

Synthèse de l'édition 2021 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre

Le monde fait face actuellement à une crise sanitaire aux incidences économiques et sociales inédites. A l'échelle nationale, cette crise vient se greffer à une situation déjà défavorable en matière d'équité et d'égalité de genre. Les disparités relevées en la matière, avec un taux d'activité des femmes en nette décélération et un taux d'emploi qui peine à s'améliorer malgré les efforts consentis jusqu'à présent, pourraient s'accroître dans le contexte de la crise du Covid-19.

Dans ce sens, des gains économiques peuvent être tirés d'une forte mobilisation du potentiel des femmes et de la réduction des inégalités de genre en termes d'accès au marché du travail au Maroc, comme en attestent les résultats d'une étude réalisée en 2020 par la Direction des Etudes et des Prévisions Financières (DEPF).

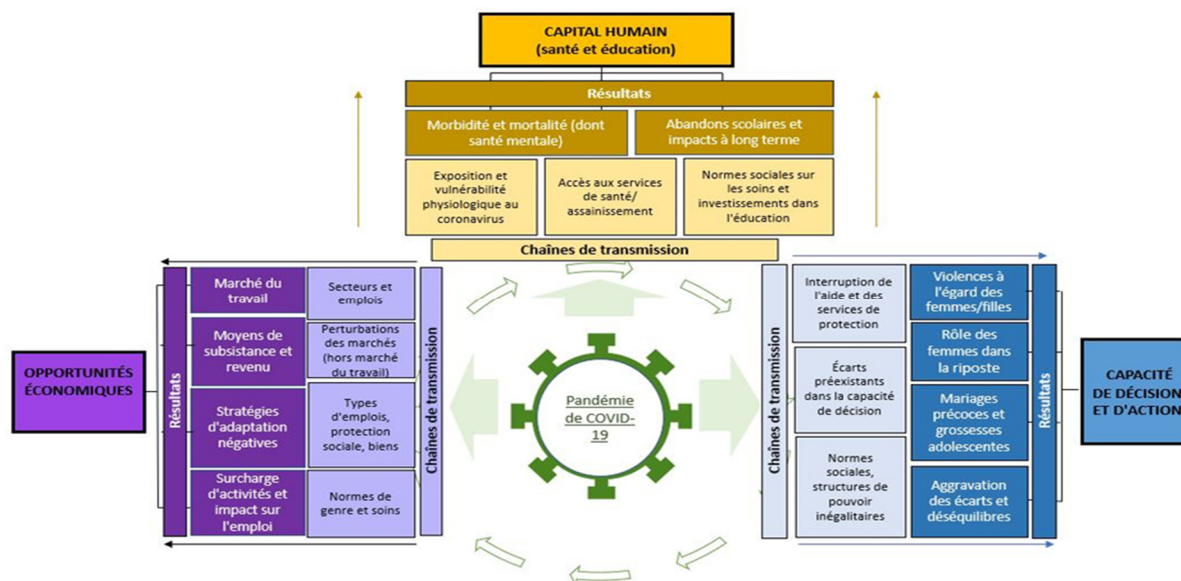
Au vu de ce gisement inexploité et compte tenu des risques soulevés par la crise du Covid-19, l'approche genre devrait être placée au cœur des politiques publiques dédiées à la relance économique et au renforcement de l'inclusion sociale. Ce positionnement de choix qu'il convient de conférer à la participation économique et sociale des femmes est déterminant pour asseoir la trajectoire de développement du Maroc sur des bases solides et pérennes. Il est à rappeler, dans ce sens, que notre pays est fermement engagé dans la voie d'application et d'appropriation de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) qui a atteint un nouveau palier de maturité considérable, comme en atteste la diffusion de la circulaire du Chef de Gouvernement datée, du 11 mars 2020, exhortant les départements ministériels et les Etablissements et les Entreprises Publics à prendre en compte la dimension genre dans leurs exercices de programmation budgétaire triennale au titre de la période 2021-2023, en y intégrant leurs Plans d'Action Sectoriels à Moyen Terme (PASMT) cadrant la mise en œuvre de leurs engagements pris dans le cadre du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE II).

Dans ce contexte, la 16^{ème} édition du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre accompagnant le Projet de Loi de Finances 2021 (RBG 2021), aborde les différences multidimensionnelles existantes entre les sexes et la manière dont elles pourraient être impactées par la crise, particulièrement, en matière d'accès aux opportunités économiques. Cette édition du Rapport aborde, également, les efforts consentis par les départements ministériels en matière de programmation budgétaire intégrant la dimension genre et dont les effets pourraient concourir au renforcement de l'équité genre.

I. Crise Covid-19 : quels effets sur inégalités de genre ?

A l'échelle mondiale, les effets socio-économiques de la pandémie Covid-19 ne sont pas négligeables, ils affectent de façon différenciée les femmes et les hommes. En effet, les inégalités préexistantes entre les sexes, auxquelles s'ajoutent les effets de la pandémie, du confinement et du ralentissement de l'économie, pourraient avoir des conséquences profondes et durables sur les

inégalités de genre. Ces disparités sont mises en évidence selon trois dimensions fondamentales, à savoir les retombées économiques, les conséquences différenciées sur l'éducation et la santé et les effets en termes de capacités de décision et d'action, particulièrement en matière de violence fondée sur le genre.



Source : « Femmes et hommes ne sont pas égaux face au coronavirus », Banque Mondiale, avril 2020.

Figure 1 : Les facettes d'inégalités de genre en lien avec la crise Covid-19

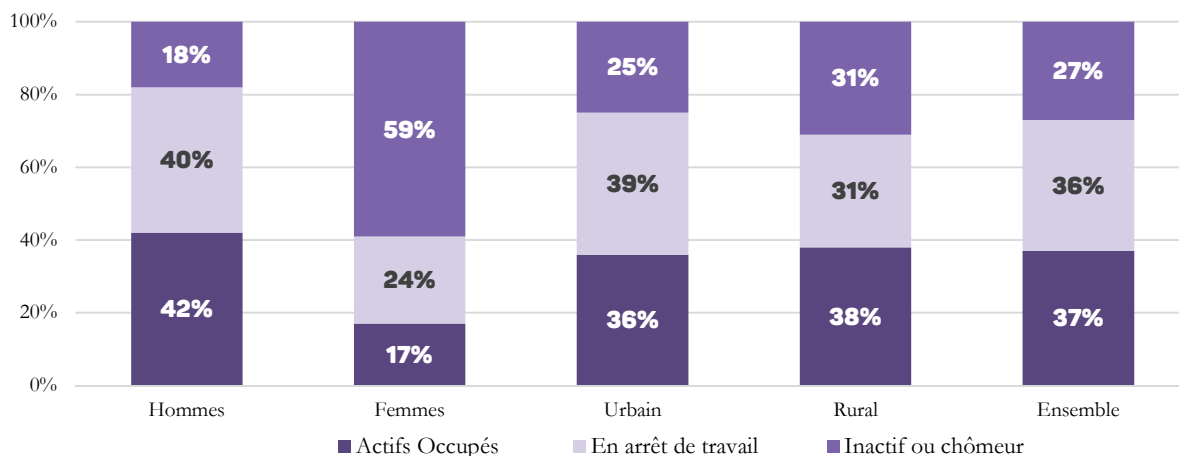
Au Maroc, à l'instar des autres pays du monde, la pandémie Covid-19 a impacté différemment les femmes et les hommes, ce qui pourrait affecter la dynamique lancée durant les deux dernières décennies en faveur de la promotion de l'égalité de genre autant sur le plan sanitaire que socioéconomique et sécuritaire.

En effet, les femmes représentent 57% du personnel médical, 66% du personnel paramédical et 64% des fonctionnaires du secteur social¹, ce qui augmente considérablement leur exposition à la pandémie Covid-19. En outre, l'enquête réalisée par le Haut-Commissariat au Plan² (HCP) indique que les restrictions de déplacement, les craintes de contamination ainsi que le manque de moyens générés par la crise Covid-19 ont été à l'origine d'un faible accès aux services de soins de santé à destination essentiellement des femmes dont, notamment, la santé sexuelle et reproductive.

Il ressort de ladite enquête que 51% de femmes enquêtées et en activité ont subi une baisse de leurs revenus contre 65% chez les hommes. En conséquence, le revenu mensuel moyen a, pour sa part, baissé de 42% chez les femmes durant la période de confinement contre un repli de 52% parmi les hommes. Il y a lieu de noter à cet égard que les mesures mises en place par les pouvoirs publics et le secteur privé pour soutenir l'emploi et le pouvoir d'achat des salariés et des ménages exerçant dans le secteur informel ont bénéficié à près de 6 millions de personnes dont les femmes représentent 23,3% (59% de ces bénéficiaires sont des chômeuses ou inactives occupées au moment de l'enquête, 24% sont toujours en arrêt de travail et 17% sont actives).

¹ L'impact social et économique de la crise du Covid-19 au Maroc : Une analyse temporaire pour évaluer le potentiel des organisations internationales à soutenir la réponse nationale, PNUD, Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique et la Banque Mondiale, mars 2020.

² 2^{ème} panel sur l'impact du coronavirus sur la situation économique, sociale et psychologique des ménages, réalisé, par le HCP, du 15 au 24 juin 2020 sur un échantillon représentatif de 2.169 ménages en vue d'appréhender l'évolution des comportements socioéconomiques et préventifs face à cette pandémie et d'évaluer ses répercussions sur les différentes couches de la population marocaine en termes d'accès aux produits de base, à l'éducation, à la santé, à l'emploi et au revenu.



Source : HCP-2020, enquête COVID-19, 2ème passage

Graphique 1 : Structure des bénéficiaires de l'aide publique selon le type d'activité au moment de l'enquête, le sexe et le milieu de résidence

Dans le même sillage, la combinaison des tensions économiques provoquées par la pandémie, ainsi que les mesures de confinement ont accentué de façon considérable la violence fondée sur le genre qui demeure élevé au Maroc (le taux de prévalence de la violence domestique est de 52%). A cet égard, le Ministère de la Solidarité, du Développement Social, de l'Egalité et de la Famille (MSDSEF) a entrepris plusieurs actions dans le sens du renforcement de la sensibilisation à la lutte contre ce fléau et de l'accompagnement des femmes en situation difficile.

II. Quantification des gains économiques potentiels tirés de la réduction des inégalités de genre en termes d'accès au marché du travail au Maroc

Malgré les avancées enregistrées en termes de réduction des inégalités de genre au Maroc, des défis persistent encore, particulièrement, ceux liés à la faiblesse de l'accès des femmes aux opportunités économiques, induisant des pertes en points de croissance. L'estimation des gains potentiels qui pourraient être générés d'une réduction des écarts de genre en termes d'accès à l'activité s'avère alors d'une grande utilité, particulièrement, dans ce contexte marqué par une crise sanitaire sans précédent impactant considérablement l'autonomisation économique des femmes. Pour ce faire, la DEPF a réalisé une étude³ qui a pour objectif d'analyser les gains en termes de points de croissance économique résultant du renforcement de l'intégration des femmes dans le marché du travail au Maroc.

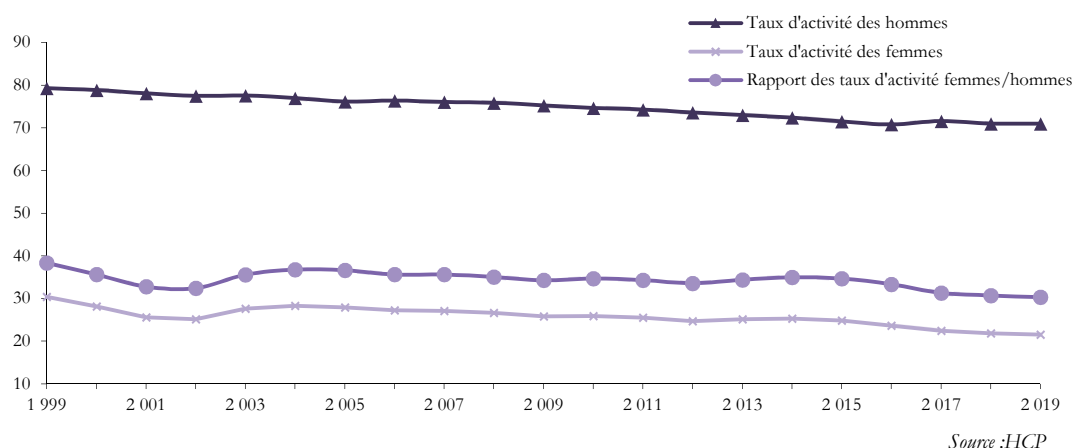
L'étude s'est appuyée sur l'analyse de l'évolution de la participation des femmes à la population active, au cours des deux dernières décennies, au Maroc et dans d'autres pays, en procédant à des croisements avec les performances économiques de ces pays. Tenant compte de ces évolutions, il a été procédé au mesure du degré de complémentarité entre les femmes et les hommes dans la fonction de production, moyennant des méthodes de mesure de l'élasticité de substitution entre l'emploi féminin et masculin. Dans ce sillage, l'étude s'est intéressée à l'examen des coûts en termes de croissance et de bien-être engendrés par les obstacles auxquels se heurtent les femmes pour accéder au marché du travail (discrimination, facteurs culturels, ...). Elle présente une évaluation, dans une perspective de long terme, de l'impact d'une hausse de l'activité féminine sur la croissance, tout en prenant en considération l'impact indirect des inégalités de genre en termes d'accès à l'éducation.

➤ Analyse d'évolution de la participation des femmes à la population active au Maroc

Notre pays accuse non seulement un retard par rapport aux niveaux mondiaux de participation des femmes à la population active, mais il enregistre également une tendance inverse, avec une réduction du taux d'activité, passant de 30,4% en 2000 à 21,5% en 2019. Cette tendance est

³ Cette étude a été réalisée par la DEPF en partenariat avec le Centre d'Excellence de la Budgétisation au Genre (CE-BSG) et ONU Femmes.

attribuable à la conjoncture économique mais également à d'autres facteurs structurels, au regard du fait que sur la même période, les taux d'emploi et d'activité des hommes n'ont reculé que de 4% et de 10% respectivement.



Graphique 2 : Evolution du taux d'activité par genre dans la population en âge de travailler (15 ans et plus)

Par milieu, le taux d'activité des femmes reste stable autour de 20% dans le milieu urbain (les différences homme-femme en matière d'accès à l'activité sont relativement stables au titre de la période 1999-2019). En milieu rural, le taux d'activité des femmes est plus élevé atteignant 27,1% en 2019.

En termes d'emploi, la structure de l'emploi urbain évolue en ligne avec la logique de la transformation de la structure économique nationale et ce, au regard de l'augmentation progressive de la part de l'emploi dans les services au dépend de celle de l'industrie. Contrairement à la plupart des pays de la zone MENA, la tertiarisation de l'emploi féminin au Maroc reste faible, soit la moitié de la part de l'emploi des hommes dans les services. Cette part jugée insuffisante, conjuguée à un faible niveau de participation féminine à l'activité génère une masculinisation dominante de l'emploi dans les services. Il en découle que les activités tertiaires, particulièrement dans le milieu rural, n'exercent pas encore d'effet de rééquilibrage en faveur de l'emploi des femmes à l'instar de plusieurs pays et régions du monde.

A cet égard, le comportement de la population active occupée totale est marqué par une prédominance de l'agriculture pour les femmes, passant de 60% de l'activité féminine totale en 1999 à 47% en 2019. Pour les hommes, la part de l'agriculture dans l'emploi total a accusé une baisse, passant de 40,6% à 28,3% au profit des services. Dans le milieu urbain, l'emploi féminin est caractérisé par une forte progression de la part des services se situant à 71% en 2019 contre 54,1% en 1999 au détriment de l'industrie. Quant à la part des services dans l'emploi urbain des hommes, elle a affiché une légère augmentation de 1,6 point pour se situer à 64,4% en 2019.

➤ *Facteurs expliquant la faible participation des femmes au marché du travail au Maroc*

Pour cerner les facteurs déterminants l'accès des femmes à l'activité au Maroc, l'étude s'est appuyée sur les données émanant du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH 2014), en se focalisant sur la population urbaine en âge de travailler, à savoir les personnes âgées de 15 à 60 ans, tout en excluant les étudiants.

Pour ce faire, une analyse multivariée a été appliquée permettant d'estimer économétriquement l'emploi féminin moyennant la méthode d'estimation « probit ». Les résultats qui en découlent indiquent que les facteurs démographiques, plus particulièrement, le statut matrimonial (célibataire, divorcée ou veuve) et le statut socioéconomique du conjoint déterminent de façon significative la décision liée à la participation des femmes au marché du travail urbain.

Les contraintes familiales, en l'occurrence, le nombre d'enfants à charge constitue un obstacle important orientant la décision des femmes d'intégrer le marché du travail. Ces contraintes sont largement à l'origine du recours des femmes au marché du travail pour des sources de revenus

additionnels. Dans ce sillage, il est à signaler que la proportion de femmes dans le ménage affecte sensiblement leur accès au travail du fait qu'un poids élevé des femmes dans un ménage leur procure plus de chance pour accéder à l'autonomie économique.

Pour ce qui est de l'effet de l'éducation sur l'accès des femmes à l'activité, les analyses effectuées font état d'effets contrastés en fonction des secteurs. Ainsi, les niveaux d'éducation du primaire au secondaire collégial exercent un effet positif sur la probabilité de l'emploi des femmes dans l'industrie. L'effet de l'accès à l'éducation (valable pour les quatre niveaux étudiés) est, en revanche, très important pour que les femmes aient une chance d'accéder à un emploi dans le secteur public (55% des femmes diplômées du supérieur qui sont en activité sont embauchées dans le secteur public contre 28% dans les services et près de 54% des femmes fonctionnaires disposent de diplôme d'études supérieures et 30% d'entre elles d'un diplôme du niveau secondaire).

➤ *Liens entre l'emploi féminin, le PIB par tête, la fécondité et l'éducation*

Dans le prolongement des analyses effectuées, un examen du positionnement du Maroc par rapport à plusieurs pays en termes des niveaux d'inégalité de genre enregistrés en matière d'accès à l'activité et à l'emploi, en relation avec les performances socio-économiques (PIB/tête) et avec d'autres indicateurs pertinents (niveaux d'éducation et de natalité) a été réalisé.

Dans ce sillage, l'analyse de la corrélation inter-pays entre l'activité féminine, le PIB par tête, le taux de fécondité et le niveau d'éducation indique que l'augmentation du niveau d'éducation des femmes et la baisse de la fécondité sont associées assez systématiquement à un taux de participation féminine plus élevé, tandis que la hausse des revenus des ménages dans les pays relativement pauvres est associée négativement à l'activité des femmes. Ce résultat suggère qu'une part substantielle des femmes travaille par nécessité économique dans ces pays, ce qui corrobore les résultats obtenus à travers l'exercice d'identification des facteurs déterminants la participation des femmes à la population active au Maroc.

En outre, l'analyse des tendances internationales décrivent en général une relation en U entre le niveau d'emploi des femmes et le PIB par tête. Pour le cas du Maroc, l'examen de ces tendances fait état de son positionnement en bas du U, signifiant que le taux d'activité des femmes dans notre pays est bien inférieur au niveau qui devrait être atteint en rapport à son niveau de développement actuel. Le même constat est vérifié en termes d'accès à l'éducation et à la santé.

➤ *Estimation des gains potentiels en termes de points de croissance économique tirés de l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail au Maroc*

Plusieurs approches ont été appliquées afin de quantifier les gains économiques potentiels résultant d'un accroissement de la diversité de genre au niveau du marché du travail au Maroc. Ainsi, il a été question d'approcher l'élasticité de substitution entre le travail féminin et masculin pour cerner le degré de leur complémentarité, moyennant un modèle de production estimé économétriquement et fondé sur les données de firmes industrielles marocaines (données émanant des enquêtes sur le Climat d'Investissement et la Compétitivité des Entreprises au Maroc réalisées par la Banque Mondiale).

Les résultats obtenus font état de l'existence d'une certaine complémentarité entre l'emploi masculin et l'emploi féminin dans la fonction de production industrielle nationale (les estimations de l'élasticité de substitution relative au secteur industriel avoisinent 2), ce qui justifierait l'utilité d'une politique de réduction des écarts d'emploi entre sexes. Les simulations, ainsi, réalisées en réduisant progressivement l'écart entre l'emploi industriel des femmes par rapport à celui des hommes au Maroc montrent des progressions sensibles du PIB industriel (voir tableau qui suit).

Niveau de réduction des écarts entre l'emploi féminin et l'emploi des hommes	Niveau de progression de l'emploi des femmes	Effets en termes de croissance PIB Industriel
25%	+3,5%	+ 5% à 9%
50%	+7%	+ de 10% à 15%
75%	+10,5%	+ de 14% à 20%
100%	+14%	+ de 17% à 24%

Tableau 1 : Effets sur la production industrielle de la réduction l'écart entre l'emploi des femmes par rapport à celui des hommes

Par ailleurs, des modèles couvrant les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et des services ont été appliqués afin d'approcher les barrières à l'emploi féminin ainsi que leurs effets sur l'activité économique. Ces barrières ont été approchées par un taux de taxation implicite de la production marginale des femmes. Les taux de taxation implicite ainsi obtenus s'établissent entre 50% et 80% dans le secteur des services et de 30% à 70% dans l'industrie et l'agriculture. Ces résultats attestent donc de l'importance des barrières à l'emploi féminin au Maroc, particulièrement, dans le secteur des services à l'instar d'autres pays de la région MENA dont le taux de taxation implicite moyen sur l'ensemble des secteurs avoisine 50-55%.

Dans le même sillage, des simulations ont été effectuées en fonction des degrés de substitution entre le travail féminin et masculin et ce, afin d'évaluer l'impact d'une hausse de l'emploi des femmes sur la production sectorielle ainsi que sur la production totale au Maroc. Le tableau qui suit met en exergue les principaux résultats obtenus.

Simulations*	Niveau d'écart entre l'emploi des femmes et celui des hommes			
	25%		100%	
	Complémentarité faible	Complémentarité élevée	Complémentarité faible	Complémentarité élevée
Effets en termes de croissance de la VA des services	10 %	17%	32%	45%
Effets en termes de croissance de la VA agricole et industrielle	7%	8%	24%	28%
Effets en termes de croissance du PIB ⁴	8%	13%	29%	37%

*Simulations réalisées en se basant sur les données d'emploi du HCP

Tableau 2 : Effets sur la production sectorielle et sur le PIB de la réduction l'écart entre l'emploi des femmes par rapport à celui des hommes

De plus, des estimations macro-économiques fondées sur un modèle de croissance en « forme réduite » qui couvre un panel de pays, permettant de quantifier l'impact d'une hausse de l'activité des femmes sur le niveau de production, tout en prenant en compte les inégalités de genre en termes d'accès à l'éducation ont été effectuées. Ces estimations ont abouti à ce qui suit :

Simulations	Niveau d'écart entre l'emploi des femmes et celui des hommes			
	25%		100%	
	Avec mesures liées à la réduction des inégalités de genre dans le marché du travail sans politiques de promotion de l'égalité de l'accès à l'éducation	Avec mesures complètes incluant la réduction des inégalités de genre en termes d'accès à l'éducation	Avec mesures liées à la réduction des inégalités de genre dans le marché du travail sans politiques de promotion de l'égalité de l'accès à l'éducation	Avec mesures complètes incluant la réduction des inégalités de genre en termes d'accès à l'éducation
Effets en termes de croissance du PIB/habitant	+5,7%	+ 9,9%	+25,4%	+39,5%

III. Vers une application et appropriation de la démarche performance sensible au genre par les départements ministériels

L'année 2020 est marquée par la diffusion de la circulaire du Chef de Gouvernement datée, du 11 mars, stipulant la prise en compte par les départements ministériels et les Etablissements et les

⁴ La réduction des écarts entre l'emploi des femmes et l'emploi des hommes couvre l'ensemble des secteurs.

Entreprises Publiques de la dimension genre dans leurs exercices de programmation budgétaire triennale au titre de la période 2021-2023, en y intégrant leurs Plans d'Action Sectoriels à Moyen Terme (PASMT) cadrant la mise en œuvre de leurs engagements pris dans le cadre du Plan Gouvernemental pour l'Egalité (PGE II). A travers cette circulaire, le Maroc se place parmi les rares pays au monde disposant d'un cadre instrumental idoine réunissant les prérequis d'une programmation et d'une budgétisation tenant compte de la dimension genre basées sur une triangulation cohérente et coordonnée entre les analyses genre sectorielles, les PASMT et les Projets de Performance ministériels (PdPs). Le tableau qui suit met en exergue les efforts déployés par les départements ministériels pour réussir l'application de la BSG conformément à la LOF et à ladite circulaire.

Etat d'avancement de la mise en œuvre de la démarche performance sensible au genre par les Départements ministériels conformément aux dispositions de la LOF-octobre 2020

Département	Analyse genre	Chaines de résultats sensibles au genre			Nombre des sous indicateurs sensibles au genre
		Programme sensible au genre	Objectifs sensibles au genre	Nombre d'indicateurs sensibles au genre accompagnant l'objectif	
Département des Droits de l'Homme	Le Département ne dispose pas encore d'analyse genre	Droits de l'Homme	Renforcer le dialogue et la concertation avec les associations de la société civile et les institutions nationales	1	2
			Renforcer les capacités des associations de la société civile en matière d'interaction avec le système international des droits de l'Homme	1	2
			Renforcer la gestion et la mise en place de systèmes efficaces de gouvernance	1	1
Ministère de la Justice	Réalisation en 2019 d'une analyse genre du secteur de la Justice et ce, dans le cadre de l'assistance technique au programme d'appui de l'Union Européenne (UE) à la mise en œuvre du PGE II	Soutien et pilotage	Renforcer les compétences et améliorer l'efficacité de la gestion des ressources humaines	1	2
			Renforcer la compétence et soutenir l'égalité des sexes	2	2
		Performance de l'administration judiciaire	Accroître l'exécution des jugements en matière civile	1	1
		Renforcement des droits et des libertés	Protéger les droits de la femme et de l'enfant	3	-
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion (DGAPR)	Une analyse genre a été réalisée (en 2017-2018) dans le cadre du partenariat entre la DGAPR et le PNUD	Politique Pénitentiaire de réinsertion des détenus	Amélioration des conditions de détention	2	4
			Promotion des programmes de préparation à la réinsertion	4	8
			Renforcement de la sécurité au sein des Établissements pénitentiaires	1	2
			Renforcement des capacités de l'administration	1	2
			Intégration de la des aspects de genre et de la dimension environnementale	1	-
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	Le Ministère ne dispose pas encore d'une analyse genre sectorielle afférente à ses domaines d'action	Support et Pilotage	Optimiser la performance des ressources humaines au ministère de manière équitable	1	1
		Encadrement religieux	Amélioration de la situation sanitaire des préposées religieux et leur ayant droit	1	-
		Formation et Enseignement religieux	Former des Imams Mochidines et Mochidates	1	-

Ministère de la Solidarité, du Développement Social, de l'Égalité et de la Famille	Le Ministère a été accompagné par l'UE pour la réalisation d'une analyse genre dont les résultats ont été présentés en 2019 et ont servi de base pour l'élaboration de son Plan d'Action Sectoriels à Moyen Terme (PASMT) pour la concrétisation de ses engagements dans le cadre du PGE II	Pilotage et support	Améliorer les compétences et l'assiduité des ressources humaines en tenant compte la dimension genre	2	-
		Intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme	Initier et coordonner la politique gouvernementale visant l'équité et l'égalité au niveau national et territorial et veiller à sa mise en œuvre	3	-
		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	2	2
			Concevoir, coordonner et mettre en œuvre des politiques publiques efficaces dans les domaines de la protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées en tenant compte la dimension genre	5	-
			Promouvoir les droits des personnes en situation de handicap en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	3	-
Département de l'Economie et des Finances (DEF)	Le DEF ne dispose pas encore d'analyse genre.	Support et Pilotage	Améliorer l'accès à la formation	2	1
		Politiques Economiques et Stratégies des finances Publiques	Intégrer la sensibilité genre dans le processus budgétaire des départements ministériels	1	-
			Améliorer les analyses relatives à l'environnement et au développement durable	1	-
			Introduire l'approche genre dans la nomination des représentants de l'Etat au sein des organes de gouvernance des EEP	1	-
Département de la Réforme de l'Administration (DRA)	En plus de l'analyse genre élaborée par DRA dans le cadre de la mise en place de la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Égalité entre les Sexes dans la fonction publique (SIESFP), le département a réalisé une nouvelle analyse genre du secteur de la fonction publique, en 2019, dans le cadre de l'Assistance Technique au programme d'appui de l'UE à la mise en œuvre du PGE II	Réforme de l'administration et amélioration des services publics	Institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétence	1	-
Ministère Délégué chargé des Marocains Résidant à l'Étranger Département de l'Énergie et des Mines	Le Ministère ne dispose pas encore d'une analyse spécifique aux questions liées à l'égalité de genre	Pilotage et gouvernance	Moderniser l'administration	1	-
		Support et pilotage	Optimiser et renforcer les compétences de manière équitable	2	2

Département de l'Environnement (DE)	dans le cadre d'un programme de partenariat entre l'Agence Française de Développement (AFD) et le Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG)				
	Le DE a réalisé un diagnostic genre, en 2018, préalable à la conception de Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration de la dimension Genre (SIIG) dans le secteur de l'environnement	Pilotage et Support	Moderniser et rationaliser la gestion des ressources	2	1
			Intégrer l'approche genre dans l'action environnementale	1	-
	Consolidation de la gouvernance environnementale et du développement durable et mobilisation des acteurs	Mobiliser les acteurs clés et promouvoir le développement durable	1	-	
Département de l'Habitat et de la Politique de la Ville (DHPV)	Le Département ne dispose pas d'analyse genre. Toutefois, il a réalisé en 2019 un diagnostic pour la mise en place d'un guide d'intégration du genre dans les projets de la politique de la ville.	Soutien et pilotage	Renforcer et développer les compétences des Ressources Humaines	1	-
Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau (METLE)	Le METLE ne dispose pas encore d'analyse genre mais prévoit la réalisation d'un diagnostic genre avec l'appui du PNUD.	Conduite et pilotage	Renforcer les compétences de manière équitable	1	2
Domaine de l'Eau (DE)	Le DE dispose d'une analyse genre qui a servi de base pour l'élaboration de la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le Secteur de l'Eau (SIIGSE)	Pilotage et gouvernance	Renforcer les compétences par la formation	1	1
			Optimiser l'efficacité de la gestion des ressources humaines	1	-
		Eau	Améliorer la gestion de l'eau	1	-
		Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau	2	2	
Ministère de la Santé (MS)	L'analyse genre et l'identification des disparités de genre potentielles dans le secteur de la santé repose sur un certain nombre de sources d'informations issues des différentes enquêtes menées par le Ministère ainsi que des statistiques de routine du secteur	Ressources humaines et renforcement des capacités du système de santé	Renforcer les compétences des ressources humaines à travers la formation de base et continue diversifiée et de qualité	1	2
			Améliorer les conditions de travail des professionnels de santé en prenant en compte la dimension genre et renforcer les actions sociales	2	-
		Planification, programmation, coordination et soutien des missions du système de santé	Contribuer à l'extension de la couverture médicale à toutes les catégories de la population	1	2
			Améliorer la santé reproductive et maternelle	2	-

Département de l'Education Nationale (DEN)		Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques	Assurer l'accès aux prestations sanitaires pour les populations à besoins spécifiques notamment les personnes en situation du handicap, les personnes âgées et les femmes et enfants victimes de violences	1	-
		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	2	4
			Renforcer le traitement des maladies non transmissibles chez les femmes/filles et hommes/garçons à risque au niveau des Etablissements de Soins de Santé Primaires (ESSP)	2	4
			Renforcer la couverture de la prise en charge en oncologie et en psychiatrie	3	4
	Le DEN a réalisé en 2019, dans le cadre du programme d'appui de l'UE, une analyse genre sectorielle (AGS) ayant servi de base pour l'élaboration du Plan d'Action Sectoriel à Moyen Terme de l'égalité pour l'opérationnalisation du PGEII au titre de la période 2019-2021	Pilotage, gouvernance et renforcement du leadership	Institutionnaliser l'approche genre au niveau du système éducatif	3	-
		Obligation de scolarité garantissant équité et qualité	Scolariser les enfants de l'âge de 4 à 5 ans	2	2
			Scolariser l'ensemble des élèves d'une génération jusqu'à la fin de l'école primaire et les conduire à la maîtrise des compétences	4	6
			Scolariser le maximum des élèves au collégial selon des niveaux de compétence attendus	4	7
		Enseignement qualifiant et post-secondaire pour la promotion de l'individu et de la société	Conduire le maximum des jeunes aux niveaux de compétences attendues en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants	8	14
		Education Non Formelle	Assurer la rescolarisation et la réinsertion scolaire des enfants non scolarisés ou déscolarisés (8-15 ans) qui souhaitent reprendre le parcours normal du système formel	1	1
Préparer les enfants et les jeunes (13-18 ans) qui le souhaitent à entreprendre un apprentissage ou une formation professionnels ou une initiation aux métiers et un accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle			1	1	
Contribuer à la rétention des élèves en difficultés par la mobilisation communautaire et la veille éducative	3		3		
Département de l'Enseignement Supérieur	Le DESRS ne dispose pas encore d'une analyse genre	Appui social aux étudiants	Promouvoir l'équité d'accès à l'enseignement supérieur	1	-

et de la Recherche Scientifique (DESRS) Département de la Formation Professionnelle (DFP)	Le DFP a réalisé, en 2019, avec l'appui de l'AFD en partenariat avec le CE-BSG) et ce, dans le cadre du programme d'appui à la BSG au Maroc	Conduite et pilotage du système de la formation professionnelle	Assurer le rapprochement entre le besoin en compétences et l'offre de formation en tenant compte de l'aspect genre	4	4
			Élargir l'accessibilité au secteur pour les personnes à besoins spécifiques en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	4	4
			Améliorer la qualité de formation et la performance des opérateurs en tenant compte de la dimension genre	1	1
		Soutien et services polyvalents	Institutionnaliser l'approche genre au niveau du Département Ministériel	2	-
Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP)	Le MTIP a réalisé, en 2019, une analyse genre, avec l'appui de l'Expertise France, dans le cadre du programme de partenariat entre le CE-BSG et l'AFD pour le renforcement de la BSG au Maroc	Pilotage et appui	Renforcer l'implication des ressources humaines au niveau des projets de l'Administration	1	1
			Appuyer et accompagner le Ministère à travers la coopération internationale et le partenariat	1	2
		Emploi et observation du Marché du Travail	Promouvoir l'emploi productif pour tous y compris les femmes et les jeunes	1	-
			Développer le dispositif d'observation du marché du travail	1	1
Département de la Pêche Maritime (DPM)	Le DPM dispose d'une analyse genre réalisée en 2019 avec l'appui de l'AFD dans le cadre du programme d'appui à la BSG au Maroc en partenariat avec le CE-BSG	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	2	4
			Promouvoir les actions socioéconomiques en faveur des professionnels du secteur en tenant compte de l'approche genre	2	3
		Pilotage et gouvernance	Améliorer l'équipement et le fonctionnement des services tenant compte des besoins des femmes et des hommes	-	-
			Optimiser la GRH en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	-	-
			Renforcer les compétences des ressources humaines du Département de manière équitable	1	2
			Institutionnaliser l'intégration d'un perspectif genre au niveau du Département de la Pêche	2	-
		Département de l'Industrie et du Commerce (DIC)	le DIC a réalisé une analyse genre sectorielle, en 2019, dans le cadre du programme d'appui de l'UE pour la mise en œuvre du PGE II	Support et pilotage	Améliorer les compétences et optimiser les ressources