le CE-BSG et l'AFD, le département a lancé, en août 2023, les travaux de l'élaboration d'une nouvelle analyse genre du secteur de la jeunesse en partenariat avec ONU Femmes. Ce partenariat entre le DJ et l'ONU Femmes s'inscrit dans le cadre d'un plan de travail conjoint signé, en 2023, entre le DJ et 6 Agences du Système des Nations Unies. Le renforcement de l'intégration de la dimension genre dans les programmes destinés aux jeunes constitue un des axes stratégiques de ce partenariat.

Il est à noter que cette nouvelle analyse ambitionne la réalisation d'un audit genre afin d'identifier les principaux enjeux liés à la réduction des inégalités de genre dans le secteur de la jeunesse et d'analyser le degré de prise en compte de la dimension genre dans la Politique Nationale Intégrée de la Jeunesse (PNIJ). Cet audit permettrait, ainsi, au DJ de définir la situation de référence en matière de prise en compte de la dimension genre et d'établir une feuille de route déclinant les recommandations stratégiques et opérationnelles pour le renforcement de l'intégration du genre dans les politiques et les programmes budgétaires du département.

7.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

La réduction des inégalités de genre est au cœur de la stratégie d'action du DJ et ce, conformément à ses missions et à ses attributions. Dès lors, le DJ contribue considérablement aux efforts engagés par les pouvoirs publics en faveur de l'autonomisation des femmes et de lutte contre les violences basées sur le genre.

Le département, à travers une multiplicité d'actions, œuvre à l'amélioration des conditions socio-économiques des jeunes filles et des femmes (octroi de formations qualifiantes et professionnelles, accompagnement des jeunes filles et des femmes désireuses d'intégrer le marché du travail et de celles porteuses de projets, intégration de la dimension genre dans le programme socioculturel, mise à niveau des établissements féminins, mise en place de centre d'écoute et de structures pour la prise en charge des femmes victimes de violence, etc.). Les leviers d'actions ainsi engagés par le DJ font de ce département une partie prenante incontournable à la mise en œuvre du PGE III (2023-2026), particulièrement, ses programmes relatifs à l'autonomisation économique des femmes « Maroc-Attamkine wa Arriyada » et à la lutte contre les violences à l'égard des femmes et des filles.

7.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et de la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, le DJ a adopté une chaîne des résultats sensibles au genre qui couvre ses deux programmes budgétaires.

7.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

La dimension genre est explicitement prise en compte dans les programmes, les objectifs et les indicateurs et sous-indicateurs de performance que couvre la chaîne des résultats sensibles au genre du DJ. Ceci témoigne d'une intégration systématique des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la stratégie d'action du département (voir tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Pilotage et gouvernance	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	48,92%	49%
			Taux d'accès des hommes à la formation	51,08%	51%
Jeunesse, Enfance et Femmes	Renforcer l'encadrement des jeunes, et des enfants, promouvoir le tissu associatif et l'autonomisation de la femme	Nombre de jeunes bénéficiant du programme de colonie de vacances par sexe	Nombre des jeunes et des enfants bénéficiant du programme de colonie de vacances dans le milieu urbain - garçons	53.637	84.000
			Nombre des jeunes et des enfants bénéficiant du programme de colonie de vacances dans le milieu urbain - filles	26.819	56.000
			Nombre des jeunes et des enfants bénéficiant du programme de colonie de vacances dans le milieu rural - garçons	48.278	36.000
			Nombre des jeunes et des enfants bénéficiant du programme de colonie de vacances dans le milieu rural- filles	24.139	24.000
		Nombre de bénéficiaires des activités organisées au sein des établissements des maisons de jeunes	Nombre de bénéficiaires filles des activités organisées au sein des établissements des maisons de jeunes	2.146.503	2.500.000
			Nombre de bénéficiaires garçons des activités organisées au sein des établissements des maisons de jeunes	3.160.415	3.250.000
		Nombre de cadres de colonies de vacances bénéficiaires de formation selon le sexe	Nombre de cadres de colonies de vacances bénéficiaires de formation -Hommes-		18.000
			Nombre de cadres de colonies de vacances bénéficiaires de formation -Femmes-		12.000
		Taux de bénéficiaires des échanges culturels et séjours linguistiques organisés en faveur des jeunes par sexe	Taux de bénéficiaires filles des échanges culturels et séjours linguistiques organisés en faveur des jeunes		45%

		Taux de bénéficiaires garçons des échanges culturels et séjours linguistiques organisés en faveur des jeunes	-27	55%
Renforcer la qualification professionnelle de la femme et de la jeune fille	Taux de lauréates qualifiées professionnellement		68%	70%
	Taux des femmes bénéficiaires de la formation pour créer des AGR		28%	22%
Améliorer les équipements et infrastructures en tenant compte des besoins spécifiques des filles et garçons	Nombre de structures aménagées et/ou équipées en tenant compte de la dimension genre	Nombre des établissements des affaires féminines aménagés ou équipés	70	75
		Nombre de Centres de Protection de l'Enfance créés ou aménagés ou équipés	2	5

Tableau 27 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DJ

Ainsi, la chaîne de résultats sensibles au genre développée par le DJ met en lumière les efforts du département en faveur de la réduction des inégalités de genre en termes d'accès aux services publics octroyés. Il s'agit de :

- ➔ L'accès aux colonies de vacances dans les milieux urbain et rural,
- ➔ L'accès des cadres de colonies de vacances à la formation ;
- ➔ L'accès aux maisons de jeunes,
- ➔ L'accès échanges culturels et séjours linguistiques,
- ➔ L'accès des femmes aux services de qualification professionnelle ;
- ➔ L'accès des femmes à la formation pour créer des Activités Génératrices de Revenus (AGR).

De même, la chaîne des résultats intègre des indicateurs de performance qui renseignent sur le nombre des établissements des affaires féminines aménagés ou équipés.

En termes de valorisation des ressources humaines, la chaîne de résultats intègre les efforts entrepris par le département en faveur de l'amélioration de l'accès des femmes fonctionnaires à la formation.

Il est important de rappeler que la chaîne de résultats adoptée par le DJ est amenée à être davantage affinée et enrichie à la lumière des résultats attendus de l'analyse genre du secteur lancée, en août 2023, dont une feuille de route opérationnelle pour un ancrage renforcé de la dimension genre dans les programmes et les projets du département.

7.3.2. Actions en faveur de la promotion de l'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

Le tableau qui suit décline les projets et les actions entrepris par le DJ pour promouvoir l'égalité de genre et lutter contre la violence envers les femmes et les jeunes filles, en complément des actions intégrées dans sa chaîne de résultats sensibles au genre.

²⁷ Le DJ n'a pas réalisé les actions programmées dans ce cadre en 2022.

Programmes/projets	Objectifs et contenu
Programme "YA3NI" en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)	Ce programme consiste à renforcer la capacité des jeunes de 15 à 30 ans en matière d'innovation sociale et de résilience communautaire et de soutien des solutions novatrices dirigées par les jeunes. Le programme appuie les porteurs de projets en organisant des forums régionaux et des ateliers de formation dans des domaines innovants. Les filles porteuses de projets représentent 23% des bénéficiaires de ce programme.
Programme d'entreprenariat social et innovation « UPSHIFT Maroc »	Lancé, en décembre 2020, en partenariat avec l'UNICEF, ce programme a pour objectif d'appuyer les jeunes en situation de vulnérabilité, notamment les jeunes filles, dans le développement des compétences favorisant leur insertion socio-professionnelle. L'année 2022 a été marquée par la participation de plus de 406 jeunes à ce programme. Les filles représentent 62% du total des participants.
Lutte contre la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles	<p>Le DJ a engagé plusieurs actions pour la prise en charge des femmes et de jeunes filles victimes de violence. Il s'agit, essentiellement, des actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Création d'une cellule centrale de prise en charge des femmes victimes de violences en la dotant des missions de coordination, de suivi et d'évaluation du travail des comités mis en place à l'échelle régionale et locale à cet égard ; ➔ Mise en place de 60 cellules décentralisées au niveau des différentes régions ; ➔ Mise en place de 130 cellules d'écoute pour les femmes victimes de violences au niveau des 12 régions (chacune de ces cellules dispose d'un cadre qui y opère). <p>Ces cellules centrales et décentralisées assurent les missions d'accueil, d'écoute, de soutien, d'orientation et d'accompagnement des femmes victimes de violences.</p>

Source : DJ, 2023

Tableau 28 : Programmes et projets entrepris par le DJ pour la promotion de l'autonomisation des femmes et la prise en charge des femmes et des jeunes filles victimes de violence

V. ACCES EQUITABLE AUX FACTEURS DE PRODUCTION POUR UNE AUTONOMISATION ECONOMIQUE RENFORCEE DES FEMMES

L'accès équitable des femmes aux facteurs de production passe par un meilleur accès au marché du travail et aux activités génératrices de revenu et par une meilleure participation à la prise de décision. Cet axe passe en revue le volet transversal de l'emploi avant de se pencher sur les opportunités sectorielles porteuses de perspectives de renforcement de l'autonomisation économique des femmes.

1. MINISTERE DE L'INCLUSION ECONOMIQUE, DE LA PETITE ENTREPRISE, DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

En dépit des avancées considérables réalisées par le Maroc en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, la faiblesse de l'accès des femmes à la population active demeure, cependant, un phénomène persistant qui fait perdre à l'économie nationale jusqu'à un point de croissance²⁸. Pour y pallier et en réponse aux Orientations Royales, aux recommandations découlant du Rapport sur le NMD et aux priorités du Programme Gouvernemental au titre de la période 2021-2026, le Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences (MIEPEEC) s'est engagé dans plusieurs programmes et projets au service du renforcement l'autonomisation économique des femmes.

1.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

En plus de l'analyse genre sectorielle réalisée par le MIEPEEC en partenariat avec le CE-BSG et l'AFD, le Ministère s'est lancé, depuis 2022, dans l'opérationnalisation des actions inscrites dans le cadre du protocole d'accord, portant sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, signé avec l'ONU Femmes et l'OIT. Ces actions concernent, entre autres, l'apport d'appui au MIEPEEC pour la réalisation des analyses et des études traitant les questions liées à l'égalité de genre dans le marché du travail au Maroc, moyennant l'exploitation des statistiques sensibles au genre produites à cet égard.

1.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

Le MIEPEEC a pour mission de développer un ensemble de projets visant la promotion de l'emploi salarié et l'amélioration des mécanismes d'inclusion économique et de gouvernance du marché de travail. A cet égard, le Ministère a entrepris une multiplicité de projets qui prennent en compte la dimension genre à l'instar du programme Min Ajliki, des programmes actifs de l'emploi (Idmaj, Tahfiz, Taehil, ...).

En outre, le MIEPEEC est chargé de veiller au respect des droits fondamentaux des travailleurs/ses salarié.e.s et à l'amélioration de l'environnement et des conditions de travail. Les actions engagées par le Ministère pour y parvenir intègrent de manière explicite les enjeux liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et à la protection des droits des femmes. Il s'agit, essentiellement, de l'intensification des visites de contrôle et d'inspection de l'application des dispositions réglementaires relatives à la situation de la

²⁸ Intervention de M. le Chef de Gouvernement à la séance mensuelle au Parlement sur la politique générale sous le thème de "l'autonomisation des femmes et les enjeux du développement", juillet 2023.

femme au travail, de la consolidation de l'ancrage de la culture de l'égalité professionnelle dans le milieu du travail...

Ces projets et actions entreprises et prévues sont en ligne avec les ambitions portées par le PGE III et particulièrement ses programmes visant l'autonomisation et le leadership des femmes ainsi que la lutte contre les violences basées sur le genre.

1.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et de la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, le MIEPEEC a mis en place une chaîne des résultats sensible au genre qui couvre l'ensemble des programmes budgétaires du Ministère.

1.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

En ligne avec ses attributions, ses missions ainsi qu'avec ses priorités, le MIEPEEC a intégré la dimension genre dans l'ensemble des programmes budgétaires qu'elle couvre, à savoir : les programmes relatifs au pilotage et à l'appui, à l'inclusion économique, l'emploi et l'observation du marché du travail et au travail.

Ainsi, les objectifs du programme relatif au pilotage et à l'appui, et qui visent l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences et le renforcement des capacités des cadres et des partenaires du Ministère dans les domaines de l'emploi et du travail, sont liés à des indicateurs de performance sensibles au genre. Ces derniers renseignent sur le taux d'accès des femmes aux formations et sur la part des femmes dans le total des bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale au Maroc et à l'étranger.

En rapport avec l'indicateur de performance relatif à la part des femmes dans le total des bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale au Maroc et à l'étranger, le Ministère a engagé plusieurs actions afin d'atteindre le seuil de 30%. Il est à rappeler que ce seuil a été recommandé par les principes directeurs de l'OIT qui aspirent à atteindre la parité entre les hommes et les femmes parmi leurs délégués, les conseillers techniques et les observateurs accrédités auprès de la Conférence internationale du Travail et des réunions régionales.

Pour ce qui est du programme portant sur l'inclusion économique, l'emploi et l'observation du marché du travail, qui est au centre de la stratégie d'action du Ministère, il vise, entre autres, la promotion de l'inclusion économique et l'emploi pour tous, y compris les femmes et les jeunes. Cependant, cet objectif qui intègre explicitement la dimension genre et couvert par la chaîne de résultat du MIEPEEC n'est accompagné d'aucun indicateur de performance qui renseigne sur le niveau d'atteinte des résultats escomptés en matière d'accès des femmes aux programmes d'emploi mis en place à cet égard (les programmes de Formation Insertion, les programmes régionaux de promotion de l'emploi ainsi que le programme AWRACH).

Par ailleurs, l'objectif relatif à la promotion de l'entrepreneuriat et l'apport d'appui à la création de la très petite entreprise qui relève du même programme est accompagné d'un indicateur de performance sensible au genre qui assure le suivi du nombre d'entreprises créées par les femmes et qui sont accompagnées dans le cadre du projet "Min Ajliki". Il est à noter à cet égard que ce nombre pourrait atteindre 600 entreprises créées par les femmes et accompagnées à la fin de l'année 2023. Il est à rappeler que le programme « Min Ajliki » mis en œuvre en partenariat entre le Ministère et la Coopération Belge est à sa troisième édition et couvre la période de 2022 à 2026. Ce programme vise l'accompagnement et le renforcement des capacités des femmes porteuses de projets de création d'entreprises, des cheffes d'entreprises désirant développer leurs activités entrepreneuriales et des femmes en situation de NEETs désirant améliorer leur employabilité et accéder au marché de l'emploi.

Dans le même cadre, le niveau de réalisation de l'objectif portant sur le développement d'un système intégré d'observation du marché du travail est renseigné par un sous indicateur qui se réfère à la part des publications contenant des données à l'aspect genre. Il est à signaler à cet égard que les actions entreprises pour contribuer à la concrétisation de cet objectif sont amenées à bénéficier de l'appui programmé dans le cadre du protocole d'accord signé, en 2022, par le MIPEEC, l'OIT et l'ONU Femmes pour la réalisation des analyses et des études traitant les questions liées à l'égalité de genre dans le marché du travail au Maroc.

Quant à l'objectif portant sur le développement de la législation du travail et la promotion de l'égalité professionnelle et des droits fondamentaux des catégories spécifiques du programme travail, le suivi de sa réalisation est renseigné par un sous indicateur et un indicateur de performance sensibles au genre. Le premier est relatif au nombre d'associations contractées dans le domaine de la protection des droits de la femme au travail. Quant au deuxième, il décline le nombre d'entreprises candidates au trophée de l'égalité professionnelle. Il est à signaler dans ce cadre que, durant la période allant du mois de février à avril 2023, les inspecteurs du travail ont réalisé près de 12.109 visites de contrôle dans 11.080 établissements employant environ 462.399 salarié.e.s. A l'issue de ces visites de contrôle, près de 126 observations ont été communiquées, en relation avec les droits des femmes dans l'exercice de leur travail et 4.183 observations concernant les volets en relation avec la protection sociale, ont été formulées.

Ces détails relatifs à la chaîne de résultats sensibles au genre, adoptée par le MIEPEEC, sont déclinés dans le tableau qui suit :

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Pilotage et Appui	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	17%	25%
	Appuyer et accompagner les programmes du ministère et promouvoir le rayonnement du maroc aux niveaux international et continental	Nombre des cadres bénéficiaires de formations au Maroc et à l'étranger	Part des femmes bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale au Maroc	33%	38%
			Part des femmes bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale à l'Etranger	17%	35%
		Nombre de participants aux manifestations internationales, dont la coordination est assurée par le département d'Emploi	Taux de participation des femmes aux manifestations dont la coordination est assurée par le département de l'Emploi		30%
Inclusion économique , emploi et observation du marché du travail	Promouvoir l'inclusion économique et l'emploi pour tous, y compris les femmes et les jeunes	Taux d'insertion des bénéficiaires du programme de formation insertion			67%
		Nombre de programmes ou initiatives régionaux d'insertion économique et d'emploi mis en œuvre			8

		Nombre de personnes insérées dans le cadre du programme petits et grands chantiers publics – programme « AWRACH »		103.599	125.000
	Promouvoir l'entrepreneuriat et appuyer la création de la très petite entreprise	Nombre d'entreprises créées par les femmes accompagnées dans le cadre du projet "Min Ajliki"			600
	Développer un système intégré d'observation du marché du travail	Nombre de publications	Part des publications contenant des données à aspect genre	37%	70%
Travail	Développer la législation du travail et promouvoir l'égalité professionnelle et les droits fondamentaux des catégories spécifiques	Nombre d'associations conventionnées en matière de promotion de l'égalité professionnelle et des droits fondamentaux des catégories spécifiques	Nombre d'associations contractées dans le domaine de la protection des droits de la femme au travail	6	11
		Nombre d'entreprises candidates au trophée de l'égalité professionnelle		280	100

Source : MIEPEEC, 2023

Tableau 29 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MIEPEEC

1.3.2. Actions en faveur de la promotion d'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

En plus des programmes et projets mis en exergue dans sa chaîne de résultats sensibles au genre, le MIEPEEC s'est engagé dans la mise en œuvre de plusieurs autres actions au service de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi, au travail et à l'entrepreneuriat. Il s'agit essentiellement des actions suivantes :

- ➔ *La poursuite de la mise en œuvre du projet « WAFIRA » au profit des femmes marocaines saisonnières à l'étranger²⁹ ;*
- ➔ *Lancement d'un nouveau programme « 100.000 Entrepreneurs à l'horizon 2026 » : ce programme s'inscrit dans le cadre des actions visant de faire de l'acte d'entreprendre un choix sociétal et un levier d'inclusion économique et d'emploi. Il a pour objectif d'accompagner près de 100 000 porteurs/ses de projets, auto-entrepreneurs/ses, TPE, et unités économiques informelles désirant intégrer l'économie structurée à horizon 2026. Ce programme cible les femmes au même titre que les hommes ;*
- ➔ *L'intermédiation dans le marché du travail: grâce à son réseau constitué, de 82 agences préfectorales, 12 agences régionales et 6 agences universitaires, l'ANAPEC à travers ses prestations, en présentiel et à distance, a accompagné les chercheurs/ses d'emploi, femmes et hommes, moyennant de l'information, de l'orientation, des entretiens de positionnement et des ateliers de recherche d'emploi.*

²⁹ Voir le détail relatif à ce projet dans l'édition 2023 du rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

Les bénéficiaires de l'accompagnement de l'ANAPAEC, en 2022, sont déclinés comme suit :

- ✓ Les femmes représentent 42% du nombre total des personnes nouvellement inscrites à l'ANAPEC (soit 140.972 inscrits) ;
 - ✓ La part des femmes dans le nombre total des bénéficiaires d'entretiens de positionnement (146.507 bénéficiaires) avoisine 49% ;
 - ✓ La part des femmes dans le total des bénéficiaires des ateliers de recherche d'emploi (93.703 bénéficiaires) est située à 57%.
- *Lancement du programme « Direction femmes »* : ce programme, le fruit d'un partenariat entre le MIEPEEC et l'Agence Millennium Challenge Account-Morocco (MCA-Morocco), a été lancé en janvier 2023. Ce programme, destiné aux femmes cadres et managers du MIEPEEC et des organismes sous sa tutelle, a pour objectifs de les accompagner et les soutenir dans leurs parcours professionnels et de renforcer leur position de leader dans leurs fonctions respectives et ce, dans la perspective de leur permettre d'accomplir leurs aspirations professionnelles et d'accéder aux postes de décision ;
- *Poursuite de la mise en œuvre des programmes actifs de l'emploi* : la part des femmes dans le total des bénéficiaires de ces programmes, au titre de l'année 2022, est mise en exergue dans le tableau qui suit :

Programme	Objectif	Part des femmes dans le total des bénéficiaires
AWRACH	Lancé en début 2022, ce programme vise la création de 250.000 emplois en 2 ans. Ce programme est déployé sur deux volets. Le premier concerne les chantiers publics auxquels sont affectés 80% des emplois créés, alors que le deuxième porte sur l'apport d'appui à l'inclusion durable.	30% ³⁰
IDMAJ	Faciliter l'insertion des chercheurs d'emploi	54%
TAHFIZ	Promouvoir l'emploi dans les entreprises, associations et coopératives nouvellement créées	31%
TAEHIL	Améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi	40%
Auto emploi	Accompagner les porteurs de projets entrepreneuriaux à l'entreprenariat	28%

Source : MIEPEEC, 2023

Tableau 30 : Part des femmes dans le total des bénéficiaires des programmes actifs de l'emploi

³⁰ Intervention de M. le Chef de Gouvernement à la séance mensuelle au Parlement sur la politique générale sous le thème de "l'autonomisation des femmes et les enjeux du développement", juillet 2023.

2. DEPARTEMENT CHARGE DE L'AGRICULTURE

La stratégie de développement du secteur agricole « Génération Green 2020-2030 », portée par le Département chargé de l'Agriculture (DA), a accordé une place de choix à la dimension genre comme étant un levier d'action à même de renforcer son caractère inclusif.

2.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

En plus de l'analyse genre sectorielle réalisée par le DA, en 2019, dans le cadre de l'appui de l'AFD et du CE-BSG, le département a entrepris et prévoit la réalisation d'autres analyses sous le prisme genre du secteur agricole et ce, dans le cadre des partenariats établis avec plusieurs institutions à l'instar de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement (BERD), l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)...

Il est à noter dans ce sens que les résultats émanant de l'évaluation genre du secteur de l'Agriculture réalisée en partenariat entre le DA et la FAO ont été présentés en septembre 2023.

2.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

Le DA dispose, depuis 2016, d'une stratégie d'intégration de la dimension genre dans le développement agricole. Le département, dans le cadre de la mise en œuvre de cette stratégie a institué un Comité Technique Genre (CTG) qui est composé des points focaux genre relevant des directions centrales et régionales du département ainsi que des institutions sous sa tutelle.

Dès lors, le département dispose de l'expertise et de mécanismes à même de veiller à la prise en compte des enjeux liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans ses stratégies d'action. C'est, d'ailleurs, le cas pour la nouvelle stratégie agricole « Génération Green 2020-2030 » qui inclut une panoplie d'actions en faveur de la promotion de l'égalité de genre dans le secteur agricole dont, entre autres, l'apport d'appui et de conseil, l'accompagnement des organisations professionnelles féminines agricoles le renforcement des capacités organisationnelles, techniques et financières au profit des femmes rurales et l'accompagnement des femmes en matière de création d'activités génératrices de revenu...

Dans le même cadre, le DA est engagé dans la mise en œuvre du « Programme axé sur les résultats – Génération Green du Maroc », fruit de son partenariat avec la Banque Mondiale (BM) et l'AFD, qui a pour objectif de réduire les inégalités entre les sexes dans le secteur agricole et agroalimentaire en s'appuyant sur le développement des technologies numériques pour stimuler un développement sectoriel plus équitable et inclusif.

Par ailleurs, un projet de coopération technique a été signé entre le Maroc et la FAO, en marge de la 15^{ème} édition du Salon International de l'Agriculture de Meknès (SIAM) tenue en mai 2023. Ce projet de coopération ambitionne de renforcer l'intégration de la dimension genre dans les programmes et les projets du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts.

Un projet de coopération est également en cours d'élaboration avec la BERD en vue de renforcer les capacités du DA en matière de prise en compte de la dimension genre, en mettant l'accent sur l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux opportunités

économiques dans l'agriculture, en améliorant leur accès aux services, aux compétences, à l'entrepreneuriat et au financement.

Ce faisant, ces programmes, projets et actions font du DA un acteur de premier rang de la mise en œuvre du PGE III, particulièrement, son axe I dédié à l'autonomisation économique et le leadership des femmes.

2.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et de la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, le DA a adopté une chaîne des résultats sensibles au genre qui couvre trois de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, le programme relatif au développement des filières de productions, celui lié à l'enseignement, la formation et la recherche et le programme dédié au support et aux services polyvalents.

2.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

La dimension genre est explicitement prise en compte dans la chaîne de résultats adoptée par le DA, à travers plusieurs objectifs, indicateurs et sous indicateurs de performance liés aux trois programmes précités (voir tableau ci-dessous).

Programmes	Objectif	Indicateur	Sous-indicateur	Réalisations 2022	LF 2023
Développement des filières de Production	Améliorer le taux d'encadrement des agriculteurs et renforcer l'intégration de genre	Nombre d'agriculteurs encadrés par conseiller agricole	Nombre d'agricultrices encadrées par chaque conseiller agricole.	392	109
			Nombre d'agriculteurs hommes encadrés par chaque conseiller agricole	2.222	572
		Taux d'encadrement de groupements professionnels féminins dans le cadre des programmes de développement des produits de terroir		41%	50%
Enseignement, formation et Recherche	Améliorer la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle agricole	Taux cumulé des diplômés des établissements de la formation professionnelle agricole	Taux cumulé des diplômés des établissements de la formation professionnelle agricole - filles-	4%	5%
			Taux cumulé des diplômés des établissements de la formation professionnelle agricole - garçons-	11%	13%
	Intégrer la dimension genre dans les programmes de développement agricole	Nombre de bénéficiaires de formations intégrant le genre	Nombre de femmes rurales bénéficiaires de formations intégrant le genre	-	180
			Nombre de points focaux et cadres bénéficiaires de formations intégrant le genre	-	40

Support et services polyvalents	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Part des femmes candidates aux postes de responsabilité		36%	43%

Source : DA, 2023

Tableau 31 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DA

Force est de constater que ladite chaîne de résultats se focalise sur le suivi des efforts déployés en matière de formation prenant en compte les soucis liés à la réduction des inégalités de genre (au profit des agriculteurs/agricultrices, des points focaux genre du département), d'encadrement des agriculteurs/agricultrices par les conseillers agricoles, d'encadrement des groupements professionnels féminins dans le cadre des programmes de développement des produits de terroir.

Elle couvre également un indicateur de performance qui renseigne sur la part des femmes fonctionnaires du département candidates aux postes de responsabilité et qui assure le suivi de degré de réalisation de l'objectif relatif à l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences qui relève du programme portant sur le support et les services polyvalents.

2.3.2. Actions en faveur de la promotion d'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

En plus des leviers d'action mis en exergue dans sa chaîne de résultats sensibles au genre, le DA poursuit le déploiement d'une multiplicité d'actions et de mesure en faveur de la promotion des agricultrices et des femmes rurales.

Dans ce cadre, l'Agence de Développement Agricole (ADA) a lancé, depuis 2012, près de 8 programmes de mise à niveau des groupements de producteurs qui ont bénéficié à 380 groupements, composés de 1.128 coopératives de 29.400 adhérents dont 39% sont des femmes.

Par ailleurs, les rencontres organisées par l'ADA, entre les enseignes de distribution et les groupements des produits de terroir, ont permis de référencer 230 groupements représentant 482 coopératives de 13.50 petits producteurs dont 49% sont des femmes.

De même, l'ADA a lancé en février 2022, une plateforme digitale « www.terroirdumaroc.gov.ma » dédiée à la promotion des produits du terroir marocain issus des coopératives agricoles. Cette plateforme a bénéficié à la vente des produits de 200 groupements représentant 382 coopératives et 11.670 petits agriculteurs dont 44% sont des agricultrices.

En matière du renforcement de la participation des femmes au développement de la filière arganière, un projet maroco-canadien, d'un montant de 11,5 millions de dollars canadiens, dont 9,5 millions sous forme de dons, a été lancé depuis 2018 et a pris fin en 2022. Ce projet a pour objectifs la consolidation de l'autonomisation économique des femmes actives dans la filière arganière, à travers la promotion de l'entrepreneuriat féminin et l'accroissement de leurs compétences pour augmenter leur productivité et leur accès aux marchés. L'opérationnalisation de ces actions a permis d'atteindre les résultats suivants :

- ➔ La sensibilisation et l'accompagnement des femmes membres de coopératives de collecte ;
- ➔ Le renforcement des capacités des adhérentes aux coopératives concernées par le projet dans les domaines financiers, par le biais d'organisation d'ateliers de travail qui

ont connu la participation de 1.458 femmes adhérentes.

- Le renforcement des connaissances et des capacités en matière BSG au profit des responsables et des cadres de l'ANDZOA et sensibilisation aux concepts liés à la lutte contre les violences basées sur le genre...

3. DEPARTEMENT CHARGE DE LA PECHE MARITIME

Le Département chargé de la Pêche Maritime (DPM) continue de déployer une multiplicité d'actions, portées par son Unité Genre et Développement, en faveur de l'intégration des soucis liés à la réduction des inégalités de genre dans le secteur de la pêche et réussir l'intégration des femmes pêcheuses et exploitantes des ressources halieutiques dans la dynamique que connaît le secteur pour se conformer davantage aux principes de l'économie bleue.

3.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le DPM dispose de plusieurs analyses genre de son secteur d'activité réalisées en partenariat avec plusieurs institutions nationale et internationale, à l'instar, du CE-BSG appuyée par l'AFD, d'ONU Femmes et du FAO³¹. L'ensemble de ces analyses ont permis d'enrichir les actions entreprises et en perspective du DPM pour la réduction des inégalités de genre dans les activités de la pêche et une meilleure intégration des femmes dans le processus de développement du secteur.

3.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et d'autonomisation économique des femmes

Le Maroc s'est lancé, depuis 2022, dans une dynamique pour l'instauration des bases du développement de l'économie bleue³² et dans laquelle le DPM joue un rôle de premier plan. De fait, le département prévoit d'opérer un saut qualitatif en termes de fonctionnement et d'actions pour s'aligner davantage sur les principes de l'économie bleue. Ces derniers reposent sur une planification des projets d'investissement dit bleus qui intègrent les principes de bonne gestion et de gouvernance, le respect des exigences sanitaires, environnementales et sociales ainsi que la prise en compte des principes d'égalité et d'équité de genre et ce, dans l'objectif de converger les efforts de toutes les parties prenantes vers un développement durable qui offre des opportunités d'emplois décent y compris pour les femmes.

De par ses missions et ses attributions et au regard de son engagement pour réussir les bases d'une économie bleue à l'échelle nationale, le DPM constitue de fait un acteur incontournable de la mise en œuvre du PGE III (2023-2026). Le tableau ci-dessous met en exergue les actions programmées par le DPM au titre de la période 2023-2026 dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III, particulièrement, son axe I relatif à l'autonomisation et le leadership des femmes et son axe III portant sur la promotion des droits égalitaires et la lutte contre les discriminations :

³¹ Voir les détails relatifs à ces analyses genre dans les éditions 2021, 2022 et 2023 du Rapport sur le Budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

³² Le programme gouvernemental d'économie bleue, lancé en 2022, vise à libérer le potentiel des zones marines et côtières en tant que vecteur de création d'une économie plus résiliente et inclusive. Le programme repose sur trois piliers principaux : (i) la sécurité alimentaire nationale, qui est devenue d'autant plus importante compte tenu de la crise internationale ; (ii) le développement économique et la création d'emplois ; et (iii) la durabilité et la résilience des ressources naturelles.

Axes du PGE III	Domaines d'intervention du DPM	Actions programmées par le DPM
Autonomisation et leadership des femmes	Promouvoir l'entrepreneuriat féminin dans le secteur aquacole	<ul style="list-style-type: none"> - Dotation des femmes entrepreneurs dans le secteur de l'aquaculture de structures de production du conseil et de l'assistance technique ; - Equipement de projets mytilicoles au profit de 220 jeunes femmes entrepreneuses à Dakhla ; - Renforcement de la mise en œuvre du programme d'appui aux coopératives féminines du secteur aquacole par l'aménagement et équipement d'un centre d'expédition pilote de coquillages
	Renforcement de l'inclusion des femmes au niveau des Aires Marines Protégées	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de Capacités des parties prenantes autour de l'importance des Aires Marines Protégées (AMPs), fonctionnement, cogestion et sensibilisation des femmes sur les AMPs ; - Participation des femmes à la gestion des coopératives créées en lien avec ces aires ; - Le développement des activités de valorisation et de commercialisation des produits de pêche et encouragement de la participation des femmes aux AGRs liés aux AMPs.
	Promotion de la participation des femmes dans le développement du secteur de la pêche maritime	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de l'adhésion des femmes aux coopératives du secteur de la pêche maritime - Création des activités génératrices de revenus au profit des femmes rurales en situation précaire et qui exercent des activités en relation avec la pêche maritime ; - Consolidation de la formation des lauréates et des lauréats des Etablissements de Formation Professionnelle Maritime...
Promotion des droits égaux et la lutte contre les discriminations	Renforcement de la position des femmes dans les chaînes de production des pêches maritimes et des industries de transformation artisanales	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration des activités des groupements de femmes et des coopératives de femmes exerçant une activité liée au secteur de la pêche particulièrement au niveau du littoral en zones rurales dans les circuits organisés de production et de commercialisation, à travers des actions de sensibilisation, de formation professionnelle, d'accompagnement, d'assistance technique et de renforcement des capacités.

DPM, 2023.

Tableau 32 : Actions programmées par le DPM au titre de la période 2023-2026 dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III

3.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne des résultats sensible au genre développée par le DPM, conformément aux dispositions de la LOF et de la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, couvre deux de ses programmes budgétaires portant sur la qualification, la promotion socioprofessionnelle et la sécurité des gens de mer ainsi que celui relatif au pilotage et à la gouvernance ».

3.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

La dimension genre est explicitement prise en compte dans la chaîne de résultats adoptée par le DPM, à travers certains objectifs, indicateurs et sous indicateurs de performance liés aux programmes relatifs à la qualification, la promotion socioprofessionnelle et la sécurité des gens de mer ainsi qu'au pilotage et à la gouvernance. Il est important de noter que cette

chaîne de résultats sensibles au genre reflète les principaux leviers d'actions activés par le DPM pour la promotion de l'égalité de genre dans ses secteurs d'activité, ses systèmes de formation et aussi dans ses structures organisationnelles (voir tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalizations LF 2023 2022	
Qualification, promotion socioprofessionnelle et sécurité des gens de mer	Mettre à la disposition du secteur de la pêche un personnel qualifié en tenant compte l'approche genre	Taux des lauréats "hommes et femmes" formés par des programmes selon l'Approche Par Compétence	Taux des lauréates femmes formées par des programmes selon l'Approche Par Compétence	76%	97%
		Taux d'insertion des lauréats (hommes-femmes) 6 mois après l'obtention du diplôme	Taux d'insertion des lauréates « femmes » 6 mois après l'obtention du diplôme	79%	83%
		Taux de formation des formateurs sur l'approche genre		28%	40%
		Taux des sessions de vulgarisation réalisées au profit des femmes	Taux des sessions de vulgarisation réalisées au profit des femmes	32,5%	26,5%
		Taux d'adhésion des hommes et des femmes aux coopératives de pêche	Taux d'adhésion des hommes aux coopératives de pêche	50,6%	72%
	Promouvoir les actions socioéconomiques en faveur des professionnels du secteur en tenant compte de l'approche genre	Taux des sessions de vulgarisation réalisées au profit des hommes	Taux des sessions de vulgarisation réalisées au profit des hommes	28,31%	39,3%
		Taux d'adhésion des hommes et des femmes aux coopératives de pêche	Taux d'adhésion des femmes aux coopératives de Pêche	18,57%	43%
		Part des femmes candidates aux postes de responsabilité	Part des femmes candidates aux postes de responsabilité au niveau des services extérieurs	14,29%	40%
		Part de l'effectif des cadres du Département bénéficiant de formations sur le genre		35%	50%
		Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences		17,65%	28%
Pilotage et gouvernance	Institutionnaliser l'intégration du genre au niveau du département de la pêche				

Source : DPM, 2023

Tableau 33 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DPM

En rapport avec les actions engagées par le DPM pour appuyer les coopératives féminines et leurs membres, l'année 2023 a connu la participation de plusieurs de ces coopératives à l'édition 2023 du Salon Halieutis. De même, près de 100 femmes adhérentes aux coopératives ont bénéficié, de sessions de formation programmées dans le cadre du Salon Halieutis et portant sur différentes thématiques en relation avec l'aquaculture marine, la gestion administrative et comptable des coopératives, l'e-commerce, la gouvernance et la sensibilisation sur le contenu de loi 112-12 portant sur les coopératives.

4. MINISTERE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE

Conscient du rôle clé assigné aux secteurs de l'industrie et du Commerce dans le développement économique et social du Maroc, le Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) s'est engagé dans une dynamique à même de réussir les bases d'un développement industriel et commercial édifié par les hommes et les femmes du pays et qui leur profite équitablement.

4.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

L'analyse genre des secteurs de l'industrie et du Commerce réalisée, en 2019, dans le cadre du programme d'appui de l'UE pour la mise en œuvre du PGE II, demeure la seule analyse traitant les enjeux liés à l'égalité de genre dans les domaines d'intervention du MIC qui est disponible à ce jour.

4.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Ministère et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

Le MIC est chargé d'élaborer les stratégies de développement des secteurs de l'industrie et du commerce et leur déclinaison en programmes opérationnels et d'agir en faveur de l'amélioration de la compétitivité des PME. Ainsi, de par ses missions et ses attributions, le MIC est au centre de l'action gouvernementale en faveur du renforcement de l'autonomisation économique des femmes et ce, conformément aux Orientations Royales, aux recommandations du Rapport sur le NMD et aux priorités du Programme Gouvernemental (2021-2026) à cet égard. Le MIC a, en effet, engagé plusieurs actions et prévoit d'autres afin d'accroître l'accès des femmes à l'emploi ainsi qu'à l'entrepreneuriat dans les activités industrielles et commerciales.

Cette mobilisation, qui ne cesse de se consolider, constitue les leviers d'actions en mesure de concrétiser la contribution du MIC dans la mise en œuvre de PGE III (2023-2026). Dans ce sens, le MIC a adopté en collaboration avec le Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille, un plan d'action pour la concrétisation de ses engagements dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III, particulièrement, son premier axe relatif à l'autonomisation et le leadership des femmes (Maroc Attamkine wa Arriyada). Plusieurs actions sont prévues à cet effet dont les principales sont déclinées comme suit :

- Lancement des actions de communication et de sensibilisation visant à encourager et à motiver les jeunes filles et les femmes à s'orienter vers les métiers et l'entrepreneuriat industriels ;
- Encouragement de l'adhésion des femmes aux chambres de Commerce, d'Industrie et des Services afin de faciliter leur accès à l'accompagnement et à l'appui de proximité ;
- Accroissement du recours des femmes actives dans le commerce à la digitalisation ...

4.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF et de la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, le MIC a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre, désormais, ses trois programmes budgétaires, en l'occurrence, les programmes relatifs au support et pilotage, au développement industriel et au développement du commerce et de la qualité.

Le PLF 2024 marque, en effet, l'enrichissement de la chaîne de résultats sensibles au genre du MIC par deux nouveaux sous indicateurs de performance qui relèvent des programmes du développement industriel et du développement du commerce et de la qualité, en plus du sous-indicateur concernant le taux de participation des femmes à la formation qui était jusqu'à l'exercice 2023, le seul sous indicateur sensible au genre que couvre ladite chaîne.

Les deux nouveaux sous-indicateurs de performance sensibles au genre qu'intègre, désormais, la chaîne de résultats du MIC portent sur la part des femmes dans l'effectif du secteur de l'industrie et le nombre des startups avec une participation féminine accompagnées.

Force est de constater que les femmes occupent, en 2022, près de 43% des emplois dans l'industrie (près de 64% des femmes employées dans l'industrie travaillent dans le secteur du textile³³).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Support pilotage et	Améliorer les compétences et optimiser les ressources	Nombre de J/H de formation par agent	Taux de participation des femmes à la formation	44%	50%
Développement industriel	Assurer la création de 400.000 emplois industriels	Nombre d'emplois créés dans le secteur de l'industrie	Part des femmes dans l'effectif du secteur de l'industrie	43%	
Développement du commerce et de la qualité	Assurer l'accompagnement à la digitalisation du secteur du commerce et de la distribution	Nombre de startups accompagnées	Nombre des startups « avec une participation féminine accompagnées »		

Source : MIC, 2023

Tableau 34 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MIC

En rapport avec les efforts déployés et en perspective pour assurer l'accompagnement à la digitalisation du secteur du commerce et de la distribution, le MIC a lancé, en décembre 2022, le programme Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi) destiné à soutenir les entreprises dirigées par des femmes à développer leurs activités grâce au commerce électronique. Ce programme est le fruit d'un partenariat entre le MIC, la Banque Mondiale, l'Agence Maroc PME et la Fédération des Chambres Marocaines de Commerce, d'Industrie et de Services. Le programme propose des formations sur les différents métiers du digital au profit de 1.500 PME dirigées par des femmes afin de leur permettre de maîtriser les règles de la vente en ligne et de développer leurs compétences en matière d'utilisation des différents outils numériques.

4.4. Progrès législatif, réglementaire et institutionnel en faveur de la promotion de l'égalité de genre

L'année 2023 est marquée par l'entrée en vigueur de la loi n°102-21 (publiée au Bulletin Officiel du 27 février 2023) qui constitue le référentiel juridique stipulant l'intégration des mesures favorables à l'emploi féminin (crèches, sécurité, transport...) dans les cahiers de charges relatifs à la gestion des zones industrielles.

³³ Intervention de M. le Ministre de l'Industrie et du Commerce, février 2023.

5. DEPARTEMENT CHARGE DE L'ARTISANAT ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Au regard de ses missions et de ses attributions, le Département chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire (DAESS) est un acteur de premier plan de la dynamique initiée au Maroc pour le renforcement de l'autonomisation économique des femmes.

En effet, la prise en compte de la dimension genre dans les stratégies de développement des secteurs de l'artisanat et de l'économie sociale et solidaire constitue un gage à même de permettre aux femmes de bénéficier au même titre que les hommes d'innombrables opportunités dont recèlent ces secteurs en termes de création de l'emploi, de génération de revenus et de lutte contre la pauvreté...

5.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Jusqu'aujourd'hui, le DAESS ne dispose pas encore d'analyse genre de ses secteurs d'activité. C'est vrai que le département prend en compte la dimension genre dans sa stratégie d'action, cependant il n'est pas inutile de rappeler qu'une analyse genre des secteurs de l'artisanat et de l'économie sociale et solidaire permettrait de renforcer la pertinence de la chaîne de résultats sensibles au genre adoptée par le DAESS.

5.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Ministère et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes

La stratégie d'action adoptée par le DAESS en matière de promotion du secteur de l'artisanat intègre une multiplicité d'actions en faveur des femmes artisanes et ce, en mettant en place des infrastructures de production qui leur sont dédiées, en les appuyant pour l'amélioration de la qualité de leurs produits...

Il importe, par ailleurs, de mentionner que la nouvelle stratégie du secteur de l'artisanat qui est en cours de finalisation est articulée autour de 4 axes dont un dédié au renforcement de l'inclusion sociale des artisans, en particulier, les femmes artisanes et les acteurs du secteur en situation de vulnérabilité, moyennant plusieurs actions visant l'amélioration de leurs conditions de travail et à rehaussement de leurs revenus. Ces actions sont déclinées comme suit :

- ➔ Mise en œuvre du programme national de couverture sociale,
- ➔ Accès aux programmes spécifiques pour l'inclusion féminine et ce, par le biais de plusieurs leviers d'actions à savoir :
 - Renforcement de la participation des artisanes aux salons, aux foires et expositions (pour atteindre au moins le seuil de 30%) ;
 - Elaboration et organisation des programmes de formation traitant plusieurs thématiques dont le financement ;
 - Encouragement des artisanes à la création de coopératives et leur accompagnement à travers les programmes de l'Office du Développement et de la coopération (ODCO) ...
- ➔ Mise en place d'une stratégie de commerce équitable, par le biais de l'accroissement d'accès aux salons et aux expositions de l'artisanat, de la promotion des produits labellisés, ... ;
- ➔ Mise en place d'un programme de financement « Initiative Artisanat » en partenariat avec les Régions et qui est basé sur le financement en crédits d'honneur des artisanes et artisans intégrant le secteur formel...

Pour ce qui est de l'économie sociale et solidaire, la nouvelle stratégie, couvrant la période de 2022 à 2032, adoptée par le DAESS pour la promotion de l'économie sociale et solidaire intègre la dimension genre à travers plusieurs actions à savoir :

- ➔ La promotion du domaine de l'économie sociale et solidaire et ses valeurs auprès des femmes ;
- ➔ L'apport d'appui aux Régions pour la mise en place d'incubateurs dédiés aux femmes ;
- ➔ L'intégration de la dimension genre dans les processus de sélection des prestataires des activités en lien avec l'économie sociale et solidaire.

Aussi, plusieurs privilèges sont accordés aux entités de l'économie sociale et solidaire portées par des femmes ou dont les bénéficiaires sont principalement des femmes dans le cadre de la mise en œuvre de certains programmes qui relèvent de la nouvelle stratégie pour la promotion de l'économie sociale et solidaire.

En effet, ces entités sont privilégiées dans le cadre du programme «TAHFIZ» qui vise à impulser le champ de l'économie sociale et solidaire par des nouveaux entrants. Elles sont, également, privilégiées dans le cadre de l'opérationnalisation du programme «TAATIR» dont l'objectif consiste à structurer et organiser les acteurs/actrices de l'économie sociale et solidaire dans leur développement. Elles sont aussi privilégiées en termes d'accès aux services apportés par le programme «TAWJIH» qui vise à diversifier et à orienter le développement du secteur de l'économie sociale et solidaire pour répondre aux nouveaux défis que notre pays est amené à relever.

Globalement, l'ensemble des actions précitées en faveur de la promotion des activités des artisanes et de la prise en compte des enjeux liés à la réduction des inégalités de genre dans le secteur de l'économie sociale et solidaire font du DAESS une partie prenante incontournable de la mise en œuvre du PGE III, particulièrement, son axe I relatif à la promotion de l'autonomisation économique et du leadership des femmes.

5.3. Chaîne de résultats sensibles au genre : application de la démarche performance sensible au genre

Partant de ce qui précède, la chaîne de résultats sensibles au genre développée par le DAESS, conformément aux dispositions de la LOF et de la circulaire du Chef de Gouvernement relative à la programmation budgétaire triennale au titre de la période de 2024 à 2026, couvre ses deux programmes budgétaires relatifs à l'artisanat ainsi qu'à l'économie sociale.

5.3.1. Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le Département

La dimension genre est explicitement prise en compte dans la chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DAESS (voir tableau ci-dessous) au niveau des sous-indicateurs de performance sensibles au genre qui renseignent sur la part des femmes artisanes dans le total des bénéficiaires de l'appui, des formations, des infrastructures mises en service et de l'audit et qui renseignent sur le niveau de réalisation de plusieurs objectifs du programme d'artisanat.

Quant au programme relatif l'économie sociale, il est accompagné d'un sous-indicateur de performance sensible au genre qui porte sur le nombre des femmes bénéficiaires de formation et qui assure le suivi de la réalisation de l'objectif relatif au renforcement et à l'harmonisation d'une économie sociale et solidaire performante.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2022	LF 2023
Artisanat	Améliorer les moyens de production et promouvoir la qualité	Nombre des unités auditées	Taux des unités féminines auditées		0
		Nombre des bénéficiaires d'appui	Taux de femmes bénéficiaires d'appui	100%	40%
		Nombre d'infrastructures mises en service	Nombre de femmes bénéficiaires des infrastructures mise en service	2.454	2.261
	Former et renforcer les capacités des acteurs du secteur	Nombre de lauréats formés	Taux de lauréates filles Formés		61%
		Taux de couverture	taux de couverture - Femmes	62%	62%
		Nombre des artisans formés	Taux des artisanes formées		35%
Economie Sociale	Renforcer et harmoniser une économie sociale et solidaire performante	Nombre global des bénéficiaires des sessions de formation	Nombre des femmes bénéficiaires de formation	2.524	1.270

Source : DAESS, 2023

Tableau 35 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DAESS

En relation avec le sous-indicateur relatif au nombre de femmes bénéficiaires des infrastructures mise en service pour appuyer les artisan.e.s et avec le sous-indicateur de performance portant sur le nombre des femmes actives dans l'économie sociale et solidaire bénéficiaires de formation, il est important de signaler les actions entreprises par le DAESS dans ce sens (voir tableau ci-dessous).

Programme/projet	Réalisations au profit des femmes bénéficiaires
Dars Sanâa	Le DAESS a contribué, de 2012 à 2022, à la création de 98 Dars Sanaa au profit de 3.685 femmes exerçant les métiers du tapis rural, de la broderie et la couture.
Mise en service d'infrastructures adéquates pour les artisans	Les femmes artisanes représentent 48 % des bénéficiaires des infrastructures, mises en services, depuis 2017, pour appuyer les artisan.e.s dans leur production hors Dars Sanâa.
Salons commerciaux de l'économie sociale et solidaire	Le DAESS a organisé 8 salons nationaux avec la participation de 3.231 organisations de l'économie sociale et solidaire dont 52% sont des organisations féminines. En marge de ces salons nationaux, 2.135 personnes ont bénéficié des ateliers de formation, dont 56% sont des femmes. De plus, 26 salons régionaux ont été organisés avec la participation de 3.567 organisations de l'ESS dont 60% sont des organisations féminines. En marge de ces salons régionaux, des formations ont été organisées et les femmes représentent plus de 61% du total de leurs bénéficiaires. En outre, 3321 organisations de l'ESS ont participé à 50 marchés itinérants organisés par le DAESS. Près de 66% de ces organisations sont des organisations féminines. En marge de ces marchés itinérants, 3.914 personnes ont bénéficié des ateliers de formation, dont 67% sont des femmes.

Sources : DAESS, 2023.

Tableau 36 : Actions entreprises par le DAESS pour la promotion de l'égalité de genre

5.3.2 Actions en faveur de la promotion d'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

En plus des actions prises en compte dans la chaîne de résultats sensibles au genre du DAESS, ce dernier a engagé plusieurs programmes et projets en faveur de la promotion de l'autonomisation économiques des femmes. Il s'agit essentiellement de ce qui suit :

- *Programme national « MOAZARA³⁴ »* : La 3^{ème} édition de ce programme lancée au titre de l'année 2022, a permis le cofinancement de 116 projets avec une enveloppe budgétaire de 5,7 millions de dirhams, au profit de 10.000 personnes, dont 85% sont des femmes.
- *Projet portant sur l'« Autonomisation des Femmes à travers l'Entrepreneuriat Durable »* : fruit d'un partenariat entre le DAESS et le Ministère des Affaires Étrangères du Commerce et du Développement du Canada. Ce projet qui couvre la période de 2020 à 2024 a pour objectif la mise en place des Associations Villageoises d'Épargne et de Crédits (AVEC), pour accompagner les bénéficiaires à financer leurs projets de production des biens. La mise en œuvre de ce projet a permis la réalisation de plusieurs actions à savoir :
 - ➔ La mise en place de 200 Associations Villageoises d'Épargne et de Crédits (AVEC) au profit de 5.000 bénéficiaires femmes ;
 - ➔ La création de 1.500 activités génératrices de revenu ;
 - ➔ L'organisation d'une formation en matière de renforcement de capacité entrepreneuriale au profit de 105 coopératives féminines.

³⁴ Les détails relatifs à ce programme sont déclinés dans l'édition 2023 du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

ANNEXES :

ANNEXE 1: PRESENCE DES FEMMES DANS LES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES DES DEPARTEMENTS MINISTERIELS ET INSTITUTIONS PUBLIQUES

Département/institution publique	Taux de féminisation	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité
Délégation Interministérielle aux Droits de l'Homme	44,6%	33,3%
Ministère de la Justice	43,6%	18% (il est à noter que les femmes représentent 26% de l'ensemble des juges)
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion ³⁵	13,65%	6,5%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	35%	36
Ministre de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille	44%	36%
Ministère de l'Economie et des Finances	39%	26%
Ministère de l'Investissement, de la Convergence et de l'Evaluation des Politiques Publiques ³⁷	56 %	53%
Département de la Réforme de l'Administration	52%	40,6%
Département des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine	43,4%	- Service central : 44% - Missions Diplomatiques et Consulats (MDPC) : 37%
Département de la Communication	42,6%	40,2%
Haut-Commissariat au Plan	47%	54%
Conseil Economique, Social et Environnemental	46%	-Postes de responsabilité : 42% -Postes d'experts permanents : 45%
Département de la Transition Energétique	35%	35%
Département chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville	43,7 %	38%
Département chargé de l'Eau	33,8% ³⁸	24,4%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	63%	25%

³⁵ Ces données concernent l'année 2022.

³⁶ Les femmes représentent 34% du total des cadres et les cadres supérieurs.

³⁷ A date de juin 2023.

³⁸ Parmi les mesures instaurées par le DE promouvant l'égalité des sexes, il y a lieu de souligner le renforcement du rôle de la police des eaux ayant pour mission principale le contrôle du domaine public hydraulique (DPH). En effet, ce corps dispose à fin 2022 de 184 policiers dont 22 femmes policières de l'eau.

Département chargé de l'Education Nationale	41,0%	Administration : 113 femmes responsables ³⁹
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation ⁴⁰	-31% de l'effectif des enseignants chercheurs -43% de l'effectif administratif	-Administration Centrale : 45 femmes responsables -Universités : 79 femmes responsables
Département chargé de la Jeunesse	49%	23%
Ministère d'Inclusion Economique de la Petite Entreprise, d'Emploi et des Compétences	40,34%	24%
Département de l'Agriculture	38%	32%
Département chargé de la Pêche Maritime	26,9%	19%
Ministère de l'Industrie et du Commerce	42,4%	33%
Département chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale	43%	26%

³⁹ Données de l'année scolaire 2020-2021.

⁴⁰ Données relatives à l'année universitaire 2022-2023.

ANNEXE 2 : ANNEXES STATISTIQUES

1- Démographie										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1-1 Population par sexe (En milliers) (1)	33770	34125	34487	34852	35220	35587	35952	36313	36670	37022
Femmes	16944	17123	17306	17490	17676	17861	18045	18227	18406	18583
Hommes	16826	17002	17181	17362	17544	17726	17907	18086	18264	18439
Taux de féminité	50,2	50,2	50,2	50,2	50,2	50,2	50,2	50,2	50,2	50,2
0 - 14 ans	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9
15 - 24 ans	50,1	50,0	49,8	49,7	49,5	49,4	49,3	49,2	49,1	49,0
25 - 34 ans	50,9	50,8	50,8	50,8	50,8	50,7	50,7	50,6	50,5	50,4
35 - 44 ans	51,4	51,4	51,4	51,4	51,3	51,3	51,3	51,2	51,2	51,1
45 ans et plus	50,6	50,7	50,8	50,8	50,9	51,0	51,1	51,2	51,3	51,4
	2011	2012	2013	2014	2015	2018	2019	2020	2021	2022
1-2 Fécondité										
Indice synthétique de fécondité	2,59	2,20	2,10	2,20	2,19	2,38	2,12	2,10	2,10	2,07
Urbain	2,15	1,80	1,80	2,00	1,99	2,12	1,93	1,90	1,90	1,89
Rural	3,20	2,70	2,63	2,50	2,49	2,80	2,42	2,40	2,40	2,40
	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23
1-3 Natalité										
Taux brut de natalité (pour mille)	18,1	17,8	17,6	17,4	17,2	16,9	16,7	16,5	16,2	16,0
Urbain	16,1	16,7	16,6	16,5	16,4	16,2	16,1	15,9	15,7	15,5
Rural	21,1	19,5	19,1	18,8	18,5	18,1	17,8	17,5	17,2	16,9
	2004	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2020	2021	2022
1-4 Nuptialité										
Etat matrimonial de la population féminine âgée de 15 ans et plus (%)										
Célibataires	34,0	33,9	33,2	32,0	31,1	30,7	28,9	28,1	28,1	28,3
Mariés	52,8	54,3	55,0	55,8	56,5	56,9	58,0	57,8	57,6	57,2
Veufs	10,1	9,3	9,2	9,3	9,5	9,4	9,8	10,8	10,8	3,7
Divorcés	3,1	2,5	2,6	2,9	2,9	3,0	3,3	3,3	3,5	10,8
	1982	1993	1994	1999	2001	2003	2004	2007	2010	2014
Proportions de femmes célibataires aux groupes d'âge 15-19 et 20-24 ans										
15 - 19	81,5	87,5	87,2	91,4	92,4	89,0	88,9	92,9	90,7	87,1
20 - 24	40,5	56,0	55,6	67,2	69,8	61,7	61,3	65,3	61,4	53,0
	1971	1982	1994	2004	2007	2009	2010	2011	2014	2018 ⁽¹⁾
Age moyen au premier mariage										
National										
Hommes	25,0	27,2	30,0	31,2	31,8	31,6	31,4	31,2	31,4	31,9
Femmes	19,3	22,3	25,8	26,3	27,2	26,6	26,6	26,3	25,8	25,5
Urbain										
Hommes	26,0	28,5	31,2	32,2	32,9	32,5	32,5	32,5	32,1	33,1
Femmes	20,9	23,8	26,9	27,1	27,9	27,0	27,4	27,2	26,4	26,6
Rural										
Hommes	24,2	25,6	28,3	29,5	30,2	29,9	30,0	29,5	30,3	30,0
Femmes	18,5	20,8	24,2	25,5	26,3	25,7	25,6	25,3	24,9	23,9
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Répartition des ménages selon le sexe du chef de ménage (2)										
Femmes	16,2	16,3	16,4	16,5	16,6	16,7	16,7	16,9	17,0	17,1
Urbain	18,6	18,7	18,8	18,9	19,0	19,1	19,1	19,3	19,4	19,5
Rural	11,6	11,6	11,5	11,5	11,5	11,5	11,4	11,4	11,4	11,4
Hommes	83,8	83,7	83,6	83,5	83,4	83,3	83,3	83,1	83,0	82,9
Urbain	81,4	81,3	81,2	81,1	81,0	80,9	80,9	80,7	80,6	80,5
Rural	88,4	88,4	88,5	88,5	88,5	88,5	88,6	88,6	88,6	88,6

Source : Haut commissariat au Plan

(1) ENPSF 2018

(2) Projections de la population CERED 2014-2050, ENDP 2009-2010 et RGP 2014

2- Education et formation										
	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23
Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement primaire % (6-11 ans)	99,5	99,1	97,4	99,1	99,5	99,8	100	104	108	
Masculin	99,9	99,7	98,0	99,6	99,9	100,0	100,0	103,7	107,6	109,7
Féminin	99,1	98,5	96,7	98,5	99,0	99,7	100,0	103,7	107,9	110,3
Urbain : Masculin	99,5	101,1	96,0	97,7	97,2	97,1	96,7	98,7	101,6	
Féminin	97,5	98,5	95,6	97,1	96,8	97,0	96,8	99,0	102,1	
Rural : Masculin	100,6	98,2	100,6	102,0	103,5	103,9	104,3	110,6	115,9	119,3
Féminin	101,0	98,4	98,2	100,3	101,9	103,3	104,2	110,3	116,0	119,8
Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement secondaire collégial (12-14 ans) (%)	87,6	90,4	85,2	87,6	89,7	91,8	94,2	94,7	99,1	
Urbain : Masculin	104,4	105,1	95,2	97,0	98,2	99,7	101,4	102,0	105,2	
Féminin	100,2	101,1	94,7	96,7	97,9	99,4	101,4	102,0	105,5	
Rural : Masculin	77,5	81,3	79,1	81,9	85,0	87,0	89,3	89,6	94,7	95,9
Féminin	61,5	68,9	66,3	69,4	72,4	75,8	79,8	80,1	86,5	89,4
Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement secondaire qualifiant (15-17 ans) (%)	61,1	70,1	65,3	66,6	65,8	66,9	69,6	71,1	75,7	
Urbain : Masculin	91,2	100,9	86,1	86,3	83,8	83,7	85,7	87,0	89,9	
Féminin	83,2	90,5	83,8	86,3	86,7	87,8	90,5	92,5	96,1	
Rural : Masculin	39,3	49,6	48,7	49,0	47,0	47,9	50,5	50,3	56,4	
Féminin	21,9	29,4	30,1	32,0	33,1	35,6	39,2	41,4	47,6	
	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23
Effectif des élèves dans le préscolaire (En milliers)	746	736	659	727	699	800	894	875	915	931
Filles	326	320	292	321	313	367	417	425	451	461
Garçons	420	416	367	405	386	433	477	450	464	470
Effectif des élèves dans l'enseignement primaire (public+privé) (En milliers)	4030	4039	4102	4211	4323	4432	4536	4553	4675	4682
Filles	1918	1915	1947	2000	2058	2117	2173	2185	2246	2252
Garçons	2112	2125	2155	2211	2265	2315	2363	2367	2430	2430
Effectif des élèves dans l'enseignement secondaire collégial (public+privé) (En milliers)	1618	1627	1645	1681	1695	1737	1791	1781	1984	2064
Filles	724	734	748	769	784	809	839	836	930	980
Garçons	895	893	897	912	911	928	952	946	1053	1083
Effectif des élèves dans l'enseignement secondaire qualifiant (public+privé) (En milliers)	988	975	980	1012	1014	1018	1039	1168	1161	1187
Filles	469	465	477	499	510	518	533	602	608	627
Garçons	520	510	503	513	505	501	505	567	552	560
	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23
Effectif des étudiants dans l'enseignement supérieur (Public) (En milliers)(1)	607	677	750	782	820	876	922	990	1061	1096
Filles	295	327	359	377	400	432	466	512	559	587
Garçons	313	351	392	405	420	420	420	478	503	509
Effectif en formation professionnelle (en milliers)(2)	320	360	389	392	396	387	361	338	336	
Taux de technicité (%) (3)	66,9	67,2	67,6	66,7	65,4	64,8	66,1	68,1	70,2	
	1994	2004	2013	2014	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'analphabétisme de la population âgée de 15 ans et plus (En %) (4)	58,4	47,7	39,2	35,8	38,3	37,2	35,9	34,9	34,2	32,7
Ensemble	58,4	47,7	39,2	35,8	38,3	37,2	35,9	34,9	34,2	32,7
Femmes	71,3	60,4	50,5	46,7	48,8	47,5	46,1	45,0	43,9	42,3
Hommes	44,8	34,4	27,1	24,6	27,5	26,6	25,4	24,5	24,1	22,9
Femmes âgées de 15-24 ans	42,0	39,6	18,2	14,8	13,3	11,4	9,5	7,8	7,2	4,6
Femmes âgées de 25-49 ans		62,8	51,7	46,7	48,2	46,2	43,6	41,5	40,2	38,4
Femmes âgées de 50 ans et plus	97,0	90,9	80,0	76,9	78,6	77,5	76,5	76,3	74,4	72,9

Source : Département de l'Education Nationale, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation, HCP

(1) Effectifs des inscrits aux universités au Maroc

(2) Source : Département de la Formation Professionnelle. Il s'agit de la formation résidentielle et alternée public et privé

(3) Il s'agit du taux de technicité dans la formation résidentielle et alternée public et privé

(4) Source : RGPH 1994;2004, 2014, ENCDM 1998/1999 , Rapports "Indicateurs Sociaux" et "Femmes marocaines en chiffres", HCP

3- Activité, emploi et chômage

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Population active féminine 15 ans et plus (En milliers)	3141	3212	3203	3095	2909	2879	2877	2703	2881	2761
Urbain	1326	1378	1373	1337	1538	1554	1621	1605	1715	1708
Rural	1815	1834	1830	1758	1371	1325	1256	1098	1166	1052
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Structure de la population active féminine selon les groupes d'âges (En %)										
<i>National</i>										
15 - 24 ans	16,8	17,17	16,6	16,0	15,1	14,3	13,3	12,2	12,1	12,2
25 - 34 ans	29,1	28,8	29,1	23,2	28,4	28,6	29,1	29,1	29,5	30,3
35 - 44 ans	22,9	22,5	22,7	19,2	23,5	23,4	23,7	24,4	24,3	23,8
45 ans et plus	31,3	31,5	31,6	34,8	33,0	33,8	33,9	34,3	34,0	33,7
<i>Urbain</i>										
15 - 24 ans	14,1	13,9	14,3	21,0	15,6	14,6	13,3	12,8	12,6	12,7
25 - 34 ans	35,6	34,9	35,2	22,5	35,1	35,7	36,3	35,9	36,6	37,2
35 - 44 ans	24,9	24,4	24,2	19,9	24,5	24,2	24,2	24,8	24,8	24,1
45 ans et plus	25,4	26,7	26,3	36,6	24,7	25,6	26,2	26,5	26,0	26,0
<i>Rural</i>										
15 - 24 ans	18,8	19,6	18,4	25,9	14,6	13,9	13,3	11,9	11,3	11,4
25 - 34 ans	24,3	24,2	24,4	24,2	20,9	20,1	19,9	19,1	19,1	19,1
35 - 44 ans	21,4	21,1	21,6	18,0	22,3	22,5	22,9	23,6	23,5	23,3
45 ans et plus	35,6	35,1	35,6	31,9	42,3	43,3	43,8	45,4	45,9	46,2
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'activité des femmes (En %)										
National	25,1	25,3	24,8	23,6	22,4	21,8	21,5	19,9	20,9	19,8
Urbain	17,5	17,8	17,4	16,6	18,4	18,1	18,5	17,9	18,7	18,3
Rural	36,8	36,9	36,6	34,6	29,6	28,6	27,1	23,7	25,2	22,8
Population active occupée féminine 15 ans et plus (En milliers)	2840	2877	2867	2757	2483	2469	2489	2265	2398	2287
Urbain	1055	1076	1075	1041	1153	1178	1268	1209	1276	1277
Rural	1785	1801	1793	1716	1329	1291	1221	1056	1122	1009
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi de la population féminine selon les groupes d'âges (En %)										
<i>National</i>										
15 - 24	13,9	14,5	13,8	12,0	9,8	9,2	8,8	6,7	7,0	6,5
25 - 34	26,1	25,7	25,7	24,6	22,0	22,0	22,3	20,0	21,3	20,6
35 - 44	28,9	28,3	27,8	27,7	25,8	25,2	25,4	23,7	24,5	22,9
45 et plus	23,4	23,2	22,5	21,0	19,8	19,3	18,7	16,9	17,5	16,3
<i>Urbain</i>										
15 - 24	6,0	6,0	5,8	5,1	6,1	5,8	6,0	5,1	5,3	5,1
25 - 34	19,2	18,6	18,9	18,1	19,0	19,3	20,7	19,2	20,3	20,2
35 - 44	19,5	19,1	18,6	19,0	20,2	19,8	20,7	19,9	20,4	19,6
45 et plus	12,4	12,8	12,1	10,9	11,8	11,8	12,1	11,3	11,4	11,2
<i>Rural</i>										
15 - 24	23,6	25,2	24,0	20,8	15,4	14,4	13,0	9,2	9,7	8,6
25 - 34	36,3	36,2	35,8	34,4	27,8	27,3	25,7	21,7	23,8	21,5
35 - 44	45,8	44,6	44,3	43,0	36,9	36,3	35,3	31,8	33,7	30,6
45 et plus	42,5	41,5	41,1	39,5	34,7	33,3	31,2	27,9	29,5	26,6
Taux de féminisation de l'emploi selon les secteurs d'activité économique (En %)										
<i>National</i>										
Agriculture, forêt et pêche	41,1	41,7	41,4	40,9	34,2	33,6	32,7	30,8	32,0	30,1
Industrie (y compris l'artisanat)	26,5	26,3	26,3	24,9	25,9	25,9	26,4	25,2	25,9	26,1
Bâtiments et travaux publics	0,6	0,8	1,0	1,2	1,0	1,1	1,0	1,0	1,3	1,2
Services	18,7	19,0	19,0	18,2	19,0	18,7	19,5	19,0	19,8	19,3
<i>Urbain</i>										
Agriculture, forêt et pêche	19,7	21,5	20,7	19,6	19,5	20,0	19,2	17,8	16,9	15,5
Industrie (y compris l'artisanat)	26,3	26,7	26,3	25,2	26,6	26,4	26,7	26,0	27,6	27,5
Bâtiments et travaux publics	0,9	1,2	1,6	1,9	1,4	1,6	1,4	1,5	1,9	1,8
Services	21,0	21,2	21,2	20,5	21,3	20,9	21,8	21,4	22,4	21,7

Source : - Haut commissariat au Plan

3- Activité, emploi et chômage (suite)										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de féminisation de l'emploi selon les secteurs d'activité économique (En %)										
Rural										
Agriculture, forêt et pêche	42,5	43,0	42,8	42,3	35,4	34,8	34,0	32,1	33,4	31,5
Industrie (y compris l'artisanat)	27,2	24,6	26,2	23,7	22,0	22,9	24,9	20,8	16,9	18,8
Bâtiments et travaux publics	0,1	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2	0,3			
Services	7,9	7,8	8,5	7,6	7,4	6,9	7,2	6,5	7,3	7,4
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Population active en chômage féminine (En milliers)										
Urbain	301	334	336	338	427	410	388	438	483	474
Rural	271	302	298	296	385	376	353	44	44	431
	30	33	38	42	42	34	34	42	44	43
Taux de féminité de la population active en chômage (En %)										
Urbain	27,8	28,6	29,2	30,6	35,1	35,1	35,0	30,7	32,0	32,9
Rural	31,1	32,3	32,2	33,7	37,9	37,9	38,1	3,8	3,5	35,9
	14,2	14,0	16,8	18,5	20,9	19,0	19,2	15,3	18,6	17,8
Taux de chômage des femmes par milieu de résidence (En %)										
Urbain	9,6	10,4	10,5	10,9	14,7	14,1	13,5	16,2	16,8	17,2
Rural	20,4	21,9	21,7	22,2	25,0	23,9	21,8	24,7	25,6	25,2
	1,6	1,8	2,1	2,4	3,1	2,6	2,7	3,9	3,8	4,1
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de chômage des femmes au niveau national selon l'âge (En %)										
15 - 24	18,1	19,1	21,4	23,3	34,3	33,6	33,4	41,2	41,9	44,4
25 - 34	15,6	17,0	16,8	17,6	23,8	23,0	22,9	26,2	26,9	28,0
35 - 44	6,4	7,0	6,3	6,5	8,0	7,6	6,6	8,9	9,7	9,1
45 et plus	1,5	2,1	2,0	2,1	2,5	2,5	2,3	4,0	4,0	3,2
Taux de chômage des femmes selon le Diplôme (En %)										
Sans diplôme	2,6	2,9	3,0	2,8	3,7	3,3	2,9	4,8	4,5	3,8
Ayant un diplôme: Niveau moyen	20,0	21,8	21,1	19,1	25,8	23,6	21,3	24,6	24,5	21,5
Ayant un diplôme: Niveau supérieur	26,7	28,3	27,3	29,8	33,0	32,6	29,5	31,8	32,8	34,8
4- Santé										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Espérance de vie à la naissance (En années)										
Femmes	75,3	75,5	75,8	75,9	76,1	76,3	76,4	76,6	76,7	76,9
Hommes	76,2	76,4	77,4	77,6	77,8	78,0	78,2	78,3	78,5	78,6
	74,3	74,5	74,2	74,3	74,5	74,6	74,8	74,9	75,1	75,2
	1979	1983	1987	1992	1995	1997	2004	2011	2018	
Taux de prévalence contraceptive (En %)										
Urbain	19,4	25,5	35,9	41,5	50,3	58,4	63,0	67,4	70,8	
Rural	36,0	42,5	51,9	54,4	64,2	65,8	65,5	68,9	71,1	
	9,7	15,2	24,9	31,6	39,2	51,7	59,7	65,5	70,3	
	1972	78-84	85-91	92-96	94-03	04-09	2010	2018		
Taux de mortalité maternelle (pour 100 000 naissances vivantes)										
Urbain	631	359	332	228	227	132	112	72,6		
Rural		249	284	125	187	73	44,6			
		423	362	307	267	148	111,1			
	87-91	1994	1995	2002	2004	2010	2011	2018		
Proportion d'accouchements assistés par un personnel qualifié (En %)										
Ensemble		31,0	31,0	39,6	45,6	62,6	74,1	73,6	86,6	
Urbain		64,0	63,7	80,3	75,2	85,3	93,0	92,1	96,6	
Rural		14,0	13,8	19,3	26,6	39,5	56,7	55,0	74,2	
Proportion de femmes ayant fait au moins une consultation prénatale (En %)										
Ensemble		33	32,3	44,7		68,0	80,2	77,1	88,4	
Urbain		61	60,6	78,9		85,1	94,0	91,6	95,6	
Rural		18	17,6	27,6		48,3	68,3	62,7	79,6	

Sources : - Haut commissariat au Plan

- Département de la Santé

4- Santé (suite)

	2013	2014	2015	2016	2017	2019	2020	2021	2022
Personnel du Ministère de la Santé (hors CHU) (1)									
Total	47637	47111	47331	47364	48418	49492	52319	55633	59109
Personnel médical	10638	10973	10091	10514	11204	12034	11953	12896	14359
Personnel paramédical (Infirmiers et techniciens de la santé)	26036	25902	25899	25951	29738	31657	33837	35789	37376
Personnel administratif et technique	10963	10236	11341	10899	7476	5801	6529	6948	7374

Indicateurs relatifs aux principaux programmes sanitaires

	2018	2019	2020	2021
Couverture médicale de base				
Population marocaine bénéficiant d'une couverture médicale	68,8%	69,9%	70,2%	74,2%
AMO salariés	28,6%	29,8%	30,4%	32,1%
RAMED	31,0%	30,5%	30,6%	32,1%
AMO étudiants	0,2%	0,7%	0,7%	1,0%
Population bénéficiant des dispositions de l'article 114 de la Loi 65.00	4,4%	4,4%	4,0%	4,2%
Mutuelle des Forces Armées Royales	3,6%	3,6%	3,5%	3,5%
Régimes spécifiques	1,0%	1,0%	1,0%	1,2%

	2018		
	National	Urbain	Rural
Santé maternelle			
Taux de mortalité maternelle (100.000 naissances vivantes)	72,6	44,6	111
Couverture par les soins prénatals qualifiés (1 visite)	88,4	95,6	79,6
Couverture par les soins prénatals selon le niveau d'instruction de la mère :			
Secondaire et plus	99,6%		
Aucun	82,6%		
Couverture par les soins prénatals selon quintile de bien-être :			
Quintile le plus riche	96,0%		
Quintile le plus pauvre	75,5%		
Couverture par les soins postnatals qualifiés :	21,9%	27,1%	15,6%
Couverture par les soins postnatals qualifiés par niveau d'instruction mère :			
Secondaire et plus	42,8%		
Aucun	16,5%		
Proportion des accouchements assistés par du personnel qualifié	86,6%	96,6%	74,2%
Proportion des accouchements assistés par du personnel qualifié selon le niveau d'instruction :			
Secondaire et plus	99,8%		
Aucun	80,0%		
Lieu d'accouchement :			
Etablissement sanitaire	86,1%	96,0%	73,7%
A domicile	13,9%	4,0%	26,3%

Sources : - Département de la Santé

(1) sources: Ressources humaines de la santé en chiffres, carte sanitaire- situation de l'offre de soins de santé 2020