

Royaume du Maroc



Projet de Loi de Finances
pour l'année budgétaire

2025



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.....	1
I. MARQUAGE GENRE DES BUDGETS : UN NOUVEAU PALIER D’ACTION AU SERVICE DE LA CONSOLIDATION DE L’APPLICATION DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE AU MAROC.....	3
1. Cadre référentiel et portées du marquage genre des budgets	4
2. Tour d’horizon des principales expériences internationales en matière de marquage genre des budgets.....	8
3. Cas du Maroc : Conception et affinement d’une méthodologie pour le marquage des dépenses allouées à la promotion de l’égalité de genre alignée sur les spécificités de la programmation budgétaire nationale	16
II. ASSISES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES EN FAVEUR DE L’EGALITE DE GENRE	26
1. Délégation interministerielle aux Droits de l’Homme.....	26
2. Ministère de la Justice	27
3. Délégation Générale à l’Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion.....	32
4. Ministère des Habous et des Affaires Islamiques.....	35
5. Ministère de la Solidarité, de l’insertion Sociale et de la Famille.....	37
6. Ministère de l’Economie et des Finances	41
7. Département chargé de la Réforme de l’Administration.....	46
8. Département chargé des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine	48
9. Département chargé de la Communication	50
10. Haut-Commissariat au Plan	52
11. Conseil Economique, Social et Environnemental	55
III. EFFORTS CONTINUS POUR UN ACCES EQUITABLE AUX SERVICES SOCIAUX ET AUX INFRASTRUCTURES DE BASE	57
1. Département chargé de la transition Energétique	57
2. Département chargé du Développement Durable	59
3. Ministère de l’Aménagement du Territoire National, de l’Urbanisme, de l’Habitat et de la Politique de la Ville.....	61
4. Ministère du transport et de la logistique	65
5. Département chargé de l’Eau.....	66
6. Ministère de la Santé et de la Protection Sociale.....	68
7. Département chargé de l’Education Nationale et du Préscolaire.....	73
8. Minsitère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et de l’Innovation	76
9. Département chargé de La Formation Professionnelle	78
10. Département chargé de la Jeunesse	81
IV. ACCES EQUITABLE AUX FACTEURS DE PRODUCTION POUR UNE AUTONOMISATION ECONOMIQUE RENFORCEE DES FEMMES	87
1. Ministère de l’Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de L’Emploi et des Compétences	87
2. Département chargé de l’Agriculture, du Développement Rural et Eaux et Forêts.....	92
3. Ministère de l’Industrie et du Commerce.....	96
4. Ministère du Tourisme, de l’Artisanat et de l’Economie Sociale et Solidaire	98
ANNEXES :.....	102
ANNEXE 1 : PRESENCE DES FEMMES DANS LES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES DES DEPARTEMENTS MINISTERIELS ET INSTITUTIONS PUBLIQUES.....	102
ANNEXE 2 : ANNEXES STATISTIQUES	104

Liste des acronymes

A

ABH	Agences du Bassin Hydraulique
AFD	Agence Française de Développement
ADA	Agence de Développement Agricole
AGS	Analyse Genre Sectorielle
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

CAD	Cadre de l'Aide au Développement relevant de l'OCDE
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
CNESAF	Commission Nationale pour l'Egalité des Sexes et l'autonomisation des femmes
CSPJ	Conseil Supérieur du Pouvoir de la magistrature Judiciaire

D

DAAG	Direction des Affaires Administratives et Générales
DB	Direction du Budget
DEPF	Direction des Etudes et des Prévisions Financières
DEPP	Direction des Etablissements Publics et de la Privatisation
DGCT	Direction Générale des Collectivités Territoriales

E

EEP	Etablissements et Entreprises Publics
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
FEF	Fonds d'Entraide Familiale
FNUAP	Fonds de Nations Unies pour la Population
FOGARIM	Garantie des crédits accordés par les établissements bancaires pour le financement de l'acquisition du logement au profit des populations à revenus modestes et/ou non régulier

H

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

I

IÉS	Institutionnalisation de l'Égalité 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	
NEET	Sans éducation, ni emploi, ni formation
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
OJSG	Observatoire de la Justice Sensible au Genre
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONDH	Observatoire National du Développement Humain
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
P	
PACTE ESRI 2030	Plan National d'Accélération de la Transformation de l'Ecosystème de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (ESRI) à l'horizon 2030
PEFA	Programme d'Evaluation de Performance des Systèmes de Gestion des Finances Publiques
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'Égalité
PLF	Projet de Loi de Finances
PMV	Plan Maroc Vert
PMP	Présidence du Ministère Public
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'Égalité 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

UNICEF

Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

V

VBG

Violences basées sur le genre

INTRODUCTION GENERALE

L'édition 2025 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre (RBG 2025) s'inscrit dans un contexte où le Maroc consolide son engagement à la faveur de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et la promotion de l'autonomisation des femmes, conformément aux Orientations Royales et aux recommandations du Rapport sur le Nouveau Modèle de Développement.

Les initiatives entreprises par notre pays pour une application réussie de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG), alliant programmation stratégique et budgétaire au service de l'égalité de genre, témoigne de la détermination du Maroc à rendre effectif le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et asseoir, de fait, les jalons d'un développement inclusif profitable à toutes et à tous.

Le parcours accompli par le Maroc en matière d'opérationnalisation de la BSG lui a valu une reconnaissance à l'international, comme en témoigne les évaluations entreprises par des institutions internationales de référence. A cet égard, la récente évaluation de la performance du système de gestion des finances publiques sensible au genre (PEFA Genre) acte les progrès significatifs du Maroc. Ces progrès se manifestent dans l'intégration de la dimension genre dans la gestion des finances publiques sur les plans juridique, programmatique ainsi que dans les mécanismes de suivi et de reporting, illustrés notamment par l'élaboration à fréquence annuelle du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre et des documents de suivi de la performance des départements ministériels (Projets de Performance ministériels, Rapports de Performance, Rapports Annuels de Performance)....

Dans la continuité de ce processus, l'année 2024 marque un tournant significatif dans le perfectionnement des outils développés pour un ancrage systématique de la dimension genre dans les pratiques de programmation et de budgétisation de l'action publique. Fruit d'un processus de près de 2 ans de réflexion, de concertation et d'expérimentation impliquant le Centre d'Excellence pour la BSG (CE-BSG), l'ONU Femmes et plusieurs départements ministériels, l'année 2024 acte la conception d'une méthodologie de marquage des allocations budgétaires dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes, alignée sur les spécificités de la gestion budgétaire nationale. Cette méthodologie constitue, en effet, un outil rigoureux visant à renforcer la cohérence entre les engagements pris en matière de réduction des inégalités entre les femmes et hommes et les ressources mobilisées pour y parvenir. En favorisant la transparence et la redevabilité dans la gestion des finances publiques, un tel dispositif constitue une avancée majeure, positionnant le Maroc à l'avant-garde des pratiques internationales en matière d'opérationnalisation et d'appropriation de la BSG.

Dans le sillage de cette dynamique, la première partie de l'édition du RBG 2025 décline la méthodologie du marquage des budgets alloués à la promotion de l'égalité de genre. En mettant en exergue le cadre référentiel et en s'inspirant des principales expériences internationales en la matière, cette section présente les lignes directrices de

l'implémentation du marquage genre des dépenses allouées à l'égalité entre les femmes et les hommes au Maroc. En outre, le Rapport analyse, dans ses deuxième, troisième et quatrième parties les efforts consentis par les départements ministériels en faveur d'une programmation et d'une budgétisation intégrant la dimension genre.

I. MARQUAGE GENRE DES BUDGETS : UN NOUVEAU PALIER D'ACTION AU SERVICE DE LA CONSOLIDATION DE L'APPLICATION DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE AU MAROC

Dans le but de garantir une application efficace et une appropriation réussie de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) par les départements ministériels et de contribuer ainsi à l'effectivité de l'égalité de genre, le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), à travers le Centre d'Excellence pour la BSG (CE-BSG), en partenariat avec ONU Femmes, s'est lancé, depuis 2022, dans un projet ambitieux visant à mettre en place un système de marquage genre des budgets. Ce projet constitue une étape clé dans le processus d'opérationnalisation de la BSG entamé depuis 2002.

L'initiation de ce projet est une réponse aux engagements pris par notre pays dans le cadre de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable, particulièrement en faveur de la concrétisation de l'Objectif pour le Développement Durable (ODD5) « *parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles* » et sa cible 5.c.1 qui suit « *la proportion des pays dotés de systèmes permettant un suivi transparent des ressources allouées à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes* ». En effet, cette cible vise à établir le lien entre les engagements pris en matière de réduction des inégalités de genre et les allocations budgétaires qui leur sont dédiées, ce qui est désormais considéré à l'échelle internationale comme étant un domaine clé pour améliorer significativement la mise en œuvre de la BSG¹.

Dans le même sillage, la conception d'un système de marquage des dépenses allouées à la réduction des inégalités de genre au Maroc s'aligne parfaitement sur l'initiative prise par notre pays d'intégrer dans le troisième exercice du programme d'évaluation de performance des systèmes de gestion des finances publiques « PEFA² » pour l'année 2023³, le cadre supplémentaire « PEFA Genre ». Ce dernier est fondé sur une évaluation du degré de prise en compte de l'égalité de genre dans la gestion des finances publiques, moyennant 9 indicateurs dont l'indicateur 6 et sa composante 6.1 relative *au suivi des dépenses budgétaires en faveur de l'égalité femmes-hommes*.

Tenant compte de ces engagements et au regard du niveau de maturité de l'expérience marocaine en matière d'application de la BSG, une démarche analytique visant la conception d'un système de marquage sous le prisme genre des budgets fondé sur une notation des programmes et des projets des départements ministériels a été développée. Cette approche qui repose sur une démarche progressive et participative impliquant le MEF et plusieurs départements ministériels, s'inspire du système de marquage genre du Cadre de l'Aide au Développement (CAD) conçu par l'OCDE et de plusieurs expériences internationales réussies en les adaptant aux spécificités de la gestion budgétaire nationale. Il est à noter à cet égard que deux départements pilotes ont été désignés pour tester cette approche. Il s'agit des départements de la Jeunesse et de l'Education Nationale et du Préscolaire qui ont bénéficié, durant la période 2022-2024, de formations et d'ateliers d'accompagnement permettant de tester l'ensemble des étapes de la méthodologie de marquage retenue et d'identifier, par la suite, les ajustements à y apporter, dans la perspective d'élargir son application au niveau d'autres départements ministériels.

¹ « Impliquer les parlements dans la budgétisation sensible au genre », ONU Femmes, 2022.

² Le cadre PEFA est une méthodologie d'évaluation de la performance de la gestion des finances publiques à l'aide d'indicateurs quantitatifs de mesure des performances. Il est important de noter que ce cadre d'évaluation est le résultat d'un programme de partenariat géré par huit partenaires internationaux de développement

³ Cet exercice d'évaluation a été mené par le MEF en partenariat avec la Banque mondiale, la Banque Africaine de Développement (BAD), l'Union Européenne (UE) et l'Agence Française de Développement (AFD) et concerne l'ensemble des départements ministériels, des institutions aux niveaux central et régional, ainsi que les établissements et les entreprises publics.

Partant de ces éléments, la présente partie de l'édition 2025 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre décline le cadre référentiel plaidant pour la mise en place d'un dispositif de marquage genre des budgets. Elle présente un tour d'horizon des expériences internationales les plus abouties en termes d'opérationnalisation d'un marquage genre des dépenses allouées à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ainsi qu'une présentation des grandes lignes de la méthodologie conçue par le MEF pour le développement du système de marquage genre des budgets adapté aux mécanismes de gestion budgétaire tels qu'ils sont pratiqués à l'échelle nationale.

1. CADRE REFERENTIEL ET PORTEES DU MARQUAGE GENDRE DES BUDGETS

Au regard des engagements pris dans le cadre de divers instruments internationaux, dont particulièrement l'Agenda 2030 pour le Développement Durable, en matière de consolidation de l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes, les Etats ont de plus en plus recours à la conception des systèmes de suivi des allocations budgétaires pour s'assurer de l'adéquation entre les objectifs escomptés et les moyens qui leur sont dédiés.

Encadré 1 : Programme d'Action de Beijing : Une étape jalon dans le processus de la genèse de la BSG et des systèmes de traçabilité des financements alloués à l'égalité de genre à l'échelle mondiale

La conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing en 1995, a joué un rôle clé dans la reconnaissance de la pertinence et de l'utilité de la BSG. En effet, l'une des recommandations déclinées dans la déclaration finale de cette conférence stipule qu'il est essentiel d'élaborer, de mettre en œuvre et de surveiller, à tous les niveaux et avec la pleine participation des femmes, des politiques et des programmes, y compris de développement, qui devraient être égalitaires, efficaces, efficients et complémentaires et qui sont amenés à favoriser le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur promotion. Une autre recommandation issue de cette déclaration indique que les Etats qui ont adopté le Programme d'action de Beijing s'engagent à le traduire dans les faits, en veillant à ce que le souci d'équité entre les sexes imprègne toutes leurs politiques et leurs programmes.

En termes des dispositions financières préconisées pour la concrétisation des engagements pris dans le cadre de ce plan d'action, une des dispositions proposées attribue aux Etats la responsabilité première de la réalisation des objectifs stratégiques dudit plan, tout en leur apportant les leviers d'actions pour y parvenir. Dès lors, ces Etats sont appelés à :

- ➔ *Procéder à des examens systématiques de la façon dont les femmes bénéficient des dépenses publiques ;*
- ➔ *Ajuster les budgets pour assurer l'égalité d'accès aux dépenses publiques, tant pour améliorer la capacité de production que pour répondre aux besoins sociaux, et concrétiser les engagements pris en matière d'égalité entre les sexes à d'autres sommets et conférences des Nations Unies ;*
- ➔ *Affecter des ressources suffisantes pour l'opérationnalisation de la prise en compte de l'égalité de genre dans la programmation budgétaire ...*

En outre, la mobilisation, la gestion et la traçabilité des ressources allouées à la concrétisation des objectifs fixés en termes de réduction des inégalités font, désormais, l'objet d'analyses fines, dans le cadre du module complémentaire « PEFA Genre » qui relève du programme d'évaluation de performance des systèmes de gestion des finances publiques « PEFA ».

1.1. L'ODD 5 et le PEFA Genre : Un cadre normatif interpellant les Etats pour la mise en place de mécanismes aptes à assurer le suivi des allocations budgétaires dédiées à l'égalité de genre

➔ *Cible 5.c.1 de l'ODD 5 : Cadre de suivi de la mise en place d'un système de marquage genre des budgets*

La cible 5.c relevant de l'ODD5 incite les Etats engagés dans l'Agenda 2030 pour le Développement Durable, dont le Maroc, à adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de

l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent. Le suivi du degré d'atteinte de cette cible est assuré par la cible 5.c.1 qui mesure la proportion des pays dotés de systèmes permettant un suivi transparent des ressources allouées à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes. Cet indicateur a pour objectif de consolider l'implication des Etats pour honorer leurs engagements en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, par le biais d'une programmation et d'une budgétisation qui prennent en compte la dimension genre.

De fait, la cible 5.c.1 vise à appuyer les efforts déployés par les Etats pour le développement des systèmes de suivi budgétaire appropriés en mesure d'assurer *la traçabilité des allocations dédiées à la promotion de l'égalité de genre*⁴. Il est important de signaler, à cet égard, que le système des Nations Unies a développé une grille dédiée au suivi de ladite cible 5.c.1 (voir l'encadré ci-dessous).

Encadré 2 : Grille développée par le Système des Nations Unies pour le suivi de la cible 5.c.1

La grille développée par le Système des Nations Unies pour assurer le suivi de la cible 5.c.1 est articulée autour de trois critères qui portent sur le niveau d'application d'une programmation et d'une budgétisation sensibles au genre, l'adoption d'un système de gestion des finances publiques intégrant la dimension genre et la diffusion des informations relatives aux allocations dédiées à la promotion de l'égalité liée de genre. Il est important de noter que chaque critère est renseigné en fonction des réponses apportées aux questions adressées aux Etats. Cette grille est déclinée comme suit :

Critère 1 : Niveau d'application d'une programmation et d'une budgétisation sensibles au genre

Question 1.1 : Existe-t-il des politiques et/ou des programmes gouvernementaux conçus pour répondre à des objectifs bien identifiés en matière d'égalité liée au genre, y compris ceux pour lesquels l'égalité liée au genre n'est pas l'objectif principal mais qui intègrent des actions visant à combler les écarts entre les sexes ?

Question 1.2 : Ces politiques et/ou programmes disposent-ils de ressources adéquates allouées dans le cadre du budget, suffisantes pour atteindre à la fois leurs objectifs généraux et leurs objectifs en matière d'égalité liée au genre ?

Question 1.3 : Des procédures sont-elles en place pour garantir que ces ressources soient exécutées conformément au budget ?

Critère 2 : Adoption d'un système de gestion des finances publiques intégrant la dimension genre

Question 2.1 : Le Ministère des Finances publie-t-il des circulaires d'appel, ou d'autres directives de ce type, qui fournissent des orientations spécifiques sur les allocations budgétaires sensibles au genre ?

Question 2.2 : Les politiques et programmes clés, proposés pour être intégrés dans le budget, sont-ils soumis à une évaluation ex ante de l'impact sur le genre ?

Question 2.3 : Des statistiques et des données ventilées par genre sont-elles utilisées dans les politiques et programmes clés de manière à pouvoir informer les décisions politiques liées au budget ?

Question 2.4 : Le gouvernement fournit-il, dans le contexte du budget, une déclaration claire des objectifs liés au genre (c'est-à-dire une déclaration budgétaire sur le genre ou une législation budgétaire sensible au genre) ?

Question 2.5 : Les allocations budgétaires sont-elles soumises à un « étiquetage », y compris par des classificateurs fonctionnels, afin d'identifier leur lien avec les objectifs d'égalité liée au genre ?

Question 2.6 : Les politiques et programmes clés sont-ils soumis à une évaluation ex post de l'impact sur l'égalité de genre ?

Question 2.7 : Le budget dans son ensemble est-il soumis à un audit indépendant pour évaluer dans quelle mesure il promeut des politiques sensibles au genre ?

Critère 3 : Diffusion des informations relatives aux allocations dédiées à la promotion de l'égalité liée de genre

Question 3.1 : Les données sur les allocations pour l'égalité de genre sont-elles publiées ?

⁴ « Impliquer les parlements dans la budgétisation sensible au genre », ONU Femmes, 2022.

Question 3.2 : Si ces données sont publiées, sont-elles accessibles sur le site Internet du Ministère des Finances (ou du bureau responsable du budget) ?

Question 3.3 : Si oui, les données sur les allocations dédiées à l'égalité de genre sont-elles publiées en temps opportun ?

Source : « *Impliquer les parlements dans la budgétisation sensible au genre* », ONU Femmes, 2022.

En rapport avec l'état d'avancement de la réalisation de la cible 5.c.1, il ressort de l'édition 2024 du « Point sur les Objectifs du Développement Durable⁵ » dont l'analyse a couvert les données communiquées par 105 pays et régions au titre de la période 2018-2021, *que seulement 26% des pays analysés disposent d'un système perfectionné de suivi des allocations publiques destinées à la promotion de l'égalité de genres. Près de 59% de ces pays ont mis en place juste certaines composantes de ce système et 15% n'ont pas encore conçu de systèmes de suivi des budgets alloués à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.*

→ PEFA Genre : la mise en place d'un système de suivi des allocations budgétaires allouées à l'égalité de genre comme étant une pratique reflétant une bonne gestion des finances publiques sensibles au genre

Le cadre complémentaire du programme d'évaluation de performance des systèmes de gestion des finances publiques (PEFA) visant l'évaluation de la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans la gestion des finances publiques (PEFA Genre ou bien le cadre PEFA sur la Gestion des Finances Publiques Sensible au Genre -GFPSG-⁶) est une réponse du Secrétariat du PEFA aux demandes collectives et individuelles d'intervenants impliqués dans la gestion des finances publiques et dans les réformes de budgétisation sensible au genre⁷. En effet, plusieurs acteurs et actrices de la gestion des finances publiques estiment que ce programme constitue le cadre idoine pour rassembler les informations relatives aux pratiques nationales en matière de GFPSG permettant aux pays concernés de mieux cerner le rôle actuel et en perspective de la gestion des finances publiques au service de la promotion de l'égalité de genre. Ces informations sont considérées, dès lors, comme étant un prérequis en mesure d'enrichir la concertation en lien avec les besoins en financement ad-hoc pour réduire sinon mettre fin aux inégalités de genre, comme acté dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, le Programme d'action d'Addis Abeba et l'Agenda 2030 pour le Développement Durable⁸.

Il est à signaler à cet égard que seules les autorités nationales décident de l'opportunité d'une évaluation complémentaire de la GFPSG (PEFA Genre). Cette évaluation peut être menée de façon indépendante, mais il est recommandé de la joindre à l'évaluation PEFA ordinaire pour tirer parti des données déjà recueillies durant la mise en œuvre de ce programme⁹. A l'échelle nationale, il a été décidé de manière volontaire et pour la première fois d'intégrer dans le troisième exercice PEFA, qui concerne l'année 2023, le cadre complémentaire « PEFA Genre ».

Pour ce qui est de la méthodologie appliquée dans le cadre de l'évaluation complémentaire de la GFPSG (PEFA Genre), elle est fondée sur 9 indicateurs (selon le cycle budgétaire) dont l'indicateur 6 relatif au suivi des dépenses en faveur de l'égalité femmes-hommes (voir schéma ci-dessous). Ainsi, selon le guide conçu par le Secrétariat PEFA pour l'application du cadre complémentaire pour l'évaluation de la gestion des finances publiques sensible au

⁵ « Point sur les objectifs de développement durable, Rapport du Secrétaire général », Conseil Economique et Social des Nations Unies, mai 2024.

⁶ La Gestion des Finances Publiques Sensible au Genre (GFPSG) qui signifie la prise en compte des préoccupations liées à la réduction des inégalités de genre dans les politiques et pratiques budgétaires correspond à l'application d'une Budgétisation Sensible au Genre.

⁷ Ces demandes ont été manifestées lors de la consultation publique organisée en 2016 pour évaluer le nouveau cadre PEFA.

⁸ Cadre complémentaire pour l'évaluation de la gestion des finances publiques sensible au genre », Secrétariat PEFA.

Washington, DC, Janvier 2020.

⁹ Ibid

genre, cet indicateur mesure la capacité des pouvoirs publics à suivre les dépenses consacrées à l'égalité des sexes, de la préparation du budget à son exécution et jusqu'à même l'élaboration des rapports d'exécution. Cela contribue à renforcer la traçabilité de ces dépenses ainsi que la redevabilité par rapport à l'atteinte des objectifs escomptés en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

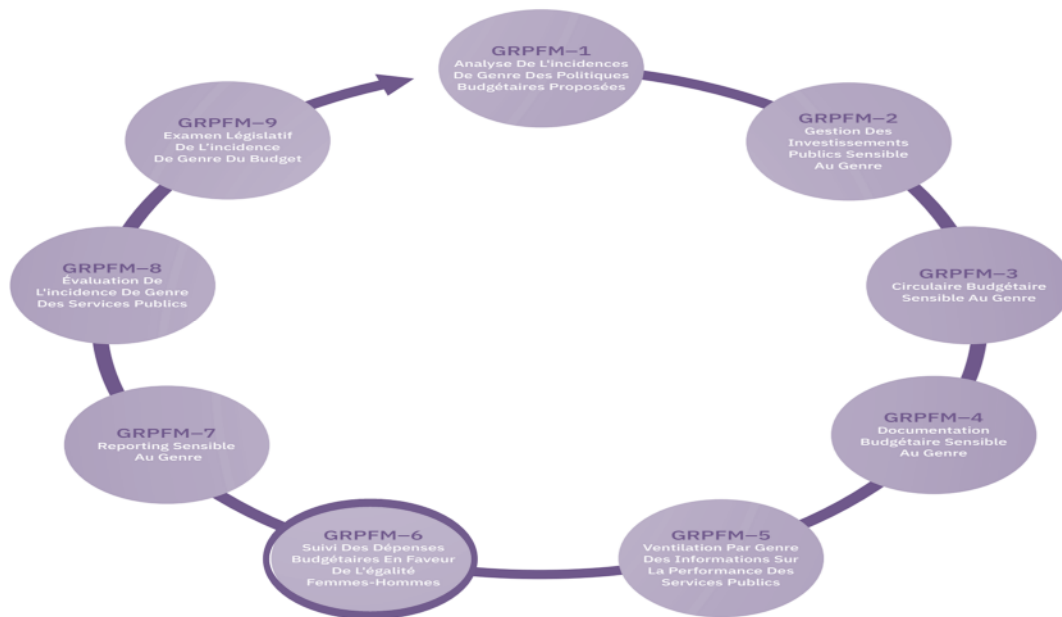


Schéma 1 : Déclinaison de la grille des indicateurs analysés dans le cadre PEFA Genre structurés selon le cycle budgétaire

Source : Cadre complémentaire pour l'évaluation de la gestion des finances publiques sensible au genre », Secrétariat PEFA, Washington, DC, Janvier 2020.

D'après le guide pour l'application du cadre complémentaire pour l'évaluation de la gestion des finances publiques sensible au genre, le suivi des dépenses budgétaires devrait couvrir l'ensemble du budget pour y cerner celui qui cible directement l'égalité de genre et le budget qui a une vocation générale mais ciblant un genre spécifique. De fait, la méthodologie conçue par le Secrétariat PEFA pour le suivi de l'indicateur 6 repose sur une catégorisation des dépenses budgétaires qui est déclinée comme suit :

- *Des programmes spécifiques visant la promotion de l'égalité de genre (exemple : les dépenses consacrées à la lutte contre les violences fondées sur le genre) ;*
- *Des Services publics généraux axés particulièrement sur un genre ou utilisés en grande partie par celui-ci (exemple : un projet axé sur la décentralisation et la gouvernance locale dont un de ces objectifs porte sur le renforcement de la participation des femmes à la prise de décision à l'échelon local) ;*
- *Des Services publics généraux fonctionnant sans tenir particulièrement compte des préoccupations liées à l'égalité de genre.*

Il est important de préciser que dans le cas où l'intégration de cette classification ou bien catégorisation est prise en compte au niveau du poste budgétaire ou du code du programme, ces derniers pourraient être « marqués » pour permettre de cerner globalement les dépenses visant l'égalité des sexes. Ceci confère aux Etats, appliquant cette méthode, la possibilité d'intégrer ce suivi dans le processus budgétaire et, ainsi, le systématiser pour éviter qu'il ne soit considéré comme étant un mécanisme distinct¹⁰.

¹⁰ Ibid.

2. TOUR D'HORIZON DES PRINCIPALES EXPERIENCES INTERNATIONALES EN MATIERE DE MARQUAGE GENRE DES BUDGETS

Comme précédemment traité, le renforcement de la traçabilité des budgets alloués à la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes, en le liant aux engagements pris et à l'évolution des mécanismes de gestion des finances publiques, est désormais considéré à l'échelle mondiale comme un domaine clé en mesure de consolider l'application et l'appropriation de la BSG. De même, plusieurs grandes organisations internationales à l'instar de l'OCDE, la Banque Mondiale et d'autres ont initié et développé des systèmes de marquage de leurs financements pour s'assurer de la pertinence et de la fiabilité de leurs stratégies en matière de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Tenant compte de ces éléments, la partie qui suit met en relief les expériences les plus marquantes émanant de plusieurs pays en termes de mise en place et d'opérationnalisation des systèmes de marquage des allocations budgétaires consacrées à l'égalité de genre. En outre, cette partie intègre une présentation de la méthodologie développée par l'OCDE pour suivre les financements alloués à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes inscrits dans le Cadre de l'Aide au Développement (CAD) et qui est, d'ailleurs, considérée comme une référence en la matière.

2.1. Marqueur CAD/OCDE pour la notation du degré d'intégration de la dimension dans la coopération au développement : Une référence pour plusieurs pays

Le système de marquage genre des politiques CAD/OCDE est un outil statistique qualitatif destiné au suivi des activités visant la promotion de l'égalité de genre¹¹ qui est un des objectifs de la politique d'aide au développement. Ce système qui repose sur l'attribution d'une notation à trois valeurs (0, 1 et 2), permet d'identifier si un programme ou un projet contribue directement « objectif principal » ou de manière significative « objectif significatif » à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes¹². Les détails relatifs à ce système de notation ou de catégorisation des programmes/projets sont déclinés dans le tableau qui suit :

¹¹ L'OCDE a également développé des marqueurs aptes à assurer le suivi d'autres thématiques transversales en plus de l'égalité de genre, à l'instar de la préservation de l'environnement et la lutte contre le changement climatique, en tant qu'objectifs de la politique d'aide au développement.

¹² « Guide sur le marquage CAD/ OCDE : outil pour l'intégration systématique du nexus genre et environnement/climat », Direction de la Coopération au Développement et de l'action humanitaire, Ministère des Affaires étrangères et Européennes du Luxembourg.

Valeur du Marqueur/Notation	Catégorisation du programme/projet	Caractérisation du programme/projet
CAD 0	<i>Non orienté vers</i> la promotion de l'égalité de genre	Le projet/programme a été examiné au regard du marqueur mais ne vise pas la promotion de l'égalité de genre. Toutefois, une analyse genre dudit programme/projet a été conduite afin de s'assurer que le programme/projet n'accroît pas les inégalités de genre
CAD 1	La promotion de l'égalité de genre <i>est un objectif significatif</i>	La promotion de l'égalité de genre est un objectif important du programme/projet mais ne constitue pas le principal motif de sa réalisation. Il est à noter que la promotion de l'égalité de genre est qualifiée d'objectif « significatif » d'un programme/ projet si ce dernier vise à produire un impact positif sur l'égalité de genre.
CAD 2	La promotion de l'égalité de genre <i>est un objectif principal</i>	L'égalité de genre est l'objectif principal du programme/projet. L'atteinte de cet objectif conditionne le contenu et fonctionnement du programme/projet, signifiant que la réduction des inégalités de genre est la raison d'être du programme/projet

Source : « Guide sur le marquage CAD/ OCDE : outil pour l'intégration systématique du nexus genre et environnement/climat », Direction de la Coopération au Développement et de l'action humanitaire, Ministère des Affaires étrangères et Européennes du Luxembourg.

Tableau 1 : Marqueur genre du CAD/OCDE à trois valeurs

Partant de cette déclinaison, l'attribution d'un marqueur/notation (0, 1 ou 2) est basée sur une grille d'évaluation composée d'un ensemble de critères qui devraient être vérifiés par les programmes/projets soumis au marquage. Le tableau ci-dessous met en relief les critères minimums à satisfaire par marqueur/notation :

Critères minimums	CAD 0	CAD 1	CAD 2
- Une analyse genre du programme/projet a été réalisée	X	X	X
- Les conclusions de l'analyse genre ont été prise en compte lors de la conception du programme/projet	X	X	X
- Les données et les indicateurs utilisées sont désagrégées par sexe		X	X
- Engagement à procéder à du monitoring des résultats produits par le programme/projet en tenant compte de la dimension genre et d'en rendre compte lors de la phase de l'évaluation		X	X
- Le programme/projet est lié au moins à un objectif spécifique visant la promotion de l'égalité de genre auquel est associé au moins un indicateur sensible au genre (ou bien l'engagement de définir cet indicateur si le cadre de résultats n'a pas encore été élaboré lors de l'évaluation du programme/projet moyennant le système du marquage genre)		X	X
- La finalité première du programme/projet ou bien sa raison d'être est de promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes			X
- Le cadre logique associé au programme/projet permet de mesurer le degré d'atteinte des objectifs escomptés en matière de promotion de l'égalité de genre, moyennant des indicateurs de résultat/d'impact sensibles au genre			X

Source : « Guide sur le marquage CAD/OCDE : outil pour l'intégration systématique du nexus genre et environnement/climat », Direction de la Coopération au Développement et de l'action humanitaire, Ministère des Affaires étrangères et Européennes du Luxembourg.

Tableau 2 : Les critères minimums à satisfaire par marqueur genre selon la méthodologie CAD/OCDE

La fiabilité et la pertinence des résultats issus de l'utilisation de cette grille d'analyse exigent, comme préalable, la disponibilité d'une analyse genre de l'ensemble des programmes/projets soumis à l'évaluation y compris ceux notés 0 (programmes/projets qui ne visent pas la promotion de l'égalité de genre) et ce, pour éviter que ces derniers ne contribuent pas à une amplification des inégalités entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la notation attribuée à chaque programme/projet est utilisée pour estimer la part des financements consacrés à l'égalité de genre dans le total du budget qui lui a été dédié. Le tableau ci-dessous met en exergue les pondérations adoptées à cet égard.

Notation/marqueur	Catégorisation du programme/projet	% du budget du programme/projet considéré comme pertinent pour la promotion de l'égalité de genre
CAD 0	<i>Non orienté vers</i> la promotion de l'égalité de genre	0%
CAD 1	La promotion de l'égalité de genre <i>est un objectif significatif</i>	40%
CAD 2	La promotion de l'égalité de genre <i>est un objectif principal</i>	100%

Source : « Guide sur le marquage CAD/ OCDE : outil pour l'intégration systématique du nexus genre et environnement/climat », Direction de la Coopération au Développement et de l'action humanitaire, Ministère des Affaires étrangères et Européennes du Luxembourg.

Tableau 3 : Estimation des financements alloués à l'égalité de genre en fonction des marqueurs attribués par la grille des critères minimums CAD/OCDE

2.2. Cas du Rwanda : Systématisation du marquage genre des budgets moyennant les déclarations de Budgétisation Sensible au Genre

La BSG au Rwanda a été initiée par le Ministère des Finances en 2008, en l'intégrant comme une composante de la réforme budgétaire axée sur les résultats aux niveaux national et local. Dans ce sillage, le Ministère des Finances a publié, durant la même année, les directives de la BSG pour le Rwanda ainsi qu'une liste de contrôle pour l'intégration de la dimension genre dans le développement économique et la stratégie de réduction de la pauvreté¹³. C'est, en 2012, qu'il a été décidé d'intégrer la dimension genre dans les circulaires annuelles relatives au budget des ministères, des provinces et des districts¹⁴.

Ce processus a été couronné, en 2013, par la prise en compte de la BSG de manière explicite dans la nouvelle Loi Organique de la Loi des Finances dépassant, ainsi, le cadre des circulaires budgétaires qui était jusque-là le cadre référentiel de la BSG au Rwanda. Ainsi, en vertu de l'article 32 de la nouvelle Loi Organique, tous les ministères, les départements et les agences sont tenus à préparer et à soumettre *des plans de Déclaration de Budgétisation selon le Genre* sous une forme qui comprend des sections sur l'analyse genre, les objectifs et les résultats à atteindre en termes de réduction des inégalités de genre, les activités planifiées pour pallier aux inégalités identifiées, les indicateurs de suivi et le budget approuvé¹⁵. Force est de constater que l'élaboration des « *Déclarations Budgétaires selon le Genre* » par les Ministères nécessite plusieurs étapes à savoir¹⁶ :

- L'identification des disparités entre les femmes et les hommes et leurs causes sous-jacentes moyennant une analyse genre ;
- La définition par les ministères/districts de leurs objectifs sensibles au genre, et ce en se basant sur les résultats de l'analyse genre ;
- L'identification des activités à entreprendre pour contribuer à l'atteinte des objectifs escomptés en matière de réduction des écarts de genre ;

¹³ « Initiative de budget sensible au genre : profil du Rwanda », Ministère des Finances et de la Planification Economique, ONU Femmes, Rwanda, 2012.

¹⁴ « Guide du facilitateur formation des femmes en position de leadership sur la citoyenneté, la redevabilité, le leadership et la budgétisation sensible au genre », Programme USAID de la gouvernance locale, 2020.

¹⁵ <https://www.orfonline.org/research/gender-responsive-budgeting-in-india-bangladesh-and-rwanda-acomparison/>

¹⁶ « Guide du facilitateur formation des femmes en position de leadership sur la citoyenneté, la redevabilité, le leadership et la budgétisation sensible au genre », Programme USAID de la gouvernance locale, 2020.

- La définition des indicateurs sensibles au genre afin de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs retenus ;
- L'estimation du budget nécessaire pour le financement des activités identifiées.

Par le biais des *Déclarations Budgétaires selon le Genre*, le Rwanda s'est doté d'un dispositif apte à systématiser le suivi des allocations budgétaires ex-ante dédiées à l'atteinte des objectifs fixés en matière de réduction des inégalités de genre. En effet, ces déclarations intègrent des rubriques liées aux budgets alloués aux activités visant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, tout en spécifiant la totalité de l'enveloppe budgétaire qui leur a été dédié et la part de cette enveloppe dans le budget total, Ci-après un exemple de modèle spécifique de déclaration budgétaire selon le genre :

Programme : Nom d'un Programme et allocation budgétaire totale allouée				
Sous-programme : Nom du sous-programme				
<i>Analyse de la situation de genre (énoncer clairement le problème)</i>	<i>Résultat</i>	<i>Activité</i>	<i>Indicateur</i>	<i>Budget alloué</i>
-				
-				
-...				
Budget total alloué aux activités sensibles au genre :				
% dans le Budget Total				

Source : « Guide du facilitateur formation des femmes en position de leadership sur la citoyenneté, la redevabilité, le leadership et la budgétisation sensible au genre », Programme USAID de la gouvernance locale, 2020.

Dans le même cadre, l'article 68 de la Loi Organique de la Loi des Finances incite les ministères, les départements et les agences à préparer et à soumettre des rapports annuels de mise en œuvre des plans de déclaration de budgétisation selon le genre. Ces rapports contiennent des sections sur les activités planifiées, les activités réalisées, les objectifs atteints par rapport aux objectifs planifiés, le budget approuvé pour l'année budgétaire et le budget exécuté, ainsi que les justifications des écarts constatés¹⁷. Ceci permet d'apporter les informations nécessaires pour la réalisation de suivi ex-post des allocations budgétaires destinées à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Il est important de noter que le bureau de suivi genre (Gender Monitoring Office) est mandaté pour assurer le suivi du niveau de réalisation par les départements ministériels de leurs objectifs en termes de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.3. Cas du Mali : Application progressive d'une méthodologie basée sur la catégorisation des dépenses budgétaires

La dynamique entreprise par le Mali pour l'implémentation d'une Planification et une Budgétisation Sensible au Genre (PBSG) a été jalonnée par plusieurs phases d'actions couronnées par l'initiation, en 2022, d'une méthodologie de suivi des allocations budgétaires destinées à la promotion de l'égalité de genre. Cette méthodologie, appliquée, selon une démarche progressive, est axée sur une catégorisation des dépenses budgétaires. Il est à mentionner que six Ministères pilotes ont été sélectionnés pour tester la démarche arrêtée. Il s'agit des Ministères de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille; de l'Education Nationale; de la Santé et du Développement Social; des Mines, de l'Energie et de l'Eau; du Développement Rural et de l'Economie et des Finances¹⁸.

L'édition du Rapport Genre¹⁹ annexée à la Loi des Finances 2023 a intégré, pour la première fois, la déclinaison des principaux résultats émanant de l'expérimentation de la méthodologie

¹⁷ <https://www.orfonline.org/research/gender-responsive-budgeting-in-india-bangladesh-and-rwanda-a-comparison/>

¹⁸ Rapport Genre 2023, Ministère de l'Economie et des Finances, Annexe à La loi de Finances 2023, Septembre 2022.

¹⁹ Au Mali, le Rapport Genre est un document fondé sur l'obligation de rendre compte en matière de réduction des inégalités de genre. Il intègre des analyses du degré de prise en compte des questions liées à l'égalité de genre déclinées dans le Plan

de catégorisation des dépenses qui est basée sur l'analyse de la nature et de l'ampleur du lien/effet sur l'égalité de genre de chaque dépense inscrite dans le Document de Programmation Pluriannuel des Dépenses (DPPD-PAP) du Ministère analysé. A cet effet, cette démarche distingue trois catégories de dépenses découlant des DPPD-PAP comme explicité dans le tableau suivant :

Catégorisation des dépenses	Caractérisation des dépenses
Les dépenses ciblant l'égalité de genre/dépenses ayant un lien direct avec l'égalité de genre	Ces dépenses concernent celles allouées aux programmes/actions/activités/projets dont le <i>principal objectif est de renforcer l'égalité de genre</i> (exemple : un projet visant la promotion de l'entrepreneuriat féminin)
Les dépenses ayant un lien indirect avec l'égalité de genre	Ces dépenses couvrent celles dédiées aux programmes/actions/activités/projets dont <i>l'égalité de genre n'est pas le principal objectif, mais qui ont un impact sur la réduction des inégalités de genre et/ou comprennent des objectifs liés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes</i> (exemple : un projet d'électrification rurale dont l'un de ses objectifs cible l'amélioration de l'emploi féminin).
Les dépenses sans lien explicite avec l'égalité de genre	Ces dépenses sont qualifiées de « <i>dépenses neutres</i> » allouées à des programmes/actions/activités/projets qui n'ont pas d'effet sur l'égalité de genre (<i>il est difficile de catégoriser des dépenses comme étant neutres vis-à-vis de l'égalité de genre</i>).

Source : Rapport Genre 2023, Ministère de l'Economie et des Finances du Mali, Annexe à La loi de Finances 2023, Septembre 2022.

Tableau 4 : Catégorisation des allocations budgétaires en fonction de leurs effets sur l'égalité de genre -cas du Mali-

L'attribution d'une catégorie de dépenses à chaque programme/action/activité/projet inscrit dans le DPPD-PAP des ministères est effectuée par le biais d'une grille d'analyse qui repose sur 3 trois questions mises en exergue dans le tableau qui suit :

Question	Contenu de la question	Réponses		
Question 1	L'égalité de genre est-elle ciblée/promue/renforcée dans le programme/l'action/l'activité/le projet ? Quelles sont les mesures entreprises pour promouvoir l'égalité de genre? Quels en sont les effets?	Oui	Oui	Non
Question 2	Le programme/ l'action/ l'activité/ le projet aurait-il été mis en œuvre si l'égalité de genre n'était pas un objectif?	Non	Oui	Non
Question 3	L'égalité de genre est-elle mentionnée dans la définition du programme/ de l'action/ l'activité/ du projet de manière explicite et formelle?	Oui	Oui	Non
Catégorie de dépenses attribuée*		Dépenses ayant un lien direct avec l'égalité de genre	Dépenses ayant un lien indirect avec l'égalité de genre	dépenses sans lien explicite avec l'égalité de genre

*Les dépenses sans lien explicite avec l'égalité de genre est la catégorie attribuée aux autres combinaisons de réponses.

Tableau 5 : Grille d'évaluation développée pour la catégorisation des allocations budgétaires en fonction de leurs effets sur l'égalité de genre -cas du Mali-²⁰

d'action de la Politique Nationale Genre et intégrée par le Document de Programmation Pluriannuel des Dépenses (DPPD-PAP). Il met en évidence les éléments des cadres de performance du DPPD-PAP et du Rapport Annuel de Performance (RAP) qui contribuent à la mise en œuvre du plan d'action de la Politique Nationale Genre.

²⁰ Rapport Genre 2023, Ministère de l'Economie et des Finances, Annexe à La loi de Finances 2023, Septembre 2022.

L'application progressive par les ministères de la démarche développée par le Mali pour la mise en place d'un système de marquage des dépenses allouées à la promotion de l'égalité de genre a permis de mettre la lumière sur un certain nombre de préalables dont devraient disposer ces ministères. Il s'agit, essentiellement, *des analyses genre de leurs stratégies et programmes*.

2.4. Espagne -cas la communauté autonome d'Andalousie - : Méthodologie de marquage basée sur le « projet G+ »

En Andalousie, l'égalité de genre est considérée comme un investissement d'avenir, en mesure de consolider les progrès obtenus et de continuer à améliorer la richesse, le bien-être social de la Région. C'est ainsi que la communauté autonome d'Andalousie a procédé, dès le début des années 2000, à l'introduction de la perspective de genre dans le budget de la communauté dans l'objectif d'appuyer et de consolider la mise en œuvre, à tous les niveaux, des politiques visant l'égalité des hommes et des femmes²¹.

Le cadre référentiel régissant l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire repose sur la Loi de 2003 relative aux mesures budgétaires et administratives. L'article 139 (1) de cette Loi rend obligatoire la réalisation d'un Rapport d'impact sous le prisme genre des politiques qui doit accompagner le budget régional présenté au Parlement. De plus, l'article 139 (2) de la même Loi stipule l'institution d'une commission spéciale au Ministère régional des Finances qui sera chargée de la supervision, de l'élaboration et de l'approbation des Rapports mentionnés par l'article 139 (1)²². En réponse à ces dispositions, le rapport d'analyse de l'impact sous le prisme genre des politiques est devenu, à partir de l'année 2005, une composante à part entière de la Loi de Finances en Andalousie²³.

La publication, en octobre 2007, du troisième rapport annuel d'analyse de l'impact sous le prisme genre des politiques marque un tournant en matière d'application de la BSG en Andalousie. En effet, cette édition du rapport a mis la lumière sur une nouvelle démarche méthodologique à déployer pour la prise en compte de la dimension genre dans l'identification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques publiques.

Cette démarche appelée « Projet G+ » repose sur un système de classification des programmes budgétaires en fonction de l'ampleur de leur impact/effet sur la réduction des inégalités de genre. De fait, chaque programme/projet est évalué afin de le classer comme étant un G0, G1, G et G+²⁴. Il est important de signaler, à cet égard, que la méthodologie développée par l'Andalousie se démarque des autres démarches de catégorisation des dépenses budgétaires par la prise en compte dans la grille d'analyse de deux concepts, à savoir :

- ➔ La sensibilité genre du programme/projet : qui analyse si le programme/projet affecte directement ou indirectement les dimensions liées l'égalité de genre ;
- ➔ La pertinence du programme/projet en termes de promotion de l'égalité de genre. Cette pertinence du programme/projet est évaluée en fonction de 4 critères qui sont déclinés comme suit :
 - *Pouvoir transformateur* : capte le niveau de compétences de chaque programme budgétaire/projet. Un programme/projet est dit très pertinent au regard des questions liées à l'égalité de genre s'il dispose de toutes les compétences pour agir dans ce sens ;

²¹ Rapport d'évaluation de l'impact de genre de l'avant-projet budgétaire de la communauté autonome d'Andalousie pour l'année 2008, Département de l'Économie et des Finances de la communauté autonome d'Andalousie.

²² « L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire », congrès des pouvoirs locaux et régionaux, Conseil de l'Europe, octobre 2016.

²³ « Initiative de budget sensible au genre : profil de l'Andalousie-Espagne », Ministère Régional d'Andalousie des Finances et de l'Administration publique, 2012.

²⁴ « L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique », Conseil de l'Europe, 2009.

- *Capacité d'impact* : elle mesure la taille de la population cible du programme/projet budgétaire. Ainsi, plus la population est importante, plus la pertinence est grande ;
- *Pertinence fonctionnelle* : ce critère rassemble les opinions des experts et expertes concernant le rôle du programme/projet dans la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ;
- *Gestion du personnel* : analyse l'effet du programme/projet sur la gestion du personnel.

Le tableau qui suit met en relief les critères de classement des programmes/projets selon la grille d'évaluation développée par l'Andalousie dans le cadre du projet G+ :

Pertinence en termes de promotion de l'égalité de genre	Prise en compte des questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes	
	Oui	Non
Faible	G1 : Programmes/projets ayant une incidence sur la population, de nature essentiellement interne ou instrumentale	G0 : Programmes/projets n'ayant aucun effet direct sur les personnes et génèrent peu ou pas d'effet indirect
Moyenne	G Programmes/projets à faible impact, ayant un pouvoir transformateur limité ou une utilité fonctionnelle réduite	
Élevée	G+ Programmes/projets présentant un intérêt majeur du fait de leur pouvoir transformateur, de leur impact et de leur utilité fonctionnelle reconnus	

Source : Rapport d'évaluation de l'impact de genre de l'avant-projet budgétaire de la communauté autonome d'Andalousie pour l'année 2008, Département de l'Économie et des Finances de la communauté autonome d'Andalousie.

Tableau 6 : Grille d'évaluation des programmes/projets selon la grille d'évaluation développée par l'Andalousie dans le cadre du projet G+

En plus de l'analyse de leurs effets potentiels et leur capacité de transformation, les programmes et projets soumis à l'approche G+ afin de leur attribuer une notation (G0, G1, G et G+) sont amenés à vérifier une multiplicité d'exigences à savoir :

Classement	Exigences à vérifier
G0	- Désagrégation par sexe des indicateurs relatifs à la population cible.
G1	- Désagrégation par sexe des indicateurs relatifs à la population cible ; - Analyse des actions qui ont un effet différentiel sur les hommes et les femmes en matière de gestion du personnel des ministères régionaux et des organismes autonomes; - Analyse des actions destinées à la population cible; - Analyse et adaptation des outils d'information pour qu'ils intègrent davantage la dimension genre
G	- Désagrégation par sexe des indicateurs relatifs à la population cible; - Conception d'indicateurs pertinents sensibles au genre; - Analyse des actions destinées à la population cible; - Analyse et adaptation des outils d'information pour qu'ils intègrent davantage la dimension genre ; - Développement d'études approfondies sur les causes des inégalités de genre soulevées dans le cadre du périmètre du programme.
G+	- Désagrégation par sexe des indicateurs relatifs à la population cible; - Conception d'indicateurs pertinents sensibles au genre; - Analyse des actions destinées à la population cible ; - Analyse et adaptation des outils d'information pour qu'ils intègrent davantage la dimension genre; - Développement d'études approfondies sur les causes des inégalités de genre soulevées dans le cadre du périmètre du programme; - Définition d'objectifs et d'actions stratégiques et opérationnels en fonction du périmètre du programme pour promouvoir l'égalité des sexes.

Source : Rapport d'évaluation de l'impact de genre de l'avant-projet budgétaire de la communauté autonome d'Andalousie pour l'année 2008, Département de l'Économie et des Finances de la communauté autonome d'Andalousie.

L'attribution des notations aux programmes/projets est réalisée dans le cadre d'un processus participatif avec l'implication de l'administration (départements ministériels/agences concernés), les populations concernées et les chercheurs²⁵. Il est à noter que l'approbation des notations attribuées est prise en charge par la commission spéciale chargée de l'impact du budget sur le genre qui relève du Ministère régional des Finances. Dans la continuité de cette dynamique, l'année 2013 a été caractérisée par le lancement des audits de genre dans le but d'évaluer la mise en œuvre du Projet G+.

Partant de ces éléments, la méthodologie de catégorisation des allocations budgétaires adoptée par l'Andalousie se démarque par rapport aux approches développées par les autres pays analysés (Rwanda et Mali) et celle appliquée par le CAD/OCDE par le fait qu'elle ne permet pas d'approcher de manière précise ni le degré de prise en compte de la dimension genre dans les programmes budgétaires, ni leurs effets avérés sur la réduction des inégalités de genre. Toutefois, cette démarche se focalise davantage sur les effets potentiels ou bien transformationnels que les programmes et projets publics pourraient engendrer sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

²⁵ Ibid.

3. CAS DU MAROC : CONCEPTION ET AFFINEMENT D'UNE METHODOLOGIE POUR LE MARQUAGE DES DEPENSES ALLOUEES A LA PROMOTION DE L'EGALITE DE GENRE ALIGNEE SUR LES SPECIFICITES DE LA PROGRAMMATION BUDGETAIRE NATIONALE

La revue des principales expériences internationales en matière de conception et d'application d'un système de marquage des allocations budgétaires destinées à la réduction des inégalités de genre a permis de mettre en exergue un ensemble de conditions préalables à établir pour respecter les engagements pris. Ces prérequis sont importants pour la mise en place et l'opérationnalisation de mécanismes visant à assurer la traçabilité des dépenses dédiées à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils portent, essentiellement, sur ce qui suit :

- Une bonne appropriation des outils et des instruments liés à la pratique de la BSG (gestion budgétaire axée sur les résultats intégrant la dimension genre, la pratique avancée de la démarche de performance, la production des directives à même de cadrer l'application de la BSG (circulaires budgétaires et autres) ainsi que des rapports évaluant le degré d'application de la BSG par les départements ministériels, ...) ;
- Une systématisation de la réalisation des analyses genre sectorielles qui constituent un prérequis crucial conditionnant l'aboutissement des méthodologies de marquage des allocations budgétaires, ce qui sous-entend également un enrichissement continu des systèmes d'information par des données sensibles au genre en mesure de permettre la mise à jour continue de ces analyses ;
- Une implication de toutes les parties prenantes concernées par le dispositif du marquage genre des budgets (le MEF et les départements ministériels ainsi que les organismes sous leur tutelle) lors de sa conception et de son développement, tout en optant pour une démarche graduelle lors de sa mise en œuvre...

A l'échelle nationale, notre pays dispose d'une expérience de plus de 20 années d'application de la BSG, pilotée par le MEF et qui est qualifiée par plusieurs institutions internationales, à l'instar du FMI, de l'OCDE et d'autres²⁶, d'expérience réussie. Les résultats découlant de l'évaluation de la performance du système de gestion des finances publiques sensible au genre (PEFA Genre) effectuée, en 2023, confirment ce constat.

La dynamique qui a accompagné l'implémentation au Maroc de la BSG et l'appropriation collective des enjeux y afférents a été rehaussée par la conception et le développement d'outils et d'instruments (institutionnel, juridique, organisationnel et programmatique) à même de réussir la prise en compte de la dimension genre dans les pratiques de programmation et de budgétisation des départements ministériels. Ceci confère à l'expérience marocaine la maturité requise pour le développement et le déploiement d'un dispositif de marquage des budgets destinés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

Ainsi, dans la continuité de cette démarche et poursuivant sa quête de perfectionnement des outils développés, tout en s'inspirant des bonnes pratiques en la matière à l'échelle mondiale, le MEF, à travers le CE-BSG en partenariat avec ONU Femmes, s'est lancé, depuis 2022, dans un projet ambitieux ayant pour objectif de mettre en place un système de marquage des

²⁶ J. Stotsky, « Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes », FMI, 2016/ OCDE, « 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/ Edition 2024 du Rapport sur le Budget axé sur le Budget axée sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre.

budgets alloués à la promotion de l'égalité de genre. La conception et l'opérationnalisation d'un tel système acte le passage de notre pays vers un autre palier d'action pour la concrétisation des engagements pris dans le cadre de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable et de la consolidation de la performance de la gestion des finances publiques sensibles au genre, à travers l'adhésion au module complémentaire du PEFA (PEFA Genre).

Encadré 3 : Principaux résultats émanant du premier exercice d'évaluation de la performance du système de gestion des finances publiques sensible au genre

Comme précédemment signalé, le Maroc a pris l'initiative d'intégrer dans l'exercice d'évaluation de performance des systèmes de gestion des finances publiques, au titre de l'année 2023, pour la première fois le Cadre Complémentaire pour l'évaluation de la gestion des finances publiques sensible au genre « PEFA Genre ». Cette évaluation a concerné 3 années (de 2020 à 2022) et s'est focalisée sur l'administration centrale à l'image de l'évaluation PEFA principale.

Les notes obtenues par le Maroc selon les critères d'évaluation adoptée (voir le point 1.1 dédié à la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de l'évaluation PEFA Genre) sont déclinées dans le tableau qui suit :

Indicateurs PEFA GFPSG		Méthode de notation	Notes des composantes		Note globale
			1	2	
CFPSG-1	Analyse de l'incidence de genre des politiques budgétaires proposées.	M1	D	D	D
CFPSG-2	Gestion des investissements publics sensibles au genre.	M1	D		D
CFPSG-3	Circulaire budgétaire sensible au genre.	M1	B		B
CFPSG-4	Documentation budgétaire relative au genre.	M1	A		A
CFPSG-5	Ventilation par genre des informations sur la performance des services publics.	M2	A	A	A
CFPSG-6	Suivi des dépenses budgétaires en faveur de l'égalité femmes-hommes.	M1	C		C
CFPSG-7	Reporting sensible au genre.	M1	A		A
CFPSG-8	Evaluation de l'impact de genre des services publics	M1	C		C
CFPSG-9	Examen législatif de l'impact de genre du budget.	M2	A	C	B

Source : Rapport du programme d'examen des dépenses publiques et d'évaluation de la responsabilité financière (PEFA) du Maroc, Juin 2024.

D'après le Rapport du programme d'examen des dépenses publiques et d'évaluation de la responsabilité financière (PEFA) du Maroc (juin 2024), notre pays a réussi à réaliser des progrès significatifs en matière d'intégration de la dimension genre dans la gestion des finances publiques. Ces avancées réalisées sont le fruit, selon le Rapport, d'une part, de l'adoption des Lois, essentiellement la LOF de 2015, qui appellent à la prise en compte de l'égalité de genre dans la programmation budgétaire des départements ministériels, et d'autre part, de l'institutionnalisation de l'obligation d'élaboration des rapports qui assurent le suivi du niveau de prise en compte des préoccupations liées à l'égalité de genre dans les exercices de programmation, de budgétisation et de suivi et évaluation des départements ministériels (le Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre et les projets ministériels de performance qui accompagnent la présentation du projet de Loi de Finances ainsi que les Rapports annuels de performance qui accompagnent le Projet de Loi de Règlement).

Ces efforts ont, de fait, permis au Maroc d'obtenir de bons résultats au niveau de 7 indicateurs d'évaluation adoptés dans le cadre du PEFA Genre sur un total de 9 indicateurs (voir tableau ci-dessus). En effet, l'évaluation du processus d'implémentation et d'application de la BSG au Maroc a été noté "A"

pour 3 indicateurs (GFPSG 4,5 et 7), "B" pour 2 indicateurs (GFPSG 3 et 9), "C" pour 2 indicateurs (GFPSG 6 et 8) et "D" pour 2 indicateurs (GFPSG 1 et 2). Il est à noter à cet égard que la note "C" correspond à la moyenne. Les notes A et B sont considérées comme des notes supérieures. Quant à la note D, elle est qualifiée de note inférieure à la moyenne.

Ce faisant, le Maroc est interpellé à déployer des efforts supplémentaires en termes de réalisation des analyses ex-ante de l'incidence des dépenses publiques sur les inégalités de genre. De même, le recours à des analyses de l'impact des grands projets d'investissements sur l'égalité de genre est sollicité. Sur la base de ces constats, le Rapport PEFA propose à ce que le Maroc inscrive l'évaluation des impacts des politiques publiques sur l'égalité de genre dans les pratiques de gestion des finances publiques sensibles au genre appliquées.

Il ressort, ainsi, de cette première évaluation de performance des systèmes de gestion des finances publiques sensibles au genre que le Maroc a obtenu une note C qualifiée de moyenne en matière de suivi des dépenses budgétaires en faveur de l'égalité femmes-hommes (GFPSG 6). Cette évaluation qui concerne l'année 2022 a attribué cette note au Maroc au regard de l'indisponibilité d'une méthodologie arrêtée de marquage des budgets alloués à la réduction des inégalités de genre. C'est dire que grâce à la méthodologie de marquage genre des budgets développée, en 2024, et testée sur deux départements ministériels, il est attendu à ce que le prochain exercice d'évaluation de performance des systèmes de gestion des finances publiques sensibles au genre révise à la hausse la note relative à l'indicateur GFPSG6.

Après près de 2 ans depuis le lancement dudit projet, jalonnés par plusieurs phases d'analyse, de réflexion, de concertation et d'essais, l'année 2024 a été marquée par la conception d'une méthodologie de marquage des allocations budgétaires dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes alignée sur les spécificités de la gestion budgétaire nationale.

En adoptant une approche progressive et participative impliquant le MEF et plusieurs départements ministériels, la démarche préconisée s'inspire du système de marquage genre du CAD/OCDE et des expériences internationales réussies en la matière (Rwanda, Andalousie et autres).

La partie qui suit décline les grandes lignes de la méthodologie de marquage développée pour le cas du Maroc ainsi que les principaux résultats émanant de son application, à titre expérimental, par le Département de la Jeunesse.

3.1. Marquage genre des budgets au Maroc : Approche axée sur un système de catégorisation des programmes et des projets

En s'inspirant des expériences internationales réussies en matière de conception et d'utilisation d'un système de marquage des allocations budgétaires destinées à la promotion de l'égalité de genre et de celle appliquée par le CAD/OCDE, la méthodologie de marquage développée pour le cas du Maroc est, à son tour, axée sur la notation ou la catégorisation des dépenses allouées aux programmes budgétaires et aux projets. Cette méthodologie a la particularité de travailler sur deux niveaux, en l'occurrence, le niveau des programmes pour s'assurer de la prise en compte de la dimension genre dans la programmation des départements ministériels. L'analyse des projets permet, à son tour, d'approcher le degré de l'intégration des préoccupations liées à la réduction des inégalités de genre dans les actions opérationnelles actées par les départements ministériels et en déduire, ainsi, les allocations budgétaires effectivement allouées à la promotion de l'égalité de genre.

De fait, la méthodologie développée est scindée en plusieurs étapes :

→ Etape 1: Attribution d'une notation/marqueur aux programmes budgétaires

Cette étape consiste à soumettre chaque programme budgétaire à une grille d'évaluation qui intègre un ensemble de critères à vérifier. L'attribution d'une notation/marqueur à chaque programme budgétaire est tributaire de plusieurs critères, appuyée par des sources et des techniques de vérification (les PdPs sont la source de vérification par excellence des critères d'évaluation pour la notation des programmes). Il est à mentionner que pour le cas du Maroc, il a été décidé d'adopter une notation composée de 4 codes/marqueurs (GO :

aveugle au genre, G1 : faiblement sensible au genre, G2 : sensible au genre, G+ : spécifiquement dédié à l'égalité de genre) à l'instar du cas de l'Andalousie, au lieu de 3 codes du CAD/OCDE, pratiqués par le Mali et autres pays. Le tableau qui suit met en relief la caractérisation des programmes budgétaires analysés en fonction des codes/marqueurs qui leurs sont attribués.

Code/marqueur	Caractérisation du programme budgétaire/projet
G+ : spécifiquement dédié à l'égalité de genre	L'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes constitue la raison d'être du programme et sa recherche détermine de façon fondamentale la conception de ce dernier et les résultats qui en sont attendus.
G2 : sensible au genre	L'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes est un objectif important du programme parmi d'autres objectifs (l'égalité de genre n'est donc pas la principale motivation pour la conception et la mise en œuvre du programme analysé).
G1 : faiblement sensible au genre	La contribution du programme à la promotion de l'égalité de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes est mineure par rapport à l'ampleur de sa contribution aux autres objectifs escomptés.
G0 : aveugle au genre	Le programme ne vise pas l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes.

Source : CE-BSG, 2024.

Tableau 7 : Notation des programmes en fonction du degré de prise en compte de la dimension genre

Les critères d'évaluation adoptés pour attribution de notations précitées aux programmes budgétaires analysés sont déclinés dans le tableau suivant :

Critères	Exigences à vérifier	Réponses			
		O	N	O	N
1. Disponibilité d'une analyse genre du programme ou du secteur	<ul style="list-style-type: none"> Existe-t-il une analyse genre actualisée (de 5 ans au maximum) au niveau du programme ? Existe-t-il une étude spécifique incluant une analyse des enjeux genre / inégalités de genre dans le domaine d'intervention du programme?²⁷ 	O	N	O	N
2. Prise en compte de l'égalité de genre dans la stratégie du programme	<ul style="list-style-type: none"> Est-ce que la stratégie du programme vise l'égalité de genre/autonomisation des femmes ? 	O	O	O	N
3. Prise en compte de l'égalité de genre dans les Objectifs du programme	<ul style="list-style-type: none"> Un des objectifs du programme est-il de réduire les inégalités de genre ? 	O	O	N	N
4. Prise en compte de l'égalité de genre par un ou plusieurs indicateurs de performance du programme	<ul style="list-style-type: none"> Est-ce qu'au moins un des objectifs du programme est mesuré par un indicateur (ou sous-indicateur) sensible au genre ? 	O	O	N	N
Notation/marqueur		G+	G2	G1	G0

- O : Oui/ N : Non

- Les différentes combinaisons de réponses déclinées dans le tableau ne sont pas exhaustives.

Source : CE-BSG, 2024

Tableau 8 : Grille d'évaluation développée pour la notation/marquage des programmes budgétaires

²⁷ L'étude devra contenir des informations et des données qui permettraient l'identification, la compréhension et l'explication des inégalités entre les hommes et les femmes dans les périmètres d'action du programme analysé.

→ Etape 2 : Attribution d'une notation/marqueur aux projets découlant du programme budgétaire analysé

Comme précédemment traité, en renseignant la grille d'évaluation, moyennant l'exploitation principalement les contenus des PdPs, la notation des programmes budgétaires permettrait d'approcher le degré de prise en compte de la dimension genre dans la conception, le déploiement et les mécanismes de suivi et d'évaluation des programmes budgétaires des départements ministériels. Dans un souci de renforcement du niveau de précision et de fiabilité de la méthodologie de marquage développée, il a été jugé opportun de procéder, en outre, à la notation/marquage des projets relevant des programmes budgétaires, selon une approche spécifique. Cette étape a pour objectifs, non seulement, d'assurer une traçabilité ex-ante des budgets des projets dédiés à la promotion de l'égalité de genre, mais également de confirmer ou d'ajuster la notation attribuée aux programmes budgétaires. Dès lors, la notation/marquage des projets relevant de chaque programme budgétaire s'effectue, à son tour, en 3 phases :

Phase 1 : Identification des projets découlant de chaque programme budgétaire et des budgets qui leurs sont alloués

Il est jugé crucial, durant cette étape, de s'assurer de la cohérence entre les projets physiques découlant de chaque stratégie sectorielle et ceux inscrits dans la morasse budgétaire. Si cette cohérence n'est pas vérifiée, il est, alors, nécessaire de procéder à l'élaboration d'un *tableau de concordance* qui établit les liens entre les deux. Pour ce faire, les départements ministériels sont appelés à exploiter les informations contenues dans les cadres logiques associés à leur stratégie, les fiches projets élaborées et renseignées, les PdPs et les morasses budgétaires.

Phase 2 : Notation/marquage des projets

Une fois le tableau de concordance élaboré et les projets, relevant des programmes budgétaires précédemment notés, sont identifiés, il est alors question de procéder à l'attribution de notation/marqueur à chaque projet. Le tableau ci-dessous met en relief la caractérisation des projets selon les codes qui leur sont attribués.

Code/marqueur	Caractérisation du programme budgétaire/projet
1. Spécifiquement dédié à l'égalité de genre	L'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes est l'objectif stratégique et la raison d'être du projet.
2. Sensible au genre	L'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes est un objectif opérationnel du projet.
3. Faiblement sensible au genre	La contribution du projet aux objectifs l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes est mineure par rapport à l'ampleur de sa contribution aux autres objectifs escomptés.
4. Aveugle au genre	Le projet ne vise pas l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes.
5. Non évalué	Le projet n'a pas été évalué.

Source : CE-BSG, 2024.

Tableau 9 : Notation des projets en fonction du degré de prise en compte des préoccupations liées l'égalité genre

A l'instar des programmes budgétaires, plusieurs critères ont été retenus pour servir de grille d'évaluation à renseigner afin d'attribuer des notations/marqueurs aux projets analysés. Le tableau qui suit met en exergue les détails relatifs à cette grille :

Critères	Exigences à vérifier	Réponses				
Objectif stratégique sensible au genre	➤ L'objectif stratégique du projet est-il de réduire les inégalités de genre et/ou l'autonomisation des femmes ?	O	N	N	N	Non évalué
Objectif opérationnel sensible au genre	➤ Le projet est-il accompagné d'au moins un objectif opérationnel pour réduire les inégalités de genre et/ou l'autonomisation des femmes ?	O	O	N	N	Non évalué
Activité ou résultat sensible au genre	➤ Le projet dispose-t-il d'une activité ou un résultat spécifique au genre ?	O	O	O	N	Non évalué
Indicateur sensible au genre	➤ Le projet est-il accompagné à un indicateur sensible au genre ?	O	O	O	N	Non évalué
Notation/Marqueur		1	2	3	4	Non évalué

- O : Oui/ N : Non

- Les différentes combinaisons de réponses déclinées dans le tableau ne sont pas exhaustives.

Source : CE-BSG, 2024

Tableau 10 : Grille d'évaluation développée pour la notation/marquage des projets

Phase 3 : Estimation des allocations budgétaires allouées aux projets et destinées à la promotion de l'égalité de genre

Sur la base de la notation/marqueur obtenu par chaque projet analysé, une part du budget programmé pour ce projet est, alors, considérée comme dédiée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes selon les pondérations suivantes :

Notation/marqueur du projet	Catégorisation de la notation marqueur	% du budget du projet considéré comme pertinent pour la promotion de l'égalité de genre
1	Spécifiquement dédié à l'égalité de genre	100%
2	Sensible au genre	70%
3	Faiblement sensible au genre	30%
4	Aveugle au genre	0%
5	Non évalué	0%

Source : CE-BSG, 2024.

Tableau 11 : Estimation de la part du budget du projet qui est dédiée à l'égalité de genre

→ Etape 3 : Estimation des budgets des programmes budgétaires consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes

Partant des estimations des budgets de chaque projet qui sont dédiés à l'égalité de genre obtenus par le biais des analyses effectuées lors de la deuxième étape de la méthodologie développée, il s'en suit l'estimation de la part du budget relatif à chaque programme budgétaire qui est effectivement alloué à la promotion de l'égalité de genre. Ce budget correspond, dès lors, à la somme totale des parts des budgets relatifs aux projets découlant dudit programme qui sont consacrées à l'égalité de genre (voir tableau ci-dessous).

Somme des parts des budgets des projets qui sont destinées à l'égalité de genre	Totale des budgets des projets pondérés en % de la valeur totale du budget du programme*	Notation/marqueur du Programme budgétaire
☒ (Part du budget projet 1+ Part du budget Projet 2+ Part du budget projet 3+ Part du budget projet 4...)	Plus 85 %	G+ : spécifiquement dédié à l'égalité de genre
	Entre 50 et 84 %	G2 : sensible au genre
	Entre 20 et 49 %	G1 : faiblement sensible au genre
	Entre 0 et 19 %	G0 : aveugle au genre

* :

$$\text{Taux en \%} = \frac{\Sigma \text{ des budgets pondérés des projets relevant du programme analysé}}{\text{Total du budget du programme}}$$

Source : CE-BSG, 2024

Tableau 12 : Estimation de la part des budgets d'un programme budgétaire qui est consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes

Cette étape permet, ainsi, d'attribuer une nouvelle notation/marqueur à chaque programme budgétaire selon la part de son budget programmé destinée à la promotion de l'égalité de genre. Cette notation est, par la suite, menée à être confrontée avec celle obtenue lors de l'étape 1 en utilisant la grille de notation des programmes budgétaires. Il est important de noter que si des différences entre les deux notations sont constatées, la notation finale à retenir est la plus basse.

Tenant compte de l'ensemble de ces étapes, il est clair que l'opérationnalisation de la méthodologie de marquage des budgets développée pour le Maroc sollicite la disponibilité d'un ensemble de préalables d'ordre :

- *Informationnel* : qui exige la disponibilité des analyses genre et des données sensibles au genre mises à jour... ;
- *Programmatique* : qui demande une bonne maîtrise de la programmation budgétaire sensible au genre, de la démarche de performance sensible au genre, de la disponibilité des cadres logiques ainsi que des fiches projets dûment renseignées et mises à jour... ;
- *Organisationnel* : qui renvoie à la désignation des personnes ressources aptes à réussir l'opération du marquage, tout en engageant les mesures d'accompagnement à même de les appuyer pour maîtriser l'ensemble des étapes de cette opération en termes d'institutionnalisation, d'accès à l'information, d'accompagnement et de formation...
- *Suivi et reporting* : Les Rapports sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, les Rapports de performances ainsi que les PdPs sont amenés à adapter leur contenu afin d'y intégrer les résultats et les constats émanant de l'application par les départements ministériels de la méthodologie de marquage genre des budgets...

Conscient de ces enjeux et dans l'objectif de réussir l'implémentation progressive de ce projet porteur d'innombrables opportunités pour perfectionner l'application de la BSG au Maroc, le CE-BSG prévoit des séances de formation et d'accompagnement au profit des départements ministériels, selon une démarche graduelle. Il est à noter dans ce cadre que les Départements de la Jeunesse et de l'Education Nationale et du Préscolaire ont bénéficié, durant l'année 2023, de séances de formation et d'accompagnement pour tester l'ensemble des étapes de la méthodologie développée.

En outre, le CE-BSG prévoit le lancement, incessamment, d'un module dédié au marquage genre des budgets, intégré au système d'information e-budget 2 qui sera en mesure de

permettre aux départements ministériels impliqués de renseigner l'ensemble des étapes de la méthodologie conçue.

Dans le même sillage, il est à rappeler que le suivi et le reporting du processus d'application progressive de la méthodologie conçue et des résultats qui en découlent constituent des sources d'information fort utiles dans la perspective d'améliorer et d'ajuster ladite méthodologie au fur et à mesure de l'avancement de son opérationnalisation.

3.2. Application test de la méthodologie de marquage genre du budget 2024 du Département de la Jeunesse : Principaux résultats

La réduction des inégalités de genre est au cœur de la stratégie d'action du Département de la Jeunesse, conformément à ses missions et à ses attributions. Dès lors, le Département contribue considérablement aux efforts engagés par les pouvoirs publics en faveur de la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes. Le département a entrepris une stratégie d'action qui repose sur deux programmes budgétaires à savoir : le programme de pilotage et gouvernance et celui relatif à la jeunesse, l'enfance et les femmes.

Il convient de rappeler que le portefeuille des projets, relevant du programme relatif au pilotage et à la gouvernance est composé de trois projets de regroupement, en l'occurrence, celui portant sur « *la modernisation de l'administration et des ressources humaines* », le projet lié au « *soutien des missions* » et celui consacré à « *la coopération et au partenariat* ». Quant au programme dédié à la jeunesse, l'enfance et les femmes, il est articulé autour de deux projets de regroupement relatifs à « *la réalisation des programmes de la Jeunesse* » et à « *la réalisation des programmes de l'enfance et des affaires féminines* ». Cette déclinaison est le résultat d'un processus de concordance entre les projets inscrits dans la feuille de route de la stratégie du Département et ceux pris en compte dans les morasses budgétaires.

L'exploitation des informations contenues dans le PdP du Département de la Jeunesse au titre de la Loi de Finances 2024 et dans d'autres sources d'informations, en lien avec la prise en compte de la dimension genre dans sa chaîne de résultats, a permis de renseigner la grille d'analyse de ses programmes budgétaires et leur attribuer, ainsi, des notations, conformément à la méthodologie de marquage genre développée pour le cas du Maroc. Il ressort, ainsi, de l'application de la grille d'évaluation que le programme relatif au pilotage et à la gouvernance est noté comme étant un programme G1, soit faiblement sensible au genre. Cette note est attribuable, essentiellement, à l'absence de la prise en compte de la dimension genre aussi bien dans sa stratégie que dans ses objectifs. Ceci, malgré le fait que le programme dispose d'une analyse des enjeux liés à l'égalité de genre couvrant son périmètre d'intervention. Toutefois, le programme est accompagné d'un seul sous-indicateur de performance sensible au genre portant sur « *le taux d'accès des femmes à la formation* ».

Quant au programme dédié à la jeunesse, à l'enfance et aux femmes, bien qu'il vise la réduction des inégalités de genre, cet objectif reste un parmi d'autres et n'est pas considéré comme la raison d'être du programme. Il est à rappeler dans ce cadre que le programme n'intègre qu'un seul objectif qui vise explicitement la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et qui porte sur « *la contribution à l'autonomisation des femmes et des filles à travers la formation et l'accompagnement* ». Néanmoins, la chaîne de résultats dudit programme intègre plusieurs indicateurs et sous indicateurs de performance sensibles au genre (voir le point consacré au Département de la Jeunesse dans la partie II du présent Rapport pour plus de détails). Ainsi, ce programme vérifie trois critères de la grille d'évaluation, à l'exception de la disponibilité d'une analyse genre des domaines de son intervention, ce qui lui confère une notation G2 qui correspond à un programme sensible au genre.

Pour ce qui est de la notation de projets qui a pour objectifs d'une part, d'estimer la part des budgets des deux programmes budgétaires destinés à la promotion de l'égalité de genre au titre de l'année 2024, et d'autre part, de vérifier les notations ou les marqueurs qui leur

ont été précédemment attribués, l'application de la grille de notation des projets indique que les projets portant sur la modernisation de l'administration et des ressources humaines et sur la coopération et partenariat qui relèvent du programme « pilotage et gouvernance » sont notés comme étant des projets sensibles au genre. Ces projets visent, entre autres, la promotion de l'égalité de genre et intègrent des activités pour y parvenir. Quant au projet qui concerne le soutien des missions, une note de 4 lui a été attribuée, signifiant qu'il est aveugle à l'égalité de genre.

Dans le même cadre, le projet relatif à la réalisation des programmes de la Jeunesse, découlant au programme 2 dédié à la jeunesse, l'enfance et les femmes, contribue à la réduction de l'égalité de genre, par le biais de plusieurs activités qui sont associées à des indicateurs sensibles au genre mesurant, à leur tour, le degré d'atteinte des objectifs escompté en la matière. Ceci confère à ce projet une note de 2, en le catégorisant comme un projet sensible au genre. Pour sa part, le projet portant sur la réalisation des programmes de l'enfance et des affaires féminines est noté 1, ce qui correspond à un projet spécifiquement dédié à l'égalité de genre. Cette note s'explique par le fait que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que l'autonomisation des femmes constituent l'objectif stratégique du projet. Le projet intègre un ou plusieurs objectifs opérationnels dans ce sens. Ces derniers sont associés à des activités et à des indicateurs sensibles au genre (voir le point consacré au Département de la Jeunesse dans la partie III du présent Rapport pour plus de détails).

Tenant compte de la notation obtenue par chaque projet analysé, la part du budget programmé pour chaque projet relevant des deux programmes du Département de la Jeunesse destinée à la promotion de l'égalité de genre se présente comme suit :

Programme	Projet	Notation du projet	% du budget du projet considéré comme pertinent pour la promotion de l'égalité de genre	Montant du budget du projet alloué à l'égalité de genre* (En millions de dirhams)	Total des budgets des projets pondérés en % de la valeur totale du budget du programme	Code programme
Pilotage et gouvernance	Modernisation de l'administration et des ressources humaines	2	70%	224,93	51%	G2
	Soutien des missions	4	0%	-		
	Coopération et partenariat	2	70%	11,3		
Jeunesse, enfance et femmes	Réalisation des programmes de la Jeunesse	2	70%	536,4	81%	G2
	Réalisation des programmes de l'enfance et des affaires féminines.	1	100%	442,2		

* : Seuls les crédits de paiement qui sont pris en compte.

Source : Département de la Jeunesse, 2024.

Tableau 13 : Estimation de la part des budgets des projets et des programmes du Département de la Jeunesse destinée à la promotion de l'égalité de genre

L'estimation de la part des budgets des projets et des programmes budgétaires du Département de la Jeunesse allouée à la réduction de inégalités de genre et à la promotion de l'autonomisation des femmes confirme la notation attribuée **au programme portant sur**

la jeunesse, l'enfance et les femmes qui est considéré comme un programme sensible au genre avec une part de son budget dédiée à l'égalité située à près de 81%.

Au regard des notations attribuées aux projets relevant du programme relatif au pilotage et à la gouvernance, il en découle que ce dernier est catégorisé comme étant sensible au genre avec une notation de **G2** et un budget alloué à l'égalité de genre qui avoisine **51%** de son budget total et non pas **G1** obtenu en utilisant la grille de notation des programmes budgétaires. En se référant aux règles adoptées par la méthodologie développée, dans le cas où des différences sont constatées entre les notations des programmes budgétaires obtenues selon la grille de notation et la démarche basée sur l'estimation des budgets dédiées l'égalité, il est alors question de ne retenir que la notation la plus basse, **soit G1 (faiblement sensible au genre)**.

Ces résultats attestent de manière claire de la portée de la méthodologie développée pour le cas du Maroc et des perspectives prometteuses attendues de son application progressive par les départements ministériels. Les travaux entrepris pour la mise en place et l'opérationnalisation d'un module consacré au marquage genre des budgets, intégré au système d'information e-budget 2, qui est parfaitement aligné sur la méthodologie développée, constituent une étape jalon sur la voie de la généralisation de l'application et de l'appropriation de ladite démarche. A cet égard, il convient de rappeler que la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) en date du 15 mars 2024 relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période de 2025 à 2027 a insisté sur l'importance du suivi des allocations budgétaire destinées à la promotion de l'égalité de genre. Elle a, également, souligné le rôle clé attribué au module marquage intégré au e-budget 2 genre que les départements ministériels sont amenés à renseigner une fois celui-ci est opérationnalisé.

Dans le même cadre, en parallèle avec la programmation d'un processus d'accompagnement graduel des départements ministériels pour l'opérationnalisation et l'appropriation de la méthodologie développée, le CE-BSG a initié les travaux visant la réalisation d'un guide qui servira de référence méthodologique en mesure d'appuyer et d'orienter les départements ministériels lors de l'application de la méthodologie du marquage genre des budgets.

II. 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, l'Economie et les Finances, la Réforme de l'Administration²⁸, 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), de par ses missions et attributions, joue un rôle de premier ordre en matière de suivi du niveau de concrétisation des engagements pris par notre pays en faveur de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et de la protection des droits des femmes.

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

La DIDH ne dispose pas encore d'une analyse genre de son fonctionnement et de ses domaines d'intervention. De ce fait, les projets et actions mis en œuvre par la Délégation pour la promotion de l'égalité de genre et la protection des Droits des femmes se réfèrent à sa stratégie d'action fondée, entre autres, sur la consolidation de l'intégration de la dimension des droits de l'Homme dans les politiques publiques, le renforcement de l'interaction et de la coopération avec les acteurs internationaux des droits de l'Homme et le développement de la coopération et du dialogue avec la société civile.

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

Comme précédemment signalé, la DIDH est chargée de la coordination et du suivi de la mise en œuvre des politiques et des actions en faveur du respect des droits de l'Homme. Elle joue, également, un rôle majeur dans l'interaction avec le système onusien des droits de l'Homme et le processus de l'Examen Périodique Universel (EPU) des Nations Unies et les autres examens, en coordonnant avec les départements ministériels et les institutions nationales, la préparation des rapports nationaux, des réponses aux recommandations émises et des plans d'actions pour le suivi de l'opérationnalisation des recommandations retenues. Les questions liées à la réduction des inégalités de genre et à la lutte contre les discriminations fondées sur le genre sont au centre de la stratégie d'action de la Délégation.

Dans ce sillage, il est à noter que la DIDH prépare, actuellement, en partenariat avec les départements ministériels, un projet de plan national pour l'opérationnalisation des recommandations émises par les mécanismes internationaux des droits de l'Homme, y compris celles liées à la réduction des inégalités de genre et à la protection des droits des femmes²⁹.

²⁸ L'Annexe 1 met en exergue la présence quantitative des femmes dans les structures organisationnelles des départements ministériels et des institutions publiques.

²⁹ Ce processus a été initié à partir de juin 2023, juste après la présentation des résultats des interactions avec les mécanismes internationaux des droits de l'Homme.

Au regard de sa stratégie d'actions et tenant compte de ses projets déployés et en perspectives, la DIDH est, alors, considérée comme étant une partie prenante de la mise en œuvre du PGE III, particulièrement, ses volets en lien avec le renforcement du cadre juridique relatif à la réduction des inégalités de genre et à la promotion des droits de l'homme.

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

Conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) en date du 15 mars 2024 relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance, au titre de la période 2025-2027, la DIDH a mis en place une chaîne de résultat qui intègre la dimension genre au niveau d'un seul indicateur de performance. Cet indicateur, portant sur le taux de mise en œuvre des recommandations des instances onusiennes relatives à l'égalité de genre, renseigne sur le degré de réalisation de l'objectif du programme « Droits de l'Homme » qui vise à assurer le respect des obligations liées à l'interaction internationale dans le domaine des droits de l'Homme (voir le tableau ci-dessous).

Programme	Objectif	Indicateur	Réalisation 2023	LF 2024
Droits de l'Homme	Assurer le respect des engagements relatifs à l'interaction internationale en matière des droits de l'homme	Taux de la mise en œuvre des recommandations des mécanismes onusiens relatives au genre	53,03%	30%

Source : DIDH, 2024

Tableau 14 : Chaîne de résultats sensibles au genre mises en place par le DIDH

2. MINISTERE DE LA JUSTICE

La lutte contre l'exclusion des femmes du système judiciaire est au cœur des préoccupations du Ministère de la Justice (MJ). Pour y parvenir, le Ministère a acté plusieurs actions d'ordre juridique, réglementaire, institutionnel et programmatique. Cette dynamique a été couronnée par la création au Ministère de l'Observatoire de la Justice sensible au Genre (OJSG) qui a pour mission de consolider la prise en compte de l'approche genre dans les pratiques de programmation du Ministère.

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

La pertinence et la fiabilité d'une programmation intégrant la dimension genre demeure tributaire de la disponibilité des données et d'analyses mises à jour. Partant de ce constat, le MJ, à travers l'OJSG, en partenariat avec le CE-BSG, l'ONU Femmes, la Commission Economique et Sociale pour l'Asie occidentale (ESCWA) et de l'Union Européenne (UE), a lancé en 2024 les travaux de la réalisation d'une analyse genre du secteur de la justice qui prend appui sur celle réalisée en 2019.

Cette analyse couvre les principaux intervenants dans le secteur de la justice, en l'occurrence, le MJ, le Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire (CSPJ) et la Présidence du Ministère Public (PMP). Elle a pour objectifs d'identifier les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la justice, d'examiner les rôles et les responsabilités attribués à l'ensemble des intervenants et d'émettre des recommandations et des orientations pour un ancrage réussi de la dimension genre dans les pratiques législatives, judiciaires, programmatiques et en matière de gestion et de valorisation des ressources humaines de l'administrations judiciaire.

Pour y parvenir, l'étude repose sur l'analyse, d'une part, des dispositions juridiques, des

politiques et des stratégies gouvernementales nationales et sectorielles existantes en matière d'égalité de genre, et d'autre part, des capacités organisationnelles, structurelles et techniques des acteurs du secteur de la justice. Elle intègre, également, un volet dédié à l'étude de l'impact genre des lois, des politiques et des dispositions juridiques. Il est à mentionner que cette analyse genre ne concerne pas que le niveau central, mais elle couvre aussi le niveau territorial à travers 3 circonscriptions judiciaires près des Cours d'Appel de Fès, d'Oujda et de Tanger en plus de celui de Rabat.

Dans le même sillage et dans le cadre de son partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP), le MJ a initié la réalisation d'un baromètre de l'accès des femmes à la justice. Ce baromètre constituerait la plateforme à même de mesurer et assurer le suivi du niveau d'accès des femmes à la justice au Maroc, moyennant l'identification et la collecte des données fiables, l'analyse de ces données, l'élaboration des indicateurs pertinents, l'interprétation des résultats des analyses effectuées et la diffusion de ces analyses à un large public.

En outre et en partenariat avec l'ONU Femmes et le FNUAP, le MJ prévoit la réalisation d'une étude de faisabilité pour la mise en place d'un centre de prise en charge intégrée des femmes victimes de violence (One Stop Center) au niveau de la Région de Rabat-Salé-Kénitra et la Région de Fès-Meknès. Cette étude vise à fournir des informations clés pour y parvenir, répondant aux normes de prise en charge minimales des Nations Unies et ce, dans la perspective de généraliser ces centres de prise en charge intégrée des femmes victimes de violence sur l'ensemble du territoire national.

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

Le MJ poursuit son engagement en faveur de la facilitation de l'accès des citoyennes et des citoyens à la justice et aux services judiciaires sans distinction aucune qui est au cœur de ses priorités. Ce faisant, le MJ a rehaussé la qualité de ses interventions en la matière, en se dotant, dès 2022, de l'OJSG qui est désormais la structure institutionnalisée pour consolider la systématisation de la prise en compte des préoccupations liées à l'égalité de genre dans la stratégie d'action du Ministère.

En effet, tenant compte de ses missions et attributions, l'OJSC est chargé d'accompagner la mise en œuvre de la stratégie du MJ pour faire progresser, dans le cadre de la compétence du Ministère, la situation des femmes, des enfants et des groupes à besoins spécifiques et faciliter leur accès à la justice. De même, l'OJSC contribue au soutien et à l'animation des cellules d'accompagnement des femmes et des enfants victimes de violences. Il est aussi impliqué dans l'accompagnement des différentes composantes du MJ pour réussir l'intégration de la dimension genre dans leurs programmes d'action, le renforcer des partenariats avec d'autres acteurs dans les domaines liés à la promotion et à la protection des droits des femmes, des enfants et des groupes à besoins spécifiques et la réalisation des études et des recherches en lien avec ses domaines de compétence.

Dès lors, l'OJSC a mis en place un plan d'action axé sur le renforcement du suivi de l'accès des femmes à la justice et la modernisation et la mise à niveau des infrastructures judiciaires pour répondre aux besoins spécifiques des femmes et des hommes, par le biais de la création des crèches dans les tribunaux et à l'échelle du siège du Ministère, de la mise à niveau des cellules de prise en charge des femmes victimes de violence (amélioration des installations sanitaires, mise en place d'infirmières...)...

Il est à rappeler que dans le cadre des actions lancées pour assurer le suivi du niveau d'accès des femmes à la justice, le MJ a lancé, en 2022, la plateforme digitale « femme.justice.gov.ma » de consultation nationale ayant pour but d'assurer la participation

des citoyennes et des citoyens et des organisations de la société civile aux consultations liées à la situation et des perspectives de l'accès des femmes à la justice au Maroc.

En parallèle, le MJ poursuit ses efforts en matière de recrutement et de formation des assistantes et assistants sociaux afin de faciliter l'accès des femmes à la justice (y compris les femmes amazighes et celles à besoins spécifiques). De plus, le MJ est fermement engagé dans l'amélioration de l'accès des femmes aux professions juridiques et judiciaires et aux postes de décision.

Par ailleurs, il est à rappeler qu'en réponses aux Orientations Royales³⁰, le MJ, le Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire et la Présidence du Ministère public ont été chargés de piloter le processus des consultations menées pour la réforme du code de la famille. A l'issu de ces consultations, l'Instance chargée de la révision du Code de la famille a remis son Rapport au Chef du Gouvernement le 30 mars 2024. Poursuivant ce processus, Sa Majesté le Roi a émis, le 28 juin 2024, ses Directives pour saisir le Conseil Supérieur des Oulémas afin que cette institution contribue à la réflexion collective sur la révision du code de la famille.

Ainsi, l'ensemble des pratiques législatives, réglementaires, institutionnelles et programmatiques actées par le MJ pour renforcer la prise en compte de la dimension genre dans le secteur sont de nature à appuyer la mise en œuvre du PGE III et l'atteinte des objectifs qui lui sont assignés. Les différentes interventions du MJ déclinées par axe du PGE III sont mises en exergue dans le tableau qui suit.

Axes du PGE III	Actions engagée et en perspective
Autonomisation et Leadership	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un programme de formation des femmes fonctionnaires en matière d'informatique, de TIC et soft-skills ; • Mise en place d'un programme de réintégration sociale des jeunes filles victimes/addiction de drogues ; • Conception et mise en place d'une plateforme (ALLO TAMYIZ) de déclarations des violences et des discriminations faites aux femmes lors l'exercice de leurs fonctions soit par les collègues ou par des personnes tierces ; • Compilation et dissémination des bonnes pratiques pour promouvoir un recrutement exempt de stéréotypes de genre ; • Communication autour des cas de jurisprudence / décisions des tribunaux sur des jugements en faveur de femmes ayant subies des discriminations en milieu du travail ; • Organisation des journées de communication avec les avocats sur les arguments qui peuvent être soulevés devant le tribunal sur les cas de discrimination à l'égard des femmes ; • Organisation de journées de sensibilisation des femmes employées/fonctionnaires sur leurs droits ; • Mise en place d'un programme de développement du leadership des femmes fonctionnaires à fort potentiel pour faciliter leur accès aux postes de responsabilités et aux opportunités de développement de carrières ; • Identification et révision des dispositions discriminatoires des femmes au niveau des différents textes législatifs, en priorisant celles ayant le plus d'impact sur l'autonomisation des femmes (code pénal, code famille, loi sur les peines alternatives) ; • Facilitation de l'accès des femmes à l'assistance juridique (sensibilisation préparation des demandes...); • Renforcement et diversification des actions de communication autour des services du Fonds de l'Entraide Familiale (spot de sensibilisation, caravanes, mobilisation des bureaux d'assistance sociale) ; <ul style="list-style-type: none"> ➔ Simplification des procédures et réduction du nombre des pièces à fournir pour bénéficier des avances financières du Fonds de l'Entraide Familiale ; ➔ Digitalisation des services du Fonds de l'Entraide Familiale : plateforme digitale d'amélioration des services du fonds, de rapprochement auprès des bénéficiaires et

³⁰ Sa Majesté le Roi que Dieu l'Assiste a adressé, le 26 septembre 2023, une lettre 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.

	<p>d'accélération des paiements dues à travers des échanges des données et des documents par voie électronique ;</p> <p>→ Organisation de l'échange électronique de dossiers pour bénéficier d'avances financières dans le cadre du Fonds d'Entraide Familial entre le MJ de la Justice et la CDG ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Généralisation des crèches au niveau du siège du MJ et des tribunaux (palais de justice, sections de la famille)...
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Prévention et Protection des Femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'évènements de communication et de sensibilisation autour des dispositions législatives en lien avec les droits des femmes et les violences à leur rencontre ; • Mise en place du dispositif de protection et d'assistance (type « Téléphone Grave Danger ») pour lutter efficacement contre les violences faites aux femmes et assurer un soutien et un accompagnement constant aux victimes les plus vulnérables ; • Conception du portail de l'observatoire de la justice sensible au genre offrant les informations et services nécessaires pour un meilleur accès de la femme à la justice ; • Création et opérationnalisation de centres pour les femmes et filles victimes des violences et de la traite des êtres humains ; • Mise en place d'un mécanisme législatif spécial d'accélération de l'exécution des jugements rendus dans les affaires de violence à l'égard des femmes ; • Renforcement du rôle des bureaux d'assistance sociale dans le domaine de l'accompagnement social juridique des Femmes Victimes de Violence ; • Amélioration de la lisibilité et de l'efficacité du circuit de prise en charge des Femmes Victimes de Violence ; • Introduction de dispositions spéciales pour les auteurs de violence à l'encontre des femmes, au niveau de la loi relative aux peines alternatives (Travaux d'intérêt général, bracelet électronique, restriction des droits) ; • Mise en place, au niveau des bureaux d'assistance sociale aux tribunaux, d'un service de contrôle judiciaire et d'enquêtes pour les auteurs de violences faites aux femmes (aide à la prise en conscience, suivi, accompagnement lors des procédures judiciaires...) ; • Mise en place d'un système d'information permanent d'observation et de collecte de données sur les femmes victimes de violences prises en charge par les services de la justice.
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Droits et valeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution à l'amélioration de l'image de la femme (divorcée, âgée, célibataire, résidente à l'étranger, migrante, détenue...) à travers la promotion des lois en faveur de son insertion sociale ; • Mise en place d'un cursus de formation spécial sur les droits de l'Homme y compris l'égalité entre les deux sexes, et la lutte contre les discriminations à l'encontre des femmes ; • Identification des textes législatifs et réglementaires en matière de promotion de l'égalité de genre et des droits des femmes à harmoniser avec les dispositions de la Constitution et les conventions internationales auxquelles le Maroc a adhéré, et mise en place d'un plan d'action pour leurs harmonisations ; • Intégration de l'approche genre au niveau de la politique pénale ; • Elaboration et mise à jour annuelle d'un baromètre d'accès des femmes à la justice ; • Réalisation de sondages (ou bornes de sondage au niveau des tribunaux) d'évaluation du taux de satisfaction des femmes par rapport aux services de la justice ; • Réalisation d'études spécifiques (la criminologie au féminin, l'addiction aux drogues, femmes et filles victimes la traite des êtres humains, l'accessibilité des femmes aux infrastructures) ; • Intégration de l'approche genre au niveau des infrastructures de la justice (crèches, cellules de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violences, espaces bleus pour enfants, sanitaires, infirmeries) ; • Généralisation des tribunaux de la famille ; • Renforcement de l'accès à la justice pour la femme amazighe, de montagne et du milieu rural à travers la généralisation des centres judiciaires ; • Intégration au niveau de la loi relative au code pénal et la loi relative aux peines alternatives de dispositions spéciales pour les femmes en situation difficile (femmes mariées, enceintes, à charge d'enfants ou de personnes dépendantes...) ; • Opérationnalisation des bureaux d'assistance sociale telle que stipulée au niveau de l'article 50 de la loi n° 38.15 relative à l'organisation juridique ; • Opérationnalisation de l'Observatoire de la Justice Sensible au Genre.

Source : MJ, 2024

Tableau 15 : Implications du Ministère de la Justice dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III

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

En ligne avec les dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le MJ a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre 2 de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, les programmes relatifs au soutien et pilotage et au renforcement des droits et des libertés.

La dimension genre est explicitement prise en compte dans la chaîne de résultat du MJ, à travers plusieurs objectifs, indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre qui reflètent les domaines et les leviers d'action mobilisés par le Ministère pour la promotion de l'égalité de genre et la protection des droits des femmes.

Ainsi, le programme relatif au soutien et au pilotage est associé à un objectif sensible au genre portant sur le renforcement des compétences et le soutien de l'égalité des sexes. Le degré de réalisation de cet objectif est approché d'une part, par deux sous indicateurs intégrant la dimension genre en lien avec le taux d'accès des femmes à la formation (57% en 2023) et à la formation qualifiante pour accéder aux postes de responsabilités.

Quant au programme relatif au renforcement des droits et des libertés visant, entre autres, la protection des droits de la femme et de l'enfant, le suivi de sa performance est assuré par 2 indicateurs de performance sensibles au genre à savoir : le taux des cellules de prise en charge des femmes et d'enfants équipées qui a avoisiné 91% en 2023 et le taux de couverture des sections de la famille par les espaces d'enfants qui ne dépasse pas 26% au titre de l'année 2023.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	57%	55%
			Taux d'accès des fonctionnaires hommes à la formation	65%	55%
		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	123	75
			Nombre de fonctionnaires hommes bénéficiant d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	266	75
Renforcement des droits et des libertés	Protéger les droits de la femme et de l'enfant	Taux des cellules de prise en charge des femmes et d'enfants équipées		91%	89%
		Taux de couverture des sections de la famille par les espaces d'enfants		26%	26%

Source : MJ, 2024

Tableau 16 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MJ

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

Dans le cadre de la dynamique lancée par le MJ pour la réforme du code pénal, l'année 2024 est marquée par l'adoption par le Conseil du Gouvernement, tenu le 29 août, du projet de loi 03-23 modifiant et complétant la loi 22-01 portant code de procédure pénale. Ce projet de loi aspire à renforcer les garanties d'un procès équitable, à simplifier les procédures pénales et à développer les mécanismes de lutte contre la criminalité, à moderniser les mécanismes de justice pénale et améliorer leur efficacité, à protéger les droits des victimes à toutes les étapes de la procédure publique, à renforcer la protection des mineurs et la rationalisation de la détention préventive...

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

La Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion (DGAPR) ne cesse de déployer les efforts nécessaires en vue de concrétiser les ambitions portées par sa stratégie d'actions à l'horizon 2026 qui prend en compte les préoccupations liées à la promotion de l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes.

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

Même si la DGAPR ne dispose à ce jour que d'une seule analyse genre, réalisée entre 2017 et 2018, la Délégation a, néanmoins, systématisé la prise en compte de la dimension genre dans son système d'information lui permettant de produire des diagnostics et des rapports de suivi de ses activités, à l'instar de ses rapports d'activité annuels, qui intègrent des analyses sur l'évolution de l'accès des femmes aux services pénitenciers et de réinsertion³¹. Ces rapports et analyses sont de nature à contribuer au suivi et à l'évaluation sous le prisme genre de la stratégie d'action de la Délégation et ainsi à y consolider la prise en compte des questions liées à la réduction des inégalités de genre et à 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

Le plan stratégique de la DGAPR au titre de la période 2022-2026 repose sur 5 axes dont un relatif à la prise en compte de l'approche genre et la dimension environnementale dans la gestion pénitentiaire. A cet égard, la Délégation œuvre, au quotidien, pour que les préoccupations liées à l'égalité de genre et la protection des droits des femmes soient intégrées dans les projets et les activités visant l'amélioration des conditions de détention, la réinsertion, le renforcement de la sécurité et la lutte contre la violence. Dans le même cadre, la Délégation s'est engagée dans une dynamique à même de promouvoir l'égalité de genre dans la gestion et la valorisation de ses Ressources Humaines.

La forte implication de la DGAPR dans une diversité de projets pour assurer la réinsertion et la protection des détenues s'aligne parfaitement sur les axes d'intervention du PGE III (2023-2026), particulièrement, l'axe I portant sur l'autonomisation et leadership des femmes et l'axe II relatif à la protection et le bien-être.

³¹ Le Rapport d'activité de la DGAPR au titre de l'année 2023 indique que malgré une faible présence dans la population pénitentiaire (2,5% du total des personnes incarcérées), le nombre de femmes détenues a, toutefois, augmenté à un rythme plus élevé (7,8%) que celui des détenus homme (5,55%) entre 2022 et 2023, ce qui représente les deux pourcentages les plus élevés, enregistrés au cours des dix dernières années.

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

La prise en compte de la dimension genre dans le plan stratégique de la DGAPR s’est traduite par l’adoption d’une chaîne de résultats qui intègre explicitement cette dimension, essentiellement, au niveau des sous indicateurs de performance.

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

Conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) en date du 15 mars 2024 relative à l’établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, la DGAPR a développé une chaîne de résultat sensible au genre associée à son programme budgétaire relatif à la politique pénitentiaire de réinsertion des détenu.e.s. La dimension genre est explicitement prise en compte, essentiellement, dans les sous-indicateurs de performance conçus pour assurer le suivi du degré d’atteinte des objectifs escomptés en termes d’amélioration des conditions de détention, de promotion de la réinsertion des détenu.e.s et de renforcement des capacités de l’administration pénitentiaire. Pour ce qui est du suivi du niveau de concrétisation des objectifs fixés en matière d’intégration des aspects genre et de la dimension environnementale dans la gestion pénitentiaire, il est assuré par un seul indicateur de performance sensible au genre qui renseigne sur le taux d’accès des femmes fonctionnaires de la DGAPR aux postes de responsabilités (voir tableau ci-dessous).

Programme	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	163%	159%
			Taux d'occupation des établissements pénitentiaires-Femmes	80%	90%
		Superficie habitable moyenne par détenu	Superficie habitable moyenne / détenu- Hommes	1,69 m2	1,73 m2
			Superficie habitable moyenne / détenu- Femmes	3,61 m2	3,33 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	98%	95,45%
			Taux d'accès des détenus à l'enseignement : Femmes	99%	97,93%
		Taux d'accès des détenu.e.s à la formation professionnelle	Taux d'accès des détenus à la formation professionnelle - Hommes	88,64%	94,98%
			Taux d'accès des détenus à la formation professionnelle - Femmes	91,04%	93,69%
		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	10,07%	9,5%
			Taux d'accès des détenus à la formation artistique et artisanale : Femmes	31,33%	25%
		Taux d'accès des détenu.e.s analphabètes aux programmes d'alphabétisation	Taux d'accès des détenus analphabètes aux programmes d'alphabétisation - Hommes	95,71%	94,5%
			Taux d'accès des détenues analphabètes aux programmes d'alphabétisation - Femmes	97,74%	93%

Renforcement des capacités de l'administration	Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue selon le sexe	Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue-Hommes	32%	48%
		Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue-Femmes	40%	55%
Intégration des aspects Genre et de la dimension environnementale	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilités		7,14%	9,2%

Source : DGAPR 2024

Tableau 17 : 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

Il est à noter que la chaîne de résultats susmentionnée n'intègre pas plusieurs projets et actions entrepris par la DGAPR au service de la promotion de l'égalité de genre et de la protection des droits des femmes. Les projets les plus marquants en la matière portent sur ce qui suit :

- Organisation en 2023 de 34 formations sur les droits de l'Homme, la prévention de la torture et d'autres formes de traitements cruels et dégradants au profit de 139 fonctionnaires hommes et femmes. Il est à noter, à cet égard, que près de 1.251 nouvelles recrues ont bénéficié de la même formation dans le cadre de leur formation de base. Ces actions de formations reflètent l'engagement de la DGAPR à renforcer davantage l'application de l'approche des droits de l'Homme dans sa stratégie d'action ;
- Lancement, dans le cadre de la stratégie nationale en santé pénitentiaire au titre de la période de 2022 à 2026, d'un programme à multiples composantes, en partenariat avec l'e FNUAP, visant la promotion de l'accès aux services de Santé Sexuelle et Reproductive (SSR), selon une approche promouvant l'égalité de genre. Ce programme aligné sur la Stratégie Nationale de Santé Sexuelle et Reproductive (2021-2030) a pour objectif de renforcer d'une part les capacités des professionnels de santé et d'autres part celles des détenu(e)s en se basant, entre autres, sur l'approche de l'éducation par les pairs en plus de leur permettre l'accès à des prestations sanitaires de qualité. Depuis le lancement de ce programme, des ateliers de formation sur la santé sexuelle et reproductive ont été organisés au profit de 292 éducatrices paires sélectionnées parmi les détenues dans 11 prisons. Ces éducatrices paires ont, à leur tour, sensibilisé 696 détenues ;
- Initiation, en 2023, par la DGAPR avec l'appui du FNUAP, d'une dynamique de prise en charge des femmes victimes de violence qui est adaptée au milieu carcéral, moyennant l'aménagement des unités pilotes pour une prise en charge intégrée médico-socio-psychologique de qualité, visant à leur offrir un soutien et des services adaptés.

4. MINISTERE DES HABOUS ET DES AFFAIRES ISLAMIQUES

Le Ministère des Habous et des Affaires Islamiques (MHAI) poursuit son engagement en faveur de l'intégration de la dimension genre dans ses programmes d'actions et dans sa chaîne de résultats et ce, conformément aux dispositions de la LOF et de celles des circulaires du chef de Gouvernement en la matière.

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

A ce jour, le MHAI ne dispose pas encore d'analyse genre de ses domaines d'intervention. Ce faisant, les actions entreprises par le Ministère pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et protéger les droits des femmes se réfèrent à la stratégie du Ministère qui, toutefois, n'inclut pas des objectifs clairs en termes de réduction des inégalités de 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 et d'autonomisation économique des femmes

A travers les programmes mis en place, en l'occurrence ceux relatifs à l'encadrement religieux, à l'enseignement traditionnel, à l'alphabétisation dans les mosquées et à la formation continue, le MHAI est activement engagé à rendre visible l'apport des femmes au développement du champ religieux, à renforcer leur autonomisation en valorisant leur capital humain et à protéger leurs droits par la sensibilisation et la lutte contre la violence fondée sur le genre. De par cet engagement, le MHAI est une partie prenante du PGE III (2023-2026)

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

Conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le MHAI a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre trois programmes budgétaires à savoir : les programmes relatifs à l'encadrement religieux, aux lieux d'exercice de culte islamique et lieux culturels et à la formation et l'enseignement religieux.

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

La chaîne de résultats sensibles au genre adoptée par le MHA (voir tableau ci-dessous) est marquée par l'intégration d'un nouveau sous indicateurs sensible au genre qui mesure le taux de satisfaction des besoins des femmes en salles de prière et qui renseigne sur le niveau de réalisation de l'objectif portant sur la satisfaction de manière équitable des besoins de la population en lieux d'exercice de culte islamique et en lieux culturels. Ce dernier est lié au programme dédié aux lieux d'exercice de culte islamique et lieux culturels.

De même, cette chaîne de résultat intègre deux indicateurs de performance sensibles au genre. Le premier qui mesure le niveau de concrétisation de l'objectif d'amélioration de la situation sanitaire des préposés religieux et leur ayant droit et ce, en mesurant le taux des conjointes, des veuves et des filles des préposés religieux bénéficiant du régime de la couverture médicale qui a atteint 49,39% en 2023.

Pour ce qui de l'indicateur de performance lié au programme consacré à la formation et à l'enseignement religieux et qui mesure le taux des morchidates et morchidines bénéficiant du programme de formation, même si son intitulé est gendérisé, le fait que cet indicateur n'apporte pas d'information claire par rapport à la part des Morchidates bénéficiant de la formation par rapport aux Morchidines porte préjudice à sa pertinence quant aux exigences de l'application de la démarche de performance sensible au genre.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Encadrement religieux	Améliorer 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		49,39 %	49,66 %
Lieux d'exercice de culte islamique et lieux culturels	Satisfaire de manière équitable les besoins de la population en lieux d'exercice de culte islamique et en lieux culturels	Taux de construction de nouvelles mosquées	Taux de satisfaction des besoins des femmes en salles de prière		
Formation et enseignement religieux	Mettre à niveau et former les préposés religieux	Taux des morchidates et morchidines bénéficiant du programme de formation		-	92,8%

Source : MHAJ, 2024.

Tableau 18 : 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

En plus des interventions mises en exergue dans sa chaîne de résultats sensibles au genre, le MHAJ œuvre à la promotion de l'égalité de genre et des droits des femmes à travers plusieurs programmes et initiatives à savoir :

- ➔ *Programme d'alphabétisation dans les mosquées du Royaume*³² : la part des femmes dans le total de bénéficiaires de ce programme a atteint au titre de l'année scolaire 2022-2023 près de 89% des bénéficiaires. Le taux de féminisation du corps pédagogique chargé du programme s'est établi, pour sa part, à 85% au cours de la même période ;
- ➔ *Programme de la formation des Imams Morchidines et morchidates*³³ : le nombre des morchidates lauréates de l'Institut Mohamed VI de la formation des Imams morchidines et morchidates s'est situé, au titre de l'année 2024, à 1.515 morchidates, soit 33,1% du total des lauréats ;
- ➔ *Programme de l'enseignement traditionnel*³⁴ : la part des étudiantes dans les écoles d'enseignement traditionnel, tous cycles confondus, est passé de 13% au titre de l'année 2011-2012 à 25,5% au titre de l'année scolaire 2022-2023. Quant aux taux de féminisation du corps professoral, des cadres et des agents administratifs chargés de l'exécution du programme, ils s'élèvent respectivement à 15,12%, à 9,36% et à 42,63%. Il est à noter qu'il a été procédé, dans le cadre de ce programme, à la révision des programmes et curricula scolaires, tous cycles confondus, pour intégrer dans les nouveaux manuels scolaires de l'enseignement traditionnel les éléments de la charia qui prônent la lutte contre les violences faites aux femmes.
- ➔ *Poursuite des efforts de sensibilisation pour la lutte contre toutes les formes de violence fondées sur le genre*, à travers les programmes audio-visuels en collaboration avec les médias audio-visuels publics.

³² 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.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid

5. MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ, DE L'INSERTION SOCIALE ET DE LA FAMILLE

De par ses missions et attributions, le Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (MSISF) est un des acteurs clés de la dynamique actuelle que connaît notre pays visant l'édification d'un Etat Social qui promeut l'égalité de genre et la protection des droits des femmes. Le MSISF assure, à cet effet, la coordination et le suivi de la mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Égalité dans sa troisième édition (PGE III) qui couvre la période de 2023 à 2026 et qui implique une multiplicité de départements ministériels et d'institutions publiques et privées.

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

La conception du PGE III (2023-2026) s'est enrichie des conclusions et des orientations issues de l'analyse genre qui a été effectuée à cet égard, ainsi que des enseignements tirés de la mise en œuvre des PGE I et PGE II.

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

La troisième édition du PGE (2023-2026) est articulée autour de 3 axes qui s'alignent parfaitement sur la stratégie « GISSR » du Ministère au titre de la période 2022-2025³⁵. Ces axes portent sur l'autonomisation et leadership, la protection et bien être ainsi que les droits et valeurs. De ses axes découlent trois programmes d'action à savoir : le programme d'autonomisation économique et leadership, celui relatif à la prévention et à la protection pour l'instauration d'un environnement protecteur des femmes et le programme de promotion des droits des femmes et de lutte contre les discriminations et les stéréotypes. Le PGE III intègre, également, un dispositif de pilotage et de suivi et d'évaluation, ainsi qu'un système de gouvernance central et territorial.

Il est à rappeler que le pilotage du PGE III est assuré par la Commission Nationale pour l'Égalité des Sexes et l'autonomisation des femmes (CNESAF)³⁶, créée en 2022. La deuxième réunion de la CNESAF, tenue le 25 mars 2024, a été présidée par M. le Chef du Gouvernement qui a appelé les parties prenantes du PGE à finaliser l'élaboration du système de gouvernance et des plans de financement des mesures qui leur incombent et ce, dans la perspective de présenter le PGE III à l'adoption du Conseil de Gouvernement. Dans le même sillage, la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027 a appelé à une implication active des départements ministériels dans la mise en œuvre du PGE III et à prendre en compte leurs engagements dans le cadre dudit Plan dans leur programmation budgétaire.

En plus du PGE III, le MSISF a acté, dans le cadre de la stratégie GISSR, de nouveaux services sociaux pour les personnes vulnérables, dont les femmes en situation difficile. Ces services s'appuient sur la digitalisation comme levier de modernisation des interventions et de

³⁵ Pour plus de détails relatifs au processus d'élaboration et au contenu du PGE III et à la stratégie GISSR, voir l'édition 2024 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre.

³⁶ 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. La première réunion du CNESAF s'est tenue, sous la présidence de M. le Chef du Gouvernement, le mois de mars 2023.

facilitation de l'accès aux services offerts aux femmes victimes de violence ainsi qu'aux services d'autonomisation par le biais de la plateforme digitale « GISSR AMANE » et les plateformes « GAWA » dédiées aux actions de renforcement des capacités. Il est à noter que le recours à ces plateformes de digitalisation a bénéficié à près de 84.000 femmes.

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

Conformément aux missions et attributions du MSISF et aux dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) en date du 15 mars 2024 relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le Ministère a développé une chaîne de résultats sensibles au genre³⁷ qui couvre l'ensemble de ses programmes à savoir : le programme relatif au pilotage et Support, celui portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'autonomisation et leadership et la promotion des droits et le programme lié au développement social, à la promotion des droits des personnes en situation de handicap et à la protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées. Ces programmes sont associés à plusieurs objectifs et indicateurs de performance sensibles au genre (voir le tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	41,01%	48%
			Taux d'accès des hommes à la formation	41,49%	42%
		Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité et assimilés	35%	45%	
Egalité entre les femmes et les hommes, autonomisation et leadership et promotion des droits	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		25%	50%
				100%	70%
		Nombre de centres d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violence ayant développé des services de qualité		79	85
			Taux de couverture au niveau territorial des espaces multifonctionnels pour les femmes institués et opérationnels selon les cahiers de charges y afférents	100%	100%
		Renforcer l'autonomisation économique des femmes et des filles	Taux d'exécution des mesures programmées au projet « Maroc autonomisation »		25%

³⁷ Ladite chaîne de résultats sensibles au genre est en cours de finalisation.

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-associations destinés à l'autonomisation des femmes et des filles appuyés par le Ministère dans le cadre de chacune des politiques publiques	-	50
		Nombre des acteurs associatifs bénéficiaires du renforcement des capacités	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 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		-	10
	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		30%	5%
	Promouvoir les droits des personnes en situation de handicap en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes				

Source : MSISF, 2024

Tableau 19 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MSISF

La chaîne de résultats sensibles au genre établie par le MSISF fait état d'un taux de réalisation des engagements du Ministère inscrits dans le cadre du PGE III qui avoisine 25% au titre de l'année 2023. Les détails relatifs aux mesures et actions entreprises par le Ministère dans ce sens sont déclinés comme suit :

Axes du PGE III	Programme	Actions entreprises et prévues
Axe 1 : Autonomisation et leadership	Autonomisation économique et leadership :	<ul style="list-style-type: none"> - Signature de 12 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 porteuses de projet.
Axe 2 : Protection et Bien être	Protection et prévention : environnement sans violence à l'égard des femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Création de 105 Etablissements multifonctionnels pour la prise en charge des femmes victimes de violence (EMF) offrant des services d'écoute, d'orientation, d'hébergement, dont l'hébergement d'urgence et d'accompagnement des femmes dont celles victimes de violences. Près de 79 centres d'écoute ont été appuyés au cours de l'année 2023 ; - Lancement de la 21^{ème} campagne de lutte contre la violence l'égard des femmes par le MSISF en partenariat avec les Départements ministériels et la société civile et avec l'appui de partenaires techniques et financiers ; - Poursuite de l'apport d'appui à la plateforme "Kolona Maak" pour le signalement l'écoute, le soutien et l'orientation des femmes et des filles en situation de vulnérabilité ; - Mise en place de la plateforme Digitale « GISSR AMANE » pour la prise en charge des Femmes Victimes de Violence et le renforcement du maillage et de la coordination entre le MSISF, l'Entraide Nationale, les établissements multifonctionnels et les centres d'écoute ; - Réalisation d'une étude portant sur le suivi de la mise en œuvre de la loi 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes et de son décret d'application et opérationnalisation de la cellule de prise en charge des femmes victimes de violences créée au niveau du MSISF, en application de l'article 10 de la loi 103-13.
Axe 3 : Droits et Valeurs	Promotion des droits et lutte contre les discriminations et les stéréotypes	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi et mise en œuvre des recommandations de la Commission de la CEDEF (CEDAW) ; - Suivi et mise en œuvre des recommandations du système onusien en matière de réduction des inégalités de genre et de protection des droits des femmes ; - Suivi et mise en œuvre des engagements du MSISF dans le cadre de la résolution 1325 du programme des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité ; - Elaboration d'un plan de communication autour de l'image de la femme dans les médias et d'un autre plan de communication traitant la masculinité positive.

Source : MSISF, 2024

Tableau 20 : Déclinaison des mesures et actions entreprises par le MSISF dans le cadre de la mise en œuvre du déploiement du PGE III

Il y a lieu de noter qu'en plus des réalisations des programmes et projets pris en compte dans la chaîne de résultats sensible au genre du MSISF, l'année 2023 a été marquée par une mobilisation exceptionnelle du Ministère en faveur des victimes du Séisme d'Al Haouz. Le Ministère a alloué, à cet égard, une enveloppe budgétaire de 32,7 millions de dirhams pour financer diverses actions. Il s'agit, principalement, des actions suivantes :

- ➔ La mobilisation de plus de 400 assistants sociaux et psychologues pour assurer l'assistance sociale et l'accompagnement psychologique au profit des personnes touchées par le séisme, en apportant un intérêt particulier aux femmes et aux enfants ;
- ➔ L'octroi des produits alimentaires (6.507 paniers), des vêtements (35.602 unités), des couvertures (20.161 couvertures) et des meubles (17.221 unités) ;

- L'octroi de 3.100 tentes, de générateurs électriques, de matériel d'éclairage, d'ustensiles de cuisine et de tentes en plastique ;
- La mobilisation de 1.808 unités d'assistance sociale dédiées à l'accompagnement des personnes en situation de handicap ;

Ainsi, les interventions du MSISF se sont reposées sur différentes opérations d'assistance sociale visant notamment l'accompagnement psychologique des populations touchées par le séisme. L'octroi des aides en nature au niveau de 89 provinces les plus touchées par le séisme a profité à 42.204 familles. Près de 46.744 familles ont, pour leur part, bénéficié de l'appui sociale et 15.861 familles ont bénéficié de l'accompagnement psychologique.

6. MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

La dynamique qui accompagne l'implémentation au Maroc de la BSG et l'appropriation collective des enjeux y afférents, pilotée par le Ministère de l'Economie et des Finances, ne cesse de progresser, comme en témoigne la consolidation de l'accompagnement technique rapproché des départements ministériels acté par le CE-BSG pour renforcer l'ancrage de la dimension genre dans leurs pratiques de programmation et de budgétisation. De ce sillage, le CE-BSG a initié, en 2024 et à titre expérimental, l'application de la méthodologie du marquage des allocations budgétaires dédiées à la promotion de l'égalité de genre budgets développée pour le cas du Maroc. En parallèle, le MEF poursuit ses efforts pour enrichir davantage sa chaîne de résultats sensibles au genre à la lumière des conclusions et des recommandations issues de l'analyse genre relative à certains domaines d'interventions du Ministère finalisée en 2023.

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

L'année 2023 a été marquée par la finalisation de l'analyse genre du système fiscal et douanier national, lancée en 2022 par le MEF à travers le CE-BSG en partenariat avec l'ONU Femmes. Dès lors, cette analyse a permis d'établir un état des lieux des inégalités de genre dans les domaines d'intervention (législatif, opérationnel et institutionnel) de l'administration fiscale et douanière. Elle a, également, apporté un ensemble de recommandations à même de renforcer la prise en compte de la dimension genre dans l'action fiscale et douanière. Ces recommandations ont permis l'enrichissement de la chaîne de résultats sensibles au genre du MEF par l'intégration d'un nouveau sous-indicateur de performance qui prend en compte la dimension genre (voir le point 6.3)

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 MEF assure, depuis 2002, le pilotage du déploiement de la BSG par les départements ministériels. Ce processus est rehaussé par la conception et le développement d'outils et d'instruments (juridique, institutionnel, organisationnel et programmatique) à même de réussir la prise en compte de la dimension genre dans la programmation et la budgétisation des départements ministériels. C'est dire que le MEF est un acteur fermement engagé et fortement impliqué en faveur de l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette mobilisation s'est aussi traduite par une quête continue pour la prise en compte des préoccupations liées à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans la gestion et la valorisation des ressources humaines du Ministère. C'est dans ce cadre que l'Observatoire de l'Approche Genre a été créé au MEF. Cette structure, qui relève de la Direction des Affaires Administratives et Générales (DAAG), est chargée de suivre la

situation de l'égalité de genre au sein des structures organisationnelles du Ministère et d'œuvrer à la conciliation de la vie privée et la vie professionnelle des femmes du Ministère ainsi qu'à leur épanouissement professionnel.

Ce faisant, l'engagement ferme du MEF pour une action publique qui prend en compte systématiquement les préoccupations en lien avec la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, moyennant entre autres l'accompagnement et le renforcement des capacités des départements ministériels pour une application réussie de la BSG, lui confère un rôle central dans la mise en œuvre du PGE III, particulièrement, son axe 1 relatif à l'autonomisation économique et au leadership des femmes.

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

En ligne avec les dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le MEF a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre trois de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, les programmes portant sur le support et le pilotage, les politiques économiques et stratégies des finances publiques ainsi que la facilitation, sécurisation des échanges et protection du consommateur. Ce dernier programme a été nouvellement intégré à ladite chaîne et ce, à partir de la Loi de Finances 2024, en réponse aux orientations de l'analyse genre de l'administration fiscale et douanière finalisée en 2023. La chaîne de résultats sensibles au genre adoptée par le MEF traduit, ainsi, les leviers d'action mis en œuvre par le Ministère pour la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes (voir tableau ci-dessous).

De fait, le niveau de réalisation de l'objectif du programme « support au pilotage » portant sur l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences est assuré d'une part, par un indicateur de performance sensible au genre, en l'occurrence, l'effectif formé sur la budgétisation sensible au genre qui a avoisiné 28 personnes en 2023, et d'autre part, par un sous indicateur prenant en compte la dimension genre qui renseigne sur le taux d'accès des femmes à la formation qui a atteint 54% en 2023.

Quant au programme budgétaire portant sur les politiques économiques et les stratégies des finances publiques, il intègre parmi ses objectifs un seul qui prend explicitement en compte la dimension genre. Il s'agit de l'objectif relatif à l'intégration de la sensibilité genre dans le processus budgétaire des départements ministériels. Le niveau de concrétisation de cet objectif est mesuré par un indicateur qui renseigne sur le nombre de départements ministériels ayant adopté la Budgétisation Sensible au Genre. Ce nombre s'est établi à 35 départements au titre de l'année 2023. De plus, les objectifs liés à ce même programme portant sur l'amélioration des analyses relatives à l'environnement et au développement durable et sur l'optimisation du portefeuille public et l'amélioration des performances des Etablissements et Entreprises Publics (EEP) y afférent sont, à leur tour, accompagné respectivement de deux indicateurs de performance sensibles au genre qui mesurent le nombre d'études réalisées tenant compte de l'aspect genre (5 en 2023) et la part des femmes représentant l'Etat au niveau des conseils d'administration des EEP (50% en 2023).

Pour ce qui est du programme budgétaire « facilitation, sécurisation des échanges et protection du consommateur » qui fait partie, désormais, de la chaîne de résultats sensibles au genre du MEF, il est accompagné d'un sous indicateur de performance qui mesure le taux

de satisfaction des usagers femmes par rapport au traitement des requêtes et du courrier³⁸. Ce taux a atteint en 2023 près de 86%.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	54%	49%
		Effectif formé sur la budgétisation sensible au genre		28	25
Politiques économiques 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		5	5
	Optimiser le portefeuille public et améliorer les performances des Etablissements et Entreprises Publics (EEP) y afférent	Part des femmes représentant l'Etat au niveau des conseils d'administration des EEP		50%	10%
Facilitation, sécurisation des échanges et protection du consommateur	Améliorer la qualité de service et les conditions de passage aux frontières	Taux de satisfaction global des usagers par rapport au traitement des requêtes en ligne	Taux de satisfaction des usagers femmes par rapport au traitement des requêtes et du courrier	86%	

Source : MEF, 2024

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

En lien avec l'objectif du programme « Politiques économiques et stratégies des finances publiques » qui porte sur l'intégration de la sensibilité genre dans le processus budgétaire des départements ministériels, l'analyse genre des projets de performance (PdP) de 35 départements ministériels au titre de la Loi de Finances 2024 a révélé les constats suivants :

- ➔ 43 programmes n'identifient aucun objectif ni indicateurs sensibles au genre contre 54 en 2023 ;
- ➔ 64 programmes considérés sensibles au genre incluent au moins un objectif explicite concernant l'égalité homme femme, accompagné d'au moins un indicateur désagrégé par sexe contre 56 en 2023 ;
- ➔ 10 programmes ont pour objectif principal la promotion de l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomisation des femmes.

Le tableau qui suit décline les détails des résultats issus de la grille d'analyse sous le prisme genre des PdPs des départements ministériels:

³⁸ Le traitement des requêtes en question couvre les aspects liés à l'accessibilité au formulaire en ligne, au délai de traitement de la requête et du courrier, à la clarté de la réponse apportée et à l'impression générale de l'utilisateur femme sur le processus de prise en charge de sa requête.

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
2024	35	114	30%	179	23%	178	51%
2023	35	105	27%	181	23%	212	61%
2022	35	110	28%	184	23%	178	47%

Source : Direction du Budget/MEF, 2024

Tableau 22 : Analyse genre des chaînes de résultats développées par les départements ministériels au titre de la Loi de Finances 2024

Dans le même sillage et dans le cadre de l'accompagnement technique déployé par le CE-BSG au profit des départements ministériels pour la réalisation des analyses genre qui sont considérées comme des impératifs à une application réussie de la BSG (circulaires du chef de Gouvernement relatives à la programmation triennale assorties des objectifs et des indicateurs de performance), le CE-BSG a appuyé, durant l'année 2024, les Ministère de la Justice et du Transport et de la Logistique ainsi que le Département du Tourisme pour le lancement des travaux de réalisation des analyses genre de leurs domaines d'intervention. De même, le CE-BSG a appuyé le Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la politique de la Ville (MATNUHPV) pour la conception d'un cadre logique accompagnant la mise en œuvre de la feuille de route pour l'institutionnalisation de l'aspect genre dans la stratégie d'action du Ministère durant les années 2024-2025.

En outre et comme précédemment signalé (partie I traitant le marquage genre des budgets), l'année 2024 est marquée par l'application à titre expérimental de la méthodologie développée par le MEF/CE-BSG pour assurer la traçabilité des allocations destinées à la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes. Des réunions et des séances d'accompagnement ont été organisées au profit des départements de la Jeunesse et de l'Education Nationale et du Préscolaire identifiés comme départements pilotes de ce projet. Un atelier de restitution des résultats de l'opérationnalisation de ladite méthodologie par des deux départements a été organisé le 19 mars 2024. Les travaux sont, en cours, pour affiner davantage la méthodologie et renforcer son adaptabilité aux spécificités du système de programmation budgétaire national. Il est à noter dans ce cadre que des séances de sensibilisation et d'accompagnement sont prévues, à partir de la fin du mois de septembre 2024, au profit du Ministère de la Solidarité, de l'Inclusion Sociale et de la Famille (MSISF) et du Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la politique de la Ville (MATNUHPV) pour l'implémentation de la méthodologie de marquage genre des budgets.

En relation avec les efforts actés par le CE-BSG ciblant la formation et le renforcement de capacités des départements ministériels, le Centre a organisé, entre 2023 et 2024, près de 10 cycles de formation spécifiques sectorielles à destination de 8 départements ministériels. Le tableau qui suit met en exergue les principales réalisations accomplies en termes de formations des départements ministériels, des établissements publics, des collectivités territoriales et même de la société civile durant les 7 premiers mois de l'année 2024 :

Entité bénéficiaire de la formation	Objectifs de la formation
Inspection Générale des Finances	Organisation en juillet 2024 d'une session de formation au profit de 31 inspecteurs·trices des finances. La session de formation a porté sur les aspects liés à l'intégration du prisme genre dans les missions de l'IGF, notamment, celle relative à l'Audit de performance des départements ministériels.
Agence Nationale des Eaux et Forêts (ANEF)	Tenue les 27 et 28 mai 2024 d'une session de renforcement des capacités de 23 responsables et cadres de l'Agence en matière de BSG. Cette formation s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action genre de l'ANEF
Collectivités Territoriales	Organisation en janvier 2024, en partenariat avec le Forum des Fédérations Canadien-Maroc, une session de formation en matière de BSG au profit de 28 participant·e-s (23 femmes et 5 hommes) provenant de 9 collectivités territoriales.
Société civile	Organisation, les 11 et 12 juillet 2024, d'une formation portant sur le plaidoyer citoyen sur l'égalité de genre en s'appuyant sur la BSG comme outil d'analyse genre des politiques publiques.

Concernant l'indicateur de performance relatif à la part des femmes représentant l'Etat au niveau des conseils d'administration des EEP qui relève du programme « politiques économiques et stratégies des finances publiques » et qui suit le degré d'optimisation du portefeuille public et d'amélioration des performances des Etablissements et Entreprises Publics (EEP) y afférent, le MEF à travers la Direction des Entreprises Publiques et de la Privatisation s'engage à continuer la dynamique lancée en faveur du renforcement de la présence des femmes dans les instances de gouvernance des EEP.

S'agissant de l'accès des femmes à la formation, le MEF prévoit l'élargissement des programmes de formations spécialisées pour développer les capacités et les compétences des femmes fonctionnaires du Ministère, en s'appuyant sur 2 projets en partenariat avec l'ONU Femmes. Le premier projet concerne l'élaboration d'une ingénierie de formation au profit des femmes fonctionnaires du MEF et le deuxième porte sur la conception d'un programme de mentorat au profit des femmes fonctionnaires du Ministère.

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

Les mesures juridiques et institutionnelles phares, qui ont été actées entre 2023 et 2024, afin d'appuyer les actions du MEF pour la consolidation de sa contribution en faveur de l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes et la protection des droits des femmes, sont déclinées comme suit :

- La diffusion de la circulaire du Chef de Gouvernement n°4/2024 en date du 15 mars 2024 relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale 2025-2027 assortie des objectifs et des indicateurs de performance. La circulaire appelle les départements ministériels et les institutions 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 à l'autonomisation économique et au leadership des femmes. La circulaire incite, également, les départements ayant réalisé des analyses genre à mettre en œuvre leurs différentes recommandations et à identifier des indicateurs sensibles au genre pour suivre les progrès accomplis en matière de réduction des inégalités de genre. En outre, cette circulaire a insisté sur l'importance du suivi des allocations budgétaires destinées à la promotion de l'égalité de genre et sur le rôle qui est attribué, pour y parvenir, au module marquage genre des budgets intégré au e-budget 2 genre que les départements ministériels sont amenés à utiliser une fois opérationnalisé ;

- Le lancement du centre Ens@te, le 16 octobre 2023, qui vise à fournir des prestations d'écoute et d'accompagnement au profit des femmes fonctionnaires du MEF pour les soutenir dans leur développement professionnel et personnel. Pour y parvenir, le Centre s'appuie sur une équipe multidisciplinaire de professionnels qualifiés, composée des conseiller.e.s, de coachs, de psychologues et d'expert.e.s en ressources humaines.

7. DEPARTEMENT CHARGE DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION

Au regard de ses missions et attributions, le Département chargé de la Réforme de l'Administration (DRA) est fermement engagé en faveur de la réduction des inégalités de genre et de la promotion de la culture d'équité au sein de l'administration publique.

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

L'année 2024 a été marquée par la finalisation d'une nouvelle analyse genre sectorielle en plus de celle réalisée en 2019 dans le cadre du programme d'appui de l'UE à la mise en œuvre du PGEII.

Cette nouvelle analyse genre réalisée, en partenariat avec le CE-BSG et avec l'appui de l'AFD et de l'ONU Femmes, s'est intéressée aux domaines liés aux nouvelles technologies (AGS-TN). Cette étude s'est focalisée sur l'analyse, sous le prisme genre, des effets de la digitalisation et du développement des nouvelles technologies sur l'accès aux différents services publics et sur les modalités de travail des fonctionnaires. Ladite analyse a permis de mettre la lumière sur un ensemble de leviers d'actions à opérationnaliser pour réussir l'intégration de la dimension genre dans la politique de transition numérique de l'administration publique.

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

Le DRA poursuit l'opérationnalisation des projets inscrits dans le plan d'action élaboré, en partenariat avec ONU Femmes, pour la promotion de l'égalité de genre dans la fonction publique, au titre de la période 2023-2026³⁹, qui s'aligne parfaitement sur l'objectif stratégique du DRA portant sur la consolidation de l'approche genre dans l'administration publique, ainsi que sur les objectifs du PGE III. Il est à rappeler que ce plan d'action est articulé autour de 4 axes à savoir :

- Axe 1 : Mise en place des mesures facilitant la conciliation vie privée - vie professionnelle pour les fonctionnaires du secteur public ;
- Axe 2 : Opérationnalisation de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique (OGFP) ;
- Axe 3 : Renforcement des capacités des fonctionnaires (membres Réseau de Concertation interministériels (RCI⁴⁰) et acteurs des Ressources Humaines) en matière d'égalité des sexes dans la fonction publique ;
- Axe 4 : Renforcement de la communication institutionnelle pour promouvoir la culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes de genre.

Il convient de noter que plusieurs régions disposent, désormais, de leurs propres réseaux de concertation interministériels de l'égalité des sexes dans la fonction publique. Ainsi, quatre

³⁹ Les détails relatifs à ce plan d'action sont déclinés dans l'édition 2024 du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

⁴⁰ 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

réseaux régionaux ont été formés qui couvrent les régions de Fès-Meknès, de l'Oriental, de Souss-Massa, et de Tanger-Tétouan-El Hoceima. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du programme « Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la Région MENA », initié en partenariat entre le DRA et le Forum des Fédérations Canadien. Ces réseaux sont appelés à créer une dynamique collective pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et ancrer la culture de l'égalité dans les administrations publiques à l'échelle déconcentrée et ce, en s'appuyant sur l'expérience du RCI formé à l'échelle centrale.

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

En ligne avec les dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le DRA a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre le programme budgétaire relatif à la réforme de l'administration et à l'amélioration des services publics (voir tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Réforme de l'administration et amélioration des services publics	Institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences	Taux de femmes fonctionnaires aux services déconcentrés bénéficiant des formations pour occuper les postes de responsabilité		17,7%	57%
	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	49,27%	59%

Source : DRA, 2024

Tableau 23: Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DRA

Cette chaîne intègre effectivement un indicateur et deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. En effet, le niveau de réalisation de l'objectif visant l'institutionnalisation d'une fonction publique équitable basée sur un système de compétences est apprécié par l'indicateur de performance relatif à la part des femmes fonctionnaires, des services déconcentrés, bénéficiaires de formations pour accéder aux postes de responsabilité qui s'élève à 17,7% au titre de l'année 2023.

Le niveau de concrétisation de l'amélioration, de l'élargissement et de la diversification des services publics rendus est approché, pour sa part, par le sous-indicateur relatif au taux d'application effective des normes relatives au genre et aux personnes à mobilité réduite au niveau des sites pilotes d'accueil qui a atteint 75% en 2023.

Quant à l'objectif portant sur l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences au niveau du ministère, le suivi de son niveau de réalisation est assuré par le sous-indicateur relatif aux taux d'accès des femmes à la formation qui s'est établi à 49,27% en 2023.

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

Le Département des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine (DAECA) poursuit son engagement pour réussir l'ancrage de la dimension genre dans ses pratiques de programmation et de budgétisation, comme en témoigne le lancement, en 2024, des travaux pour la réalisation de la première analyse genre des domaines d'intervention du Ministère liés à la gestion des ressources humaines et des affaires consulaires.

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

En ligne avec des circulaires du Chef de Gouvernement relatives à la programmation budgétaire triennale qui incitent les départements ministériels à mettre en œuvre les recommandations issues des analyses genre sectorielles pour réussir l'application de la BSG, le DAECA en partenariat avec le CE-BSG a entamé, en 2024, la réalisation de la première analyse genre des domaines d'intervention du département, particulièrement, ceux en lien avec la gestion des ressources humaines et des affaires consulaires.

Ce diagnostic genre a pour objectifs d'identifier les enjeux liés à l'égalité de genre dans la gestion des ressources humaines et des affaires consulaires, d'en appréhender les contours et les facettes ainsi que leurs parties prenantes et ce, afin de mettre en place des leviers d'action en mesure de renforcer l'intégration du genre dans les processus de gestion des ressources humaines du département et dans ses prestations consulaires. Ce faisant, les recommandations et les orientations issues de l'analyse permettraient de renforcer la pratique de la BSG par le DAECA et ainsi, consolider la pertinence de sa chaîne de résultats sensibles au genre.

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 de genre et l'autonomisation économique des femmes

De par ses missions et ses attributions, le DAECA est activement impliqué dans la prise en compte des préoccupations liées à la réduction des inégalités de genre et à la protection des droits des femmes dans ses actions visant le développement de la coopération internationale et la coordination de l'ensemble des relations extérieures. Dès lors, les interventions du DAECA sont soucieuses des questions liées à l'égalité de genre en termes d'action diplomatique, de coopération avec les Etats et les organisations bilatérales et multilatérales et leurs représentations au Maroc, ainsi qu'en termes de gestion et de valorisation de ses ressources humaines à l'intérieur et à l'extérieur du pays.

Ces domaines d'action du DAECA font de ce département une partie prenante à même de contribuer à la concrétisation des objectifs du PGE III, en termes d'autonomisation des femmes et de lutte contre toutes les formes de violence basées sur le genre.

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

En réponse aux dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le DAECA a adopté une chaîne de résultats qui intègre la dimension genre⁴¹ et qui couvre ses trois programmes budgétaires, en l'occurrence, le programme d'action diplomatique et

⁴¹Ladite chaîne de résultats sensibles au genre est en cours de finalisation.

rayonnement du Maroc, celui relatif aux affaires consulaires et sociales et le programme lié au support et au pilotage (voir le tableau ci-dessous). Cette chaîne est marquée par l'intégration de 4 nouveaux sous-indicateurs prenant en compte la dimension genre.

Ainsi, le suivi de la concrétisation de l'un des objectifs du programme d'action diplomatique et rayonnement du Maroc qui vise la promotion des relations bilatérales et multilatérales, la consolidation des acquis du Maroc en matière d'intégrité territoriale et la promotion du modèle marocain et des grandes réformes engagées, est assuré par un sous-indicateur qui renseigne sur le nombre de femmes diplomates étrangères bénéficiant de la formation à l'Académie Marocaine des Etudes Diplomatiques. Ce nombre s'est d'ailleurs situé à 20 au titre de l'année 2023. De plus, ce programme intègre, désormais, un nouveau sous-indicateur de performance sensible au genre associé à l'objectif portant sur l'assistance des acteurs non étatiques en matière de diplomatie parallèle. Ce sous-indicateur mesure le taux de réponses aux demandes d'acteurs non Etatiques, pour bénéficier de l'appui financier du Ministère pour participer aux événements internationaux, travaillant sur les questions de la femme et du genre.

Pour ce qui est du programme relatif aux affaires consulaires et sociales, il est, à son tour, accompagné d'un nouveau sous-indicateur intégrant la dimension genre et qui mesure le nombre de prestations à caractère social fournies aux femmes. Ce sous-indicateur renseigne sur le niveau de réalisation de l'objectif dudit programme et qui est relatif à la garantie des droits sociaux des Marocains Résidant à l'Etranger (MRE).

Quant au troisième programme dédié au support et au pilotage, l'un de ses objectifs, qui ambitionne à institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences, est associé à un sous-indicateur sensible au genre qui mesure le taux d'accès des femmes à la formation. Il est à noter dans ce sens que le DAECA prévoit la mise en place d'un programme de formation et de mentorat au profit des femmes ainsi que des séances de formation au profit du personnel du département traitant les thématiques en relation avec la prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre.

De plus, cet objectif est suivi par un indicateur de performance sensible au genre qui mesure le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité. Cet indicateur est, désormais, accompagné de deux nouveaux sous-indicateurs. Le premier porte sur le pourcentage de femmes dans les postes de management intermédiaire. Le second mesure la part des femmes dans les postes de pilotage.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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 études diplomatiques	Nombre de femmes diplomates étrangères bénéficiant de la formation à l'académie marocaine des études diplomatiques	20	53
	Assister les acteurs non étatiques en matière de diplomatie parallèle	Nombre d'acteurs non Etatiques bénéficiaires de l'appui financier	Taux de réponses aux demandes d'acteurs non Etatiques, pour bénéficier de l'appui financier du Ministère pour participer aux événements internationaux, travaillant sur les		15%

			questions de la femme et du genre		
Affaires consulaires et sociales	Assurer la protection et garantir les droits sociaux des Marocains Résidant à l'Etranger (MRE)	Nombre de prestations de caractère social fournies aux MRE	Nombre de prestations à caractère social fournies aux femmes		86.000
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		42%
		Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité	Pourcentage des femmes dans les postes du management intermédiaire		39%
			Pourcentage de femmes dans les postes de Pilotage		22%

Source : DAECA, 2024

Tableau 24 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DAECA

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

L'engagement du DAECA en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion et la valorisation de ses ressources humaines s'est traduit par la programmation d'une multiplicité d'actions d'ordre organisationnel et institutionnel à savoir :

- ➔ Création d'une crèche dans les locaux du Ministère pour permettre à ses fonctionnaires de concilier entre leur vie professionnelle et vie personnelle ;
- ➔ Élaboration d'une charte propre au Ministère pour la lutte contre la violence dans les lieux de travail.

9. DEPARTEMENT CHARGE DE LA COMMUNICATION

Le département de la Communication (DC) poursuit son engagement en faveur de la lutte contre les stéréotypes liés au genre et l'amélioration de l'image de la femme dans les médias. De même, le département poursuit ses efforts afin de renforcer la présence des femmes dans ses structures organisationnelles et dans les postes de responsabilité.

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

En plus de la réalisation d'une analyse genre du secteur de la communication et de l'élaboration d'un guide pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias au Maroc en 2019, le DC envisage la réalisation d'une nouvelle étude afin d'enrichir les analyses existantes et de produire des connaissances et des données fiables traitant les questions liées à l'égalité de genre dans le secteur de la communication. En outre, cette nouvelle étude prévoit de procéder à une évaluation de l'impact et des effets des mesures déjà entreprises, notamment, en ce qui concerne la situation des femmes journalistes en termes de conditions de travail, d'accès à la formation et aux postes de responsabilités. Les résultats et les recommandations attendus de cette étude sont amenés à servir une feuille de route cadrant

l'ensemble des actions et initiatives futures dans le but de renforcer la position des femmes journalistes dans du paysage médiatique national.

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

L'amélioration de l'image de la femme et la lutte contre les stéréotypes liés au genre dans le paysage médiatique écrit et audiovisuel ainsi que la promotion de la place des femmes dans les métiers du journalisme sont au cœur de priorités du DC. Pour ce faire, le Département s'appuie sur divers leviers juridique et programmatique, en étroite collaboration avec les opérateurs publics de l'audiovisuel. Cet engagement s'aligne parfaitement sur les objectifs du PGE III, particulièrement, ceux en lien avec la promotion des droits des femmes et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

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

Conformément aux dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le DC a adopté une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre son programme budgétaire relatif à la communication, au développement des médias et aux relations publiques. Ce dernier est accompagné d'un objectif portant sur l'amélioration l'image de la femme dans les médias et la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les médias nationaux dont le niveau de réalisation est mesuré par l'indicateur de performance qui renseigne sur le nombre d'activités réalisées pour la lutte contre les Stéréotypes sexistes dans les médias.

En outre, les niveaux de concrétisation de l'objectif relatif au développement des compétences du personnel et l'optimisation de l'efficacité de la gestion des ressources humaines sont, à leur tour, mesurés entre autres par le sous indicateur qui renseigne sur le taux d'accès des femmes à la formation (voir tableau le tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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		0	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	18%	26,8%

Source : DC, 2024

Tableau 25 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DC

En relation avec les efforts déployés visant l'amélioration de l'image de la femme et la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les médias, il est à rappeler que le DC apporte son appui aux opérateurs publics de l'audiovisuel (Société nationale de radiodiffusion et de télévision - SNRT- et 2M) pour y parvenir, moyennant divers leviers de sensibilisation tels que l'édition, l'organisation d'événements et les plateformes digitales.

10. HAUT-COMMISSARIAT AU PLAN

Le Haut-Commissariat au Plan (HCP) continue de déployer les efforts nécessaires en termes de collecte, de traitement, d'analyse et de diffusion de données sensibles au genre qui constituent un préalable crucial pour la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de toute action publique soucieuse des questions liées à la réduction des inégalités de genre.

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

Au regard de ses missions et de ses attributions, le HCP est le principal producteur de la statistique officielle au Maroc. En effet, le HCP est l'entité publique chargée de la collecte, l'analyse et la dissémination des informations couvrant les domaines démographiques, économiques et sociaux, tout en y intégrant la dimension genre. Force est de noter que le HCP est une partie prenante incontournable de toute intervention visant la réalisation d'une analyse genre sectorielle pour cerner les inégalités de genre touchant un secteur donné et les actions à prévoir pour les réduire. Ceci dénote le rôle extrêmement important attribué au HCP, en termes de production de données nécessaires à la mise en place, par les départements ministériels, de chaînes de résultats sensibles au genre fiables et pertinentes.

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

Les interventions du HCP qui prennent en compte la dimension genre se réfèrent aux missions et attributions qui lui sont confiées. Ces interventions portent, essentiellement, sur la réalisation des enquêtes sur le budget temps des femmes et des hommes, sur l'emploi en y intégrant un module spécifique sur l'emploi des femmes, sur la prévalence de la violence basée sur le genre, sur la migration internationale et sur la famille. De même, le HCP est fortement engagé en faveur de l'intégration des questions liées à l'égalité de genre dans les enquêtes de grandes envergures qu'il mène, en l'occurrence, celles sur le niveau de vie des ménages, sur les structures économiques et sur le secteur informel...

Il est à préciser à cet égard que le Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH 2024), lancé en septembre 2024, prend en compte la dimension genre avec la particularité de recourir à des approches et à des outils de collecte et d'analyse qualifiés de modernes et d'innovants. De fait, les résultats qui découleraient dudit Recensement permettraient, sans aucun doute, d'assurer un meilleur suivi de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'échelle nationale et territoriale.

Poursuivant ses efforts pour renforcer la disponibilité et l'accessibilité des données sensibles au genre, le HCP continue d'alimenter la plateforme « genre.hcp.ma » par des données statistiques et des études traitant les dimensions en relation avec l'égalité de genre. Cette plateforme interactive et conviviale a pour objectif de faciliter l'accès des utilisateurs/trices à un recueil d'indicateurs genre, à des publications portant sur les questions liées à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, à des vidéos, à l'actualité en relation avec l'égalité de genre... Il est à rappeler que les indicateurs déclinés au niveau de cette plateforme s'alignent sur les référentiels internationaux cadrant les indicateurs genre et ils sont enrichis et adaptés aux besoins du contexte national. Ces indicateurs genrés couvrent les domaines en relation avec la population, la santé, l'éducation, le marché du travail, l'emploi du temps, la prise de décision, la violence basée sur genres...

Dans le même sillage, il est à rappeler que le HCP est l'entité publique chargée, depuis 2019, d'assurer le suivi et le reporting de la mise en œuvre des ODD au Maroc y compris l'ODD 5 dédié à l'égalité des sexes et ce, en concertation avec les différents départements

ministériels, ce qui confère au HCP une mission essentielle en matière de suivi de la réalisation de l'égalité de genre au Maroc.

Ce faisant, les domaines d'action et d'intervention du HCP en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes font de ce département un acteur clé dans la mise en œuvre des programmes et des projets inscrits dans le PGE III.

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

En ligne avec les dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le HCP a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre deux de ses programmes dédiés au pilotage et au soutien ainsi qu'à la formation des cadres dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information (voir tableau ci-dessous).

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

La chaîne de résultats sensibles au genre développée par le HCP reflète les leviers d'action actés par cette institution en faveur de la prise en compte de la dimension genre dans les processus de recrutement et de formation des ressources humaines. Elle intègre, également, les efforts entrepris pour assurer un accès équitable des étudiantes et des étudiants aux études dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information ainsi qu'aux prestations sociales fournies par l'Institut National Supérieur de l'Economie Appliquée (INSEA).

Ainsi, le niveau de réalisation de l'objectif du programme consacré au pilotage et au soutien qui vise l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences est approché par deux indicateurs de performance qui mesurent respectivement la part des femmes bénéficiaires de la formation (58% en 2023) et le taux de féminisation du personnel du HCP (48% en 2023).

Quant au programme relatif à la formation des cadres dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information, le degré de concrétisation de son objectif qui ambitionne de répondre à la demande croissante dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information est mesuré par 2 sous-indicateurs sensibles au genre à savoir : le taux des femmes diplômées de l'INSEA (48% en 2023) et le taux des femmes diplômées de l'Ecole Supérieure de l'Information (46% en 2023). Le niveau d'amélioration de la qualité des prestations sociales fournies aux étudiants de l'INSEA qui est un des objectifs du même programme est, à son tour, approché par un sous-indicateur de performance sensible au genre qui mesure le taux de satisfaction des nouvelles demandes d'hébergement des étudiantes (100% en 2023).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Pilotage et soutien	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Part des femmes bénéficiaires de la formation		58%	53%
			Taux de féminisation du personnel du HCP	48%	48%
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	54%	40%
			Taux de diplômées Femmes ESI	46%	60%
	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, 2024

Tableau 26 : Chaîne de résultats sensibles au genre mises en place par le HCP

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

En plus des actions mises en exergue dans sa chaîne de résultats sensibles au genre, le HCP a lancé une multiplicité de projets et d'activités pour une meilleure compréhension des facettes des inégalités de genre et pour une consolidation de la pertinence des interventions à prévoir pour les réduire. Les principaux projets entrepris, à cet égard, sont déclinés comme suit :

- ➔ *Réalisation en 2024 de l'étude sur " L'autonomisation économique et l'inclusion sociale des femmes rurales au Maroc " : cette étude a mis en exergue le coût économique engendré par les inégalités entre les femmes et les hommes dans les zones rurales. En effet, ces inégalités sont à l'origine, selon l'étude, d'une perte de 2,2% du PIB en 2019. En outre, l'étude a indiqué que l'investissement dans l'autonomisation économique des femmes rurales stimule, non seulement, la croissance économique, mais contribue significativement à l'instauration des bases d'un développement inclusif ;*
- ➔ *Réalisation, en 2024, d'une consultation portant sur « les inégalités de genre sous le prisme des objectifs du développement durable au Maroc : production d'indicateurs sensibles au genre » ;*
- ➔ *Développement en cours d'un indice composite des inégalités de genre : cette action a pour objectif de développer un indice multidimensionnel d'égalité de genre au Maroc (IMEG). Cet indicateur permettrait d'assurer le suivi des politiques publiques dédiées à la promotion l'égalité entre les sexes ;*
- ➔ *Lancement, en 2024, d'une analyse genre du questionnaire de l'enquête nationale sur la famille : cette analyse vise à renforcer la prise en compte de la dimension genre dans le questionnaire qui sera renseigné lors de ladite enquête et ce, afin de produire des données sensibles au genre utiles à l'action publique, aux études et aux recherches ainsi qu'à la société civile ;*
- ➔ *Publication en 2024 de l'étude relative à « l'analyse intersectionnelle de la participation des femmes au marché du travail marocain : une étude comparative entre la région de Casablanca-Settat et de l'Oriental » ;*

➔ Publication, à l'occasion de la commémoration de la journée nationale de la femme marocaine célébrée le 10 octobre 2023, du rapport relatif à « la Femme Marocaine en chiffres » ...

11. CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

Le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) est fermement engagé dans la dynamique initiée par le Maroc en faveur de la promotion de l'égalité de genre et la protection des droits des femmes. Dès lors, le Conseil prend en compte dans ses analyses, les questions liées à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes en vue de soutenir les politiques publiques qui promeuvent l'égalité de genre.

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

En raison de l'indisponibilité d'une analyse genre de ses domaines d'interventions, le CESE s'appuie sur ses priorités et sur sa stratégie d'action pour identifier les thématiques liées à l'égalité de genre à analyser et à traiter dans ses rapports, ses avis et ses auto-saisines.

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

Conformément à ses missions en tant qu'institution constitutionnelle chargée de donner un avis sur toutes les questions d'ordre économique, sociale et environnementale, le CESE, à travers ses rapports, ses avis et ses auto-saisines, émis des recommandations et propositions à même de consolider l'inclusivité des politiques publiques. C'est dire que la promotion de l'égalité de genre et de la protection des droits des femmes sont au cœur des priorités du Conseil.

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

En réponse aux orientations énoncées dans la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le CESE a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre le programme budgétaire du conseil relatif à la contribution à l'amélioration des politiques publiques et à la promotion de la démocratie participative. Ce programme est associé à un objectif visant à rehausser la qualité des productions du CESE et à renforcer l'applicabilité de ses recommandations dont le niveau de réalisation est mesuré par un indicateur de performance qui renseigne sur le pourcentage des productions du CESE qui prennent en considération la question du genre. Ainsi, 60% des productions du CESE réalisées, en 2023, prennent en considération la question du genre.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	60%	60%

Source : CESE, 2024

Tableau 27 : Chaîne de résultats sensibles au genre relative au CESE

En relation avec les productions réalisées par le CESE en 2023 qui prennent en considération

l'égalité de genre, le Conseil a élaboré plusieurs travaux qui traitent une multiplicité de dimensions liées à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Il s'agit de :

- ➔ La réalisation d'un avis sur « *le mariage des filles et ses répercussions négatives sur leur situation économique et sociale* » : en se basant sur les conséquences du mariage des enfants, notamment, l'exclusion des filles du système éducatif et de formation et des opportunités de participation économiques, le CESE recommande d'accélérer le processus visant à mettre fin à la pratique du mariage d'enfants sous toutes ses formes. Ceci passe à travers plusieurs leviers à savoir : le renforcement de la pratique conventionnelle du Maroc en matière de lutte contre le mariage forcé et le mariage des mineurs, la promotion d'une politique d'éducation en mesure de garantir une éducation civique à la citoyenneté qui met l'accent sur la connaissance des droits et le portage d'une politique ambitieuse d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ➔ *L'élaboration du Rapport annuel du CESE au titre de l'année 2022* : ce rapport a mis en avant le constat portant sur la nécessité de renforcer l'autonomisation économique des femmes. Le Rapport a émis un certain nombre de mesures afin d'assurer une intégration active des femmes dans le marché du travail telles que l'engagement d'une réflexion sur la valorisation du travail domestique des femmes, allègement des responsabilités pesant sur les femmes en garantissant la disponibilité des services de garde des enfants à bas âge, la réduction des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, ... ;
- ➔ La réalisation d'une auto-saisine traitant la question de la mendicité au Maroc « *Pour une société cohésive exempte de mendicité* » : Cette auto-saisine basée sur un diagnostic a apporté un ensemble de recommandation pour mettre fin au fléau de la mendicité dont, essentiellement, la protection des personnes vulnérables (les femmes, les personnes âgées, les personnes en situation de handicap) contre l'exploitation à des fins de mendicité, la révision de certains disposition de la Moudawana pouvant favoriser la précarité des femmes veuves ou divorcées... ;
- ➔ *La réalisation d'une auto-saisine sur les jeunes NEET et intitulée « les jeunes NEET: Quelles perspectives d'inclusion socio-économique ? »*: le CESE par le biais des analyses effectuées dans le cadre de cette auto-saisine a émis un certain nombre de propositions à même de renforcer l'intégration des femmes NEET, qui représentent 38,8% des NEET au Maroc, au marché du travail. Ces propositions ont trait, entre autres, à fournir des incitations financières aux jeunes femmes au foyer NEET souhaitant s'engager dans l'auto-emploi, à lancer un plan national pour ouvrir des crèches publiques ainsi qu'au sein des entreprises privées en échange d'incitations, à renforcer les compétences professionnelles des femmes au foyer au sein de la catégorie des jeunes NEET en particulier en milieu rural...

III. 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 (énergie, eau, logement ...), ainsi que l'accès aux services de santé, à l'éducation, à l'enseignement supérieur, à la formation professionnelle et aux activités de développement et d'épanouissement des jeunes.

1. DEPARTEMENT CHARGE DE LA TRANSITION ENERGETIQUE

Le Département de la Transition Énergétique (DTE) continue sa mobilisation pour une application réussie de la BSG, comme en témoigne l'enrichissement de sa chaîne de résultats par un nouvel indicateur de performance intégrant la dimension genre, relatant le degré de prise en compte des questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions visant le renforcement de l'efficacité énergétique.

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

La seule analyse genre dont dispose le DTE est celle réalisée, en 2019, en partenariat avec l'AFD avec l'appui du CE-BSG. Cette analyse s'est focalisée sur l'examen sous le prisme genre de la chaîne de résultats du département.

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

Le Maroc poursuit ses efforts pour développer et intégrer l'efficacité énergétique comme levier clé pour accélérer la transition énergétique. Par conséquent, compte tenu de l'importance de l'efficacité énergétique et de l'intérêt accru des parties concernées, la stratégie d'action du DTE se réfère à la vision stratégique propre à l'efficacité énergétique développée par notre pays, dans le cadre d'une concertation nationale globale et participative, dans laquelle tous les acteurs concernés ont été impliqués, en particulier les départements ministériels, les institutions publiques, les régions et les collectivités territoriales, le secteur privé, la société civile et les syndicats sectoriels concernés. Les questions liées à l'égalité de genre et à l'autonomisation de femmes sont prises en compte dans le cadre de déploiement de cette stratégie, à travers plusieurs leviers dont la formation et autres.

En outre, le département poursuit ses efforts pour une intégration systématique de la dimension genre dans la gestion et la valorisation de ses ressources humaines. En effet, le DTE a entrepris plusieurs mesures visant le renforcement de l'accès des femmes fonctionnaires à la formation et aux postes de responsabilités et d'autres qui ambitionnent la mise à niveau des espaces du travail en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée de ces fonctionnaires.

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

Conformément aux dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le DTE a

mis en place une chaîne de résultats intégrant la dimension genre⁴² qui couvre deux de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, celui relatif au pilotage et support et le programme dédié à l'énergie (voir tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Support et pilotage	Institutionnaliser une administration publique égalitaire basée sur un système de compétence	Pourcentage des femmes occupant des postes de responsabilité	-	32%	33%
		Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	5%	50%
Energie	Améliorer l'efficacité énergétique	Nombre de femmes bénéficiant d'un accompagnement et d'une formation dans le cadre du Projet d'Appui à l'Efficacité Énergétique au Maroc (PEEM)	Nombre de femmes bénéficiant de l'accompagnement et de la formation dans le secteur du bâtiment		5
			Nombre de femmes bénéficiant de l'accompagnement et de la formation dans le secteur de l'industrie		5

Source : DTE, 2024

Tableau 28 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DTE

Ainsi, le niveau de réalisation de l'objectif du programme « support et pilotage » visant l'institutionnalisation d'une administration publique égalitaire basée sur un système de compétence est approché par un indicateur de performance qui renseigne sur le taux de féminisation des postes de responsabilité du département qui est situé à 32%. De même, le suivi du degré d'atteinte de même objectif est aussi assuré par un sous indicateur de performance renseignant sur le taux d'accès des femmes à la formation.

Quant au programme relatif à l'énergie, l'année 2024 marque son intégration dans la chaîne de résultats sensibles au genre du département. En effet, le suivi du degré de réalisation de son objectif lié à l'efficacité énergétique est renseigné par l'indicateur de performance mesurant le nombre de femmes bénéficiant d'un accompagnement et d'une formation dans le cadre du Projet d'Appui à l'Efficacité Énergétique au Maroc (PEEM). Ce même indicateur est associé à deux sous-indicateurs sensibles au genre qui concernent respectivement le nombre de femmes bénéficiant de l'accompagnement et de la formation dans le secteur du bâtiment et le nombre de femmes bénéficiant de l'accompagnement et de la formation dans le secteur de l'industrie.

⁴² Ladite chaîne de résultats sensibles au genre est en cours de finalisation.

2. DEPARTEMENT CHARGE DU DEVELOPPEMENT DURABLE

L'intégration des préoccupations liées à la réduction des inégalités de genre dans les programmes visant la durabilité environnementale est une étape jalon vers l'atteinte des objectifs de développement tels qu'ils sont inscrits dans l'Agenda 2030 pour le développement durable. A cet effet, le Département chargé du Développement Durable (DDD) gagnerait à consolider la prise en compte de la dimension genre dans ses pratiques de programmation et de budgétisation et, ainsi, enrichir pertinemment sa chaîne de résultats sensibles au genre.

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

La seule analyse genre dont dispose le DDD a été conduite, en partenariat avec l'ONU Femmes. Les résultats et les recommandations issus de cette analyse ont servi à la conception de la Stratégie de l'Institutionnalisation de l'Egalité de Genre (SIEG) dans le secteur de l'environnement lancée en 2018.

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

Les questions liées à la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes sont intégrées dans les programmes de valorisation et de protection de l'environnement pilotés par le DDD en partenariat avec plusieurs institutions nationales et organismes internationaux. Cet intérêt porté aux questions d'inclusivité et de durabilité ne peut que conforter la contribution du Département à la mise en œuvre du PGE III.

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

En application des dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le DDD a développé une chaîne de résultats intégrant la dimension genre qui couvre un seul programme, en l'occurrence, celui relatif au pilotage et au support (voir tableau ci-dessous).

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

Les aspects liés à l'égalité de genre mis en exergue par cette chaîne demeurent limités aux dimensions liées à la gestion et à la valorisation des ressources humaines. En effet, le degré de réalisation de l'objectif du programme dédié au pilotage et au support, et qui vise l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences, est approché par un sous-indicateur mesurant le taux d'accès des femmes à la formation qui a atteint 50% en 2023 et par un indicateur de performance mesurant la part des femmes candidates aux postes de responsabilité qui s'est établi à 36,36% en 2023.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	50%	50%
		Part des femmes candidates aux postes de responsabilité		36,36%	48%

Source : DDD, 2024

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

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

Comme signalé précédemment, la chaîne de résultats sensibles au genre adoptée par le DDD ne reflète pas l'ensemble des leviers d'actions menés par le Département pour promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. En effet, le DDD est partie prenante de plusieurs programmes et projets en partenariat avec des organismes internationaux qui intègrent la dimension genre. Ci-après une déclinaison de ces principaux programmes :

- ➔ *Le programme de subventions aux associations environnementales* : piloté par le DDD, ce programme est fondé sur l'apport d'appui aux projets associatifs visant la valorisation et la protection de l'environnement. Ainsi, à fin 2023, le DDD a financé 179 projets associatifs dont 16 % sont portés par des femmes, ce qui a nécessité la mobilisation d'un budget totalisant 3,8 millions de dirhams.
- ➔ *Le programme d'appui à la société civile* en partenariat avec le programme de Micro-Financement pour l'Environnement Mondial (PEM/FEM). Ce programme apporte un appui aux projets portés par les femmes rurales et qui sont en mesure de contribuer à l'amélioration de leur cadre de vie. La part de projets portés par les femmes dans le total des projets appuyés en 2023 s'élève à 33,5%. De plus, un groupement d'intérêt économique (GIE) dont lequel les femmes sont majoritaires est actuellement en cours de formation ;
- ➔ *Le programme pour l'Innovation dans les Technologies Propres et l'Emploi Vert « Cleantech Maroc »* : lancé en partenariat entre le DDD, le Fonds pour l'Environnement Mondial (FEM) et l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel (ONUDI). Ce programme vise la promotion de l'entrepreneuriat vert, à travers l'organisation de compétitions annuelles ciblant les porteurs de projets dans les domaines liés à la valorisation des déchets, l'utilisation rationnelle de l'eau, l'efficacité énergétique, les énergies renouvelables, et les bâtiments verts. Les projets les plus innovants et présentant des perspectives de développement et de création d'emplois sont retenus pour bénéficier de Prix octroyés par ledit programme. Le programme intègre également un Prix intitulé « Women Lead Team » qui est dédié aux femmes entrepreneurs. Le bilan des réalisations de ce programme indique que 32% des mentors formés sont des femmes, 49% des demi-finalistes du programme sont des femmes et 32% des finalistes sont des femmes ;
- ➔ *Projets de biodiversité en partenariat avec le PNUD* : le Département œuvre actuellement en partenariat avec le PNUD pour le renforcement de l'alignement des objectifs nationaux de la biodiversité sur les cibles du Cadre Mondial de la Biodiversité Kunming-Montréal, notamment ses cibles 22 et 23, qui insistent sur la participation équitable, inclusive et effective des femmes à la prise de décision, ainsi que sur la prise en compte des questions liées à l'égalité des sexes dans la mise en œuvre du CMB-KM moyennant l'application d'approche genre.

3. MINISTERE DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE NATIONAL, DE L'URBANISME, DE L'HABITAT ET DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

L'année 2023 marque la réalisation d'une analyse genre du secteur de l'habitat et de la politique de la ville dont les recommandations ont permis de mettre en place, en 2024, une feuille de route pour l'institutionnalisation de la prise en compte de la dimension genre dans la stratégie d'action du Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville (MATNUHPV). La mise en œuvre de cette feuille de route ne peut que consolider la pratique de la BSG par le Ministère et conforter son engagement en faveur de l'amélioration des conditions de vie des citoyennes et des citoyens sur l'ensemble du territoire national.

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

Après l'élaboration, en 2019, d'un diagnostic genre de la politique de la ville en partenariat avec l'ONU Femmes qui a permis la conception d'un guide référentiel pour des espaces publics plus accessibles aux femmes et aux filles et la production, en 2020, d'un guide pratique pour des espaces verts durables et accessibles à toutes et à tous, le MATNUHPV a procédé, en 2023, à la réalisation d'une analyse genre du secteur de l'habitat et de la politique de la ville dans le cadre d'un partenariat tripartite entre le Ministère, le CE-BSG et l'ONU-Femmes⁴³.

Les recherches et les réflexions qui ont jalonné cette analyse ont permis d'identifier 6 principaux enjeux liés à l'égalité de genre, à savoir :

- Modalités d'identification des bénéficiaires et d'attribution des offres amenées à intégrer davantage la dimension genre ;
- Nécessité de prendre en compte des besoins des femmes en matière d'accessibilité à l'information relative aux démarches et aux procédures d'acquisition et d'utilisation des offres ;
- Persistance du biais de genre en matière d'accès aux crédits Fogarim pour le financement de l'acquisition des logements ;
- Utilité de consolider la concordance entre les offres et les besoins spécifiques des femmes (transport, sécurité et équipements...) ;
- Renforcement de l'implication des femmes dans le processus de prise de décision pour l'acquisition, l'usage et la gestion des offres ;
- Nécessité de la prise en compte des préoccupations liées à l'égalité de genre dans les études des effets socio-économiques induits par les offres (phase post-réinstallation) ;

Tenant compte de ces enjeux, l'analyse a émis trois orientations stratégiques qui constituent les fondements d'une intégration réussie de la dimension genre dans les stratégie d'action du MATNUHPV. Ces axes portent sur ce qui suit :

- ➔ **Axe 1:** Adoption des modes d'intervention privilégiant et formalisant davantage la dimension sociale des populations cibles au lieu des approches d'intervention techniques centrée sur les logements ;

⁴³ Cette analyse a couvert 7 sites dans trois régions ciblées, en l'occurrence, Marrakech-Safi, Casablanca-Settat et l'Oriental. Ces sites sont caractérisés par le déploiement d'un ou plusieurs programmes d'habitat et de politique de la ville à savoir : Programme Villes sans bidonvilles, Programme du logement social, Programme du logement social à faible valeur immobilière totale, Programme relatif à l'habitat menaçant de ruine et le Programme lié à la valorisation des Ksours et Kasbah.

- ➔ **Axe 2 :** Elargissement de l'échelle d'intervention en privilégiant une approche d'action axée sur la dimension qualitative de « l'habitat » au lieu de celle centrée sur « le logement » ;
- ➔ **Axe 3 :** Déploiement d'une véritable approche d'intervention collaborative, partenariale et managériale.

Partant des recommandations issues de l'analyse genre, une feuille de route pour l'institutionnalisation de l'aspect genre dans la stratégie d'action du MATNUHPV a été élaborée. Dès lors, des ateliers ont été organisés les 16 et 17 mai 2024 au Ministère en partenariat avec le CE-BSG qui ont permis de développer un cadre logique pour la mise en œuvre de ladite feuille de route durant les années 2024 et 2025. Ce cadre décline les activités à mettre en place, leurs parties prenantes ainsi que les indicateurs de suivi du niveau de leur réalisation et ce, selon 4 objectifs spécifiques à savoir :

- *Objectif spécifique 1 :* promouvoir l'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans les structures organisationnelles du MATNUHP et dans la gestion et la valorisation de ses ressources humaines ;
- *Objectif spécifique 2 :* promouvoir le partenariat avec le milieu professionnel et académique pour renforcer la prise en compte de la dimension genre dans le secteur ;
- *Objectif spécifique 3 :* mettre en place un cadre réglementaire régissant le secteur qui est sensible au genre ;
- *Objectif spécifique 4 :* renforcer la prise en compte du genre dans les programmes et projets du Ministère.

Pour s'assurer de l'opérationnalisation des activités inscrites dans le cadre logique associé à la feuille de route pour l'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans la stratégie d'action du MATNUHP, une note du Secrétariat Générale du Ministère a été adressée à l'ensemble des structures du Département et des Organismes sous sa tutelle sollicitant leur engagement dans la mise en œuvre des activités qui leur incombent.

Dans le même cadre, un audit intra-organisationnel sous le prisme genre du MATNUHPV a été mené en 2023. Cet audit avait pour objectif de recueillir un maximum d'informations, auprès du personnel du Département, en lien avec leurs perceptions en rapport avec la prise en compte de l'égalité de genre dans le fonctionnement interne de leurs structures. Cet audit a révélé des défis liés, notamment, à la difficulté pour les femmes fonctionnaires de concilier leur vie professionnelle et vie privée et à leur sous-représentation dans les postes de responsabilité et dans les formations continues y compris dans les formations traitant des thématiques liées à l'égalité de genre.

En parallèle à ces études et analyses entreprises pour renforcer l'ancrage systématique de la dimension genre dans sa programmation, le MATNUHPV est en cours de finalisation d'un système d'information « SMART-Conventionnement » qui est en mesure de produire des données désagrégées par sexe des bénéficiaires de ses programmes.

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

Les interventions du MATNUHPV, qui intègrent la mise à disposition d'une offre de logement décent diversifiée et abordable, la rénovation des bâtiments menaçant ruine et la mise à niveau urbaine, visent à rehausser la qualité du cadre de vie de l'ensemble des citoyennes et citoyens et à garantir l'égalité des chances en termes d'accès aux services convenables de logement et d'urbanisme sans distinction aucune. Ces interventions sont amenées à prendre davantage les questions liées à l'égalité de genre à la lumière de l'opérationnalisation

progressive de la feuille de route pour l'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans la stratégie d'action du Ministère.

Il est à mentionner, dans ce sillage, le lancement en 2024 d'un nouveau programme d'aide pour l'accès au logement, en réponse aux Orientations Royales insistant sur le déploiement des efforts nécessaires pour renforcer la capacité des citoyen.e.s, particulièrement, ceux et celles des classes sociales à faible revenu et de la classe moyenne à accéder à un logement décent. Ce programme, qui s'aligne parfaitement sur la vision du MATNUHPV s'étale sur la période 2024-2028 et repose sur un dispositif d'octroi d'aide financière directe à l'acquéreur/se (marocain.e.s résidant au Maroc ou à l'étranger qui ne sont pas propriétaires au Maroc et qui n'ont jamais bénéficié d'une aide au logement). Les montants d'aides financières ainsi établies diffèrent, en fonction de la valeur de logement à acquérir. En effet, une aide financière directe de 100.000 dirhams est accordée pour l'acquisition d'un logement dont le prix de vente est inférieur ou égal à 300.000 dirhams et de 70.000 dirhams en cas d'achat d'un logement dont la valeur est comprise entre 300.000 dirhams 700.000 dirhams. Il est à noter que dès le lancement de l'opérationnalisation de ce programme jusqu' au 30 septembre 2024, le nombre de demandes pour bénéficier de l'aide directe au logement réceptionnées par le biais de la plateforme « Daam Sakane » a atteint 104.560 demandes. Près de 24.238 demandeurs/ses ont effectivement bénéficié de cette aide dont 45% sont des femmes.

De même, le MATNUHPV poursuit son engagement pour renforcer l'accessibilité des femmes et des filles aux espaces publics urbains, à travers des formations et de l'accompagnement des acteurs locaux et aménageurs urbains en matière d'intégration la dimension genre dans les projets d'aménagements urbains. De plus, le Ministère est activement impliqué, au regard de ses missions et attributions, à assurer un développement territorial qui répond aux besoins des citoyennes et des citoyens selon une approche participative et ce, afin de poser les jalons d'un aménagement durable et inclusif des territoires.

Ce faisant, ces chantiers lancés par le MATNUHPV sont amenés à consolider son implication dans la concrétisation des objectifs assignés au PGE III, en termes d'amélioration des conditions de vie des femmes, de la protection de leurs droits et de leur autonomisation économique.

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

Conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le MATNUHPV a élaboré une chaîne des résultats sensible au genre⁴⁴ qui couvre ses 6 programmes budgétaires, en l'occurrence, le programme portant sur l'aménagement du territoire national, celui dédié à l'urbanisme et l'architecture, celui lié à l'habitat et la promotion immobilière, celui relatif à la politique de la ville et appui au développement territorial, celui consacré à la gouvernance et l'encadrement du secteur, ainsi que le programme relatif au soutien et aux services polyvalents.

C'est dire que la dimension genre est désormais ancrée dans l'ensemble des programmes d'action du Ministère et ce, conformément aux recommandations de l'analyse genre du secteur et en ligne avec la feuille de route développée pour l'institutionnalisation de l'aspect genre dans la stratégie d'action du Ministère (voir tableau qui suit).

⁴⁴ Ladite chaîne de résultats sensibles au genre est en cours de finalisation.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Aménagement du territoire national	Appui à la planification stratégique territoriale et à la convergence des interventions publiques	Nombre d'outils de planification territoriale stratégique réalisés	Nombre d'outils de planification territoriale stratégique réalisés intégrant l'approche de genre	12	
	Promotion de la cohésion et la valorisation des territoires	Taux de projets de territoire élaborés	Taux de projets de territoire élaborés sensibles au genre	7%	
Urbanisme et architecture	Développement durable d'une offre territoriale planifiée d'investissement	Taux des espaces publics projetées par les plans d'aménagement homologués	Taux des équipements publics programmés par les plans d'aménagement homologués en tenant compte de l'approche genre	9%	
Habitat et promotion immobilière	Faciliter l'accès au logement	Taux d'accès aux programmes de logements aidés par l'Etat	Taux d'accès au logement par sexe		
Politique de la ville et appui au développement territorial	Renforcer l'intégration urbaine et l'inclusion sociale	Taux de mise en œuvre des Projets de Politique de la Ville	Taux de projets sensibles au genre		
Gouvernance et encadrement du secteur	Développer la formation et la recherche au sein des établissements d'enseignement supérieur et de formation professionnelle relevant du ministère	Taux de diplomation au niveau des établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère par sexe			
		Taux de diplomation au niveau des établissements de formation professionnelle relevant du ministère par sexe			
Soutien et services polyvalents	Institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité		38%	

Source : DHPV, 2024

Tableau 30 : Chaîne de résultats sensibles au genre relative au MATNUHPV

En relation avec les efforts entrepris par MATNUHPV pour le renforcement de l'accessibilité des projets de mise à niveau urbaine à toutes et à tous, l'année 2023 a été marquée par l'organisation d'ateliers régionaux de formation et de renforcement des capacités en matière d'intégration de la dimension genre dans le cadre de projets d'aménagements urbains au profit des acteurs locaux et aménageurs urbains. De plus, cette année a connu l'identification, le lancement des études et la réalisation de plusieurs projets d'aménagements urbains sensibles au genre à Larache, Imintanoute, Kalaa Maggouna, Dar El Gueddari, Tifelt, Tiznite, Fès et Safi. Quant à la ville d'Agadir, un partenariat tripartite spécifique entre le Ministère, l'ONU Femmes et la Mairie de la ville a été initié en vue de fournir un accompagnement et une assistance technique pour rendre la ville plus accessible et sûre.

4. MINISTERE DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

Il est communément admis que la disponibilité d'une offre d'infrastructure et de service de transport suffisamment développée, sûre et accessible contribue significativement à la réduction des inégalités de genre et l'autonomisation des femmes. Conscient de ces enjeux et dans la perspective de consolider l'intégration des préoccupations liées à l'égalité entre les femmes et les hommes dans sa stratégie d'action, le Ministère du Transport et de La Logistique (MTL) prévoit le lancement, en 2024, de sa première analyse genre relative à ses domaines d'intervention.

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

Conscient de l'importance de la prise en compte des enjeux liés à la réduction des inégalités de genre dans la stratégie d'action du MTL en vue de renforcer son rôle en tant qu'acteur clé de la dynamique de développement que connaît notre pays, le Ministère a acté, en 2024, les travaux précédant le lancement de la réalisation d'une analyse genre du secteur des transports en milieu rural, en partenariat avec CE-BSG et la Banque Mondiale. Cette analyse a pour objectif d'établir un diagnostic détaillé des causes et des manifestations des inégalités de genre dans le secteur du transport particulièrement dans le milieu rural, tout en procédant à l'évaluation sous le prisme genre de l'ensemble des domaines d'intervention du Ministère en la matière (volets législatif, réglementaire et programmatique).

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

En attendant les résultats ainsi que les recommandations de l'analyse genre du secteur du transport pour promouvoir l'égalité de genre dans le secteur du transport surtout rural, le MTL ne cesse de déployer les efforts nécessaires pour renforcer la sécurité et l'adaptation des infrastructures et des services de transports aux besoins spécifiques des femmes, moyennant la mise place d'une panoplie de mesures dont, entre autres, la sensibilisation et la formation et ce, en vue de soutenir et faciliter l'accès des femmes aux transports et d'encourager leur emploi dans le secteur. Il est à rappeler à cet égard que le plan d'action de la stratégie nationale de la sécurité intègre des actions au service de la protection de la mobilité des femmes. Dès lors, les interventions du MTL en faveur de la promotion de l'égalité de genre s'alignent sur ses engagements pris dans le cadre du PGE III, en termes de renforcement de l'autonomisation économique des femmes et de leur protection contre toute forme de violence.

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

Conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le MTL a mis en place une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre deux de ses programmes budgétaires. Il s'agit du programme relatif à la conduite et au pilotage et celui portant sur le transport terrestre et logistique auxquels sont adossés des objectifs, des indicateurs et des sous indicateurs sensibles au genre (voir tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Conduite et Pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable égalitaire basée sur un système de compétences	Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue selon le sexe	Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue - Femmes	-	30%
			Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue - Hommes	-	30%
		Homme jour formation selon le sexe	Homme jour formation - Femmes	-	7.000
			Homme jour formation - Hommes	-	11.000
		Taux de représentativité des femmes aux postes de responsabilité (Chef de division / Chef de services)	Taux de représentativité des femmes aux postes de responsabilité au niveau central	-	36,6%
Taux de représentativité des femmes aux postes de responsabilité au niveau territorial	-		11,6%		
Transport terrestre et Logistique	Amélioration de la sécurité routière en prenant en compte les questions genre	Taux de réalisation de campagnes de sensibilisation prenant en compte la dimension genre		-	63%
			Nombre d'auteurs d'accidents de la route - Femmes	14.304	8.187
		Nombre d'auteurs d'accidents de la route par sexe	Nombre d'auteurs d'accidents de la route - Hommes	188.627	110.123

Source : MTL, 2024

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

Cette chaîne de résultat sensible au genre, qui traduit fidèlement les points d'ancrage actuels de la dimension genre dans la stratégie d'action du MTL, est amenée à s'enrichir par les éléments qui émaneraient de l'analyse genre du secteur du transport en perspective.

5. DEPARTEMENT CHARGE DE L'EAU

Le Département de l'Eau (DE) poursuit la mise en œuvre de plusieurs actions d'envergure pour la consécration de l'égalité de genre dans ses domaines d'actions, en s'alignant sur sa Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le Secteur de l'Eau (SIIGSE) et sur les impératifs liés au stress hydrique et aux changements climatiques.

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

Le DE dispose, à ce jour, de deux analyses genre de ses domaines d'intervention, une réalisée en partenariat avec ONU Femmes qui a servi de base pour la conception de la SIIGSE et une autre, élaborée en 2019, avec l'appui de l'AFD et du CE-BSG et dont l'objectif était d'enrichir la chaîne de résultats sensible au genre du 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

Au regard du défi majeur auquel est confronté notre pays en lien avec le stress hydrique, il est impératif, comme souligné par Sa Majesté le Roi à l'occasion du 25^{ème} anniversaire de l'accession du Souverain au Trône, de repenser et de mettre à jour les leviers de la politique nationale de l'eau. A cet effet et en réponse aux Orientations Royales, l'intégration de l'approche genre dans les programmes afférents à la politique de l'eau, en s'inspirant des acquis cumulés de l'opérationnalisation de la SIIGSE, ne peut que consolider la pertinence de cette politique et la fiabilité des mesures engagées et prévues.

La mobilisation et l'engagement du DE pour passer à un nouveau palier d'action à la hauteur de ces défis et attentes est aussi un gage du Département pour renforcer son implication dans le PGE III, particulièrement, ses axes relatifs à l'autonomisation des femmes et à la protection de leurs droits et bien être.

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

Conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) en date du 15 mars 2024 relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le DE a développé une chaîne de résultat associée à son programme budgétaire relatif à l'eau qui intègre explicitement la dimension genre au niveau d'un seul sous-indicateur de performance. Ce dernier, qui renseigne sur le pourcentage des femmes bénéficiaires de la protection contre les inondations, est lié à l'objectif du programme « eau » visant à lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau (voir tableau ci-dessous).

Programme	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Eau	Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau	Proportion des zones menacées par les inondations bénéficiaires des opérations de protection	Pourcentage des femmes bénéficiaires de la protection contre les inondations	28,36%	29,58%

Source : DE, 2024

Tableau 32 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DE

La prise en compte de la dimension genre à l'échelle d'un seul sous-indicateur de performance ne reflète pas les efforts déployés et attendus du DE, en faveur de la promotion de l'égalité de genre dans ses domaines d'intervention et dans ses structures organisationnelles.

6. MINISTERE DE LA SANTE ET DE LA PROTECTION SOCIALE

Le Ministère de la Santé et de la Protection Sociale poursuit ses efforts pour un ancrage systématique de la dimension genre dans sa stratégie d'action, conformément aux principes guidant le système national de santé déclinés dans le Dahir n°1-22-77 portant promulgation de la loi-cadre n° 06-22 relative au système national de santé.

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

En plus de l'analyse genre du secteur de la santé réalisée par le MSPS, entre 2019 et 2020, avec l'appui du CE-BSG et de l'AFD, le Ministère a procédé à l'élaboration d'un « Référentiel genre et santé » dans le cadre de la troisième phase du programme d'appui de l'Union Européenne à la réforme du secteur de la santé. Ce référentiel a pour objectifs de faciliter la compréhension des dimensions liées à la prise en compte l'égalité de genre dans le domaine de la santé et de mettre à la disposition des responsables du Ministère des outils pratiques facilitant l'intégration de la dimension genre dans les stratégies et les programmes prioritaires de santé. Ce référentiel cible l'ensemble des structures et des professionnel.le.s de santé aux niveaux central et régional ainsi que les professionnel.le.s en charge de la programmation et de la budgétisation.

De même, le Ministère procède à l'alimentation continue de son système d'information, moyennant un certain nombre d'enquêtes qui tiennent compte de l'aspect genre. Il est à noter à cet égard le Ministère a lancé les préparatifs pour la réalisation de la septième Enquête Nationale Population et Santé de Famille (ENPSF) au titre de l'année 2024 qui prévoit la prise en compte de la dimension genre.

En outre, dans le cadre de la mise en œuvre du quatrième pilier de la réforme du secteur relatif à la digitalisation du système de santé, le MSPS a lancé le projet de création d'un système d'information intégré basé sur le dossier médical du patient.e. Ce système, grâce au principe d'identifiant unique attribué à chaque patient.e, permettrait de collecter, de traiter et d'exploiter toutes les informations essentielles liées à l'accès aux services de santé et les intégrer aux autres systèmes de protection sociale de manière sûre et sécurisée. Ces fonctionnalités sont amenées à générer des informations fiables désagrégées par sexe et ainsi contribuer à l'élaboration d'analyses genre robustes et mises à jour, en mesure d'appuyer la consolidation de la prise en compte de la dimension genre dans les actions du Ministère.

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

L'adoption de l'approche genre dans l'élaboration des politiques, des programmes et des stratégies de santé est désormais un principe cadrant l'action du MSPS et ce, conformément au 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. Dès lors, le Ministère s'est engagé dans plusieurs programmes qui sont spécifiquement dédiés à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes, en l'occurrence, le programme national de la santé pour la prise en charge des femmes et enfants victimes de violence, le programme de la santé maternelle et infantile et d'autres. De plus, le Ministère œuvre à la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes par rapport aux prestations des programmes de santé octroyés en lien avec la surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaires, prévention et contrôle des maladies (stratégie intégrée sur les droits humains, le VIH/sida, la Tuberculose et les hépatites virales 2024-2030) ...

Dans le même sillage, le MSPS est activement engagé à prendre en compte les préoccupations relatives à la réduction des inégalités de genre et à la promotion de l'autonomisation des femmes dans les prestations offertes dans le cadre de l'opérationnalisation du chantier Royal relatif à la généralisation de la protection sociale et ce, en termes d'accès à la couverture médicale et aux aides sociales directes destinées aux familles vulnérables (voir encadré ci-dessous).

Opérationnalisation des aides sociales directes

Les aides sociales directes ont été instaurées, conformément aux Hautes Instructions Royales et en application des dispositions de la Loi-cadre n° 09.21 relative à la généralisation de la protection sociale. Ce régime national vise à améliorer les conditions de vie des familles ayant des enfants en âge d'être scolarisés ou celles en situation de fragilité et qui ne bénéficient actuellement d'aucune aide familiale, dans le but de leur offrir un filet de protection sociale et soutenir leur pouvoir d'achat. Les familles ciblées sont éligibles à un soutien financier qui varie, selon la composition de chaque famille et la situation de ses membres et qui est conditionné par la satisfaction des critères d'éligibilité et la vérification d'un seuil déduit du Registre Social Unifié (RSU). En effet, les grandes lignes cadrant l'opérationnalisation de l'octroi des aides familiales ont été définies par la Loi 58-23 entrée en vigueur à la fin de l'année 2023 et par ses décrets d'application.

Il est à mentionner que ces aides sont scindées en deux catégories :

- ➔ *Aides relatives à la protection contre les risques liés à l'enfance* : ces aides sont constituées d'allocation mensuelle attribuée à la famille en fonction du nombre d'enfants de moins de 21 ans dans la limite de six enfants et d'allocations de naissance. Le montant de l'allocation mensuelle est alors déterminé en fonction de l'âge de l'enfant et de sa scolarisation. La famille continue, jusqu'à l'âge précité, de bénéficier de cette aide pour chaque enfant à charge, tant qu'elle remplit les conditions d'éligibilité au régime. Il est à noter qu'une aide mensuelle complémentaire est octroyée pour chaque enfant en situation de handicap sans limite en termes du nombre d'enfants par foyer et pour chaque enfant orphelin de père (trois premiers enfants) au profit des veuves avec enfants. Les détails relatifs à ces allocations mensuelles sont déclinés dans le tableau qui suit :

Les enfants moins de 5 ans et les enfants scolarisés âgés de 6 ans à 21 ans	Les enfants non scolarisés âgés de 6 à 21 ans	Les veuves avec enfants
Pour les trois premiers enfants : - 200 dirhams pour chaque enfant dès décembre 2023 - 250 dirhams pour chaque enfant à partir de 2025 - 300 dirhams pour chaque enfant partir de 2026	Pour les trois premiers enfants - 150 dirhams pour chaque enfant dès décembre 2023 - 175 dirhams pour chaque enfant à partir de 2025 - 200 dirhams pour chaque enfant à partir de 2026	Pour les trois premiers enfants : - 350 dirhams pour chaque enfant dès décembre 2023 - 375 dirhams pour chaque enfant dès 2025 - 400 dirhams pour chaque enfant à partir de 2026
Du quatrième au sixième enfant : 36 dirhams pour chaque enfant	Du quatrième au sixième enfant : 24 dirhams pour chaque enfant	Du quatrième au sixième enfant : 36 dirhams pour chaque enfant
Les enfants en situation de handicap, scolarisés ou non scolarisés, reçoivent une aide supplémentaire de 100 dh.		

Source : Portail dédiées aux aides sociales directes -www.asd.ma-

Quant aux allocations de naissance, elles sont accordées en une seule fois à chaque famille éligible, à l'occasion des deux premières naissances, indépendamment du nombre de nouveaux-nés à chaque naissance. La famille éligible à cette allocation bénéficie de 2.000 dirhams pour la première naissance et de 1.000 dirhams pour la deuxième.

- ➔ *Aide forfaitaire* : cette aide forfaitaire d'un montant de 500 dirhams par mois est attribuée aux familles sans enfants ou ayant des enfants de 21 ans et plus. Les conditions d'éligibilité à ces aides insistent sur la nécessité que le chef de famille et les membres de la famille concernée soient marocains résidents au Maroc, qu'ils soient inscrits au Registre Social Unifié, que l'indice socio-économique du ménage, calculé au niveau du Registre Social Unifié, soit inférieur au seuil d'éligibilité du régime des aides sociales directes (ce seuil est fixé à 9,743001 selon le décret d'application de la Loi 58.23).

Il y a lieu de mentionner qu'il n'est pas permis de cumuler entre l'aide liée à la protection contre les risques liés à l'enfance et l'aide forfaitaire.

En termes de réalisations, le nombre des bénéficiaires de ces aides a atteint, au titre du mois de septembre 2024, plus de 3,9 millions de familles. Il est important de mentionner que le montant de cette aide sera valorisé, à partir de janvier 2025, pour s'établir à 250 dirhams pour chacun des trois premiers enfants scolarisés, ou âgés de moins de 6 ans. Pour les enfants en situation de handicap, cette aide se situerait à 350 dirhams. Pour ce qui est des enfants non scolarisés, le montant de l'aide serait de 175 dirhams. Quant aux enfants orphelins du père, âgés de moins de six ans ou qui poursuivent leurs études, cette aide s'élèvera à 375 dirhams pour chacun des trois premiers enfants. Ceci dit, le montant minimum de l'aide forfaitaire à allouer à chaque famille éligible sera maintenu à 500 dirhams par mois. Dès lors, le coût du programme des aides sociales se situerait à 26,5 milliards de dirhams à l'horizon 2025.

Par ailleurs, il y a lieu de signaler, que le MSPS œuvre à l'intégration des thématiques traitant les différentes dimensions liées à l'égalité de genre et à la lutte contre la violence faites aux femmes et aux enfants dans les programmes de formation de base et de formation continue.

Ces programmes et projets engagés et prévus par le MSPS s'alignent parfaitement sur les objectifs du PGE III au titre de la période de 2023-2026, en termes de renforcement de l'autonomisation des femmes et de lutte contre les violences basées sur le genre.

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

Conformément à la LOF et aux dispositions à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le MSPS a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre les programmes relatifs aux ressources humaines et renforcement des capacités du système de santé, à la planification, programmation, coordination et soutien des missions du système de santé, à la santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques, à la surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaires, prévention et contrôle des maladies et aux actions et prestations de soins primaires, pré-hospitaliers et hospitaliers (voir tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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 des médecins généralistes et des infirmiers polyvalents affectés aux établissements de santé en milieu rural et dans les zones enclavées.	Pourcentage des postes occupés par des femmes	79%	75%
			Pourcentage des postes occupés par des hommes	21%	25%
	Augmenter la capacité de formation de base et les bénéficiaires de la formation continue	Nombre des lauréats des Instituts Supérieurs des Professions Infirmières et Techniques de Santé (ISPITS)	Part des lauréates des ISPITS	80%	80%
			Part des lauréats des ISPITS	20%	20%
			Part des fonctionnaires femmes bénéficiaires des sessions de la formation continue	65%	56%
	Part des fonctionnaires hommes bénéficiaires des sessions de la formation continue	35%		44%	
	Améliorer les conditions de travail des fonctionnaires avec l'intégration de l'approche genre	Part des Femmes nommées pour occuper des postes de responsabilité		24%	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	50%	50%	
			Pourcentage des hommes bénéficiaires de l'AMO	50%	50%	
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 régions qui ont implanté le dépistage néonatal de l'hypothyroïdie congénitale	Nombre de sorties réalisées par les Unités Sanitaires Mobiles	Taux d'utilisation des méthodes contraceptives modernes	6	7
					11.146	13.000
					9,61%	16%
	Assurer l'accès aux prestations sanitaires pour les populations à besoins spécifique notamment les personnes en situation du 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 et enfants victimes de violence implantées dans les hôpitaux	31.779	30.500		
Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaires, prévention et contrôle des maladies	Renforcer la prévention et le contrôle des maladies	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%	94%	
			Pourcentage des hommes vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral	93%	94%	
		Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF)	Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF) pour les femmes	88%	92%	
			Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF) pour les hommes	88%	92%	
		Taux de participation au dépistage du cancer du sein	Taux de participation au dépistage du cancer du sein en milieu urbain		40%	
			Taux de participation au dépistage du cancer du sein en milieu rural		40%	
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 médico-sociales émanant des particuliers et différentes institutions (Femmes)	66%	87%	
			Taux de réponse aux requêtes médico-sociales émanant des particuliers et différentes institutions (Hommes)	67%	92%	

Source : MSPS, 2024

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

Ce faisant, la chaîne de résultats sensibles au genre adoptée par le MSPS traduit les leviers d'actions engagés en faveur de la promotion d'un accès équitable des femmes et des hommes aux soins et aux services de santé, à la prévention contre les maladies et à la couverture médicale.

Il est important de noter, à cet égard, que le taux global de la population bénéficiaire de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) se rapproche à grand pas de la cible ultime qui est celle de la généralisation de la couverture médicale. Il est à rappeler l'année 2023 a été marquée par l'entrée en vigueur de l'AMO au profit des personnes ne pouvant pas s'acquitter des cotisations (AMO-TADAMON) et à la mise en œuvre de l'AMO des travailleurs non-salariés (AMO-TNS). Force est de noter que la part des femmes dans la population totale bénéficiaire de l'AMO a atteint, au titre de l'année 2023, près de 50%.

De même, cette chaîne de résultats reflète les efforts déployés par le MSPS pour la prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence dans le cadre du programme national de la santé pour la prise en charge des femmes et enfants victimes de violence. Il est à mentionner, dans ce sens, que l'effectif des femmes victimes de violences fondées sur le genre prises en charge au niveau des unités intégrées de prise en charge des femmes et enfants victimes de violence implantées dans les hôpitaux a atteint, en 2023, près de 31.779 femmes.

En outre, ladite chaîne met, également, en exergue les résultats des actions entreprises en matière de renforcement de l'accès des femmes à la formation ainsi qu'aux postes de responsabilité. Ainsi, la part des femmes dans les postes des médecins généralistes et des infirmiers polyvalents affectés aux établissements de santé en milieu rural et dans les zones enclavées a avoisiné, en 2023, près de 79%, soit plus que la parité. Quant à la part des lauréates des Instituts Supérieurs des Professions Infirmières et Techniques de Santé (ISPITS) dans le total des lauréats, il s'est établi à 80%. Toutefois, la part des femmes dans les postes de responsabilités ne dépasse pas 24% au titre de l'année 2023.

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

En plus des Lois adoptées et mises en œuvre durant l'année 2023 pour consolider l'opérationnalisation du chantier Royal portant sur la généralisation de la protection sociale, l'année 2024 a été marquée par l'entrée en vigueur de l'AMO-ACHAMIL qui est un régime de couverture médicale dédié au profit des personnes n'exerçant aucune activité rémunérée ou non rémunérée et capable de s'acquitter des cotisations de l'AMO et n'appartenant à aucun autre régime AMO et ce, en application des dispositions la Loi n°21.24 (publiée dans le bulletin officiel du 22 août 2024). A cet effet, le nombre des bénéficiaires du régime « AMO-TADAMON » a atteint, à fin août 2024, plus de 11,3 millions de bénéficiaires et les régimes «AMO-TNS» et «AMO-ACHAMIL» ont donné la possibilité, à près de 11 millions d'individus, d'adhérer à l'AMO.

7. DEPARTEMENT CHARGE DE L'EDUCATION NATIONALE ET DU PRESOLAIRE

Le Département de l'Education Nationale et du Préscolaire (DENP) poursuit le déploiement des programmes et des projets inscrits dans le cadre de la feuille de route du système éducatif (2022-2026) qui ambitionne de garantir un accès équitable aux filles et aux garçons à une école de qualité. Ce faisant, le département joue un rôle central dans la valorisation du capital humain des femmes qui est un prérequis incontournable à même de promouvoir leur autonomie et la protection de leurs droits.

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

En 2019, une analyse genre des domaines d'interventions du DENP a été réalisée avec l'appui de l'Expertise France et de l'AFD. Cette étude, effectuée dans le cadre du programme de l'Union Européenne pour la mise en œuvre du PGE II, a permis d'identifier les principales facettes des inégalités de genre dans le secteur de l'éducation nationale et de mettre en lumière les principaux leviers d'action pour les réduire.

Il est important de noter à cet égard que le DENP, grâce à son système d'information « MASAR » riche en informations et régulièrement alimenté et qui couvre l'ensemble des dimensions liées au système éducatif national y compris la dimension genre, dispose d'un grand atout lui permettant de réaliser une diversité d'analyses qui intègrent la dimension genre (recueil des statistiques de l'éducation nationale, tableaux de bord...).

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 de genre et l'autonomisation économique des femmes

La stratégie d'action du DENP se focalise sur l'opérationnalisation des programmes et projets inscrits dans la feuille de route du système éducatif national au titre de la période de 2022 à 2026⁴⁵. Il est à rappeler que cette feuille de route s'aligne sur les dispositions de la Loi-Cadre n° 51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique, qui a érigé les principes d'égalité des chances et d'équité au rang des principes fondamentaux cadrant la philosophie du travail et le fonctionnement du système éducatif.

Dès lors, les interventions du DENP dans le cadre du déploiement de la feuille de route du système éducatif national constituent les domaines d'action pris en charge par le département dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III. En effet, le DENP est impliqué dans l'opérationnalisation des trois programmes stratégiques du Plan (autonomisation économique des femmes et leadership, prévention et protection des femmes et promotion des droits des femmes), moyennant 18 mesures déclinées en 45 activités.

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

En ligne avec les dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le DENP a mis

⁴⁵ La feuille de route pour la réforme du système éducatif national pour la période 2022-2026 définit trois axes principaux : l'élève, l'enseignant et l'établissement scolaire. Cette stratégie ambitieuse aspire à réaliser trois objectifs stratégiques d'ici 2026, à savoir : la réduction de 30% de la déperdition scolaire, la consolidation de l'apprentissage des savoirs et des compétences et les apprentissages de base au cycle primaire et la consécration de l'ouverture et des valeurs de citoyenneté en portant au double le pourcentage des élèves bénéficiaires des activités parascolaires. Les détails relatifs à cette feuille de route sont déclinés dans l'édition 2024 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect genre.

en place une chaîne de résultats sensibles au genre qui concerne 3 de ses programmes budgétaires dédiés à la gouvernance du système de mobilisation des acteurs, à l'équité, l'égalité et l'obligation de la scolarité ainsi qu'à l'enseignement qualifiant et post secondaire pour la promotion de l'individu et de la société.

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

La chaîne de résultats sensibles au genre développée par le DENP assure le suivi du degré de la mise en œuvre des efforts déployés par le département en faveur de la réduction des inégalités de genre en matière d'accès au préscolaire, aux cycles primaire, collégial et qualifiant ainsi qu'aux services d'appui social (voir tableau ci-dessous).

Ainsi, le degré de concrétisation des objectifs du programme relatif à l'équité, l'égalité des chances et l'obligation de scolarité est approché par plusieurs sous indicateurs de performance sensibles au genre qui renseignent, entre autres, sur le taux net de scolarisation des filles au préscolaire (77% en 2023), l'indice de parité global filles/garçons au préscolaire (1,02 en 2023), le taux net de scolarisation des filles au primaire (100% en 2023), le taux net de scolarisation des filles au collégial (80,7% en 2023), le nombre des filles du cycle collégial bénéficiaires des services de l'appui social...

Quant au programme dédié à l'enseignement qualifiant et post-secondaire pour la promotion de l'individu et de la société, le degré de réalisation de son objectif visant à garantir aux élèves la poursuite de leurs études au secondaire qualifiant est mesuré par une multiplicité de sous-indicateurs prenant en compte la dimension genre à l'instar du taux net de scolarisation des filles au qualifiant (52,7% en 2023), le nombre des filles du cycle qualifiant bénéficiaires des services de l'appui social, le nombre d'élèves filles ayant abandonné au qualifiant,...

De même, cette chaîne reflète l'état d'avancement des actions entreprises par le département pour l'institutionnalisation de l'approche genre au niveau du système éducatif relevant du programme lié à la gouvernance du système et à la mobilisation des acteurs. Ces mesures portent, essentiellement, sur l'organisation des formations sur des thématiques liées à la lutte contre la violence fondée sur le genre au profit des responsables des établissements scolaires (près de 30% des responsables des établissements scolaires ont bénéficié de ces formations en 2023) et sur le renforcement de l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Gouvernance du système et mobilisation des acteurs	Institutionnaliser l'approche genre au niveau du système éducatif	Part des responsables des établissements scolaires bénéficiaires formés à la lutte contre la violence basée sur le genre		30%	32%
		Taux de représentativité de la femme dans les postes de responsabilité		-	18,61%
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 au préscolaire	77%	81%
			Indice de parité global filles/garçons au préscolaire	1,02	1
		Nombre d'enfants par éducatrice	Nombre d'enfants par éducatrice rural		22
			Nombre d'enfants par éducatrice urbain		21

	Scolariser l'ensemble des élèves à la fin du cycle primaire	Taux net de scolarisation au primaire	Taux net de scolarisation filles -total-	100%	81%
			Indice de parité filles/garçons	1	1
		Nombre d'élèves ayant abandonnés au primaire	Nombre d'élèves ayant abandonnés au primaire - filles-		32.714
			Nombre d'élèves ayant abandonnés au primaire - garçons-		35.048
	Garantir la scolarisation à tous les élèves de l'enseignement collégial	Taux net de scolarisation au collégial	Taux net de scolarisation des filles -total-	80,7%	81%
			Taux net de scolarisation garçons -total-	74,7%	79%
			Indice de parité filles/garçons global	0,95	1
		Nombre de bénéficiaires des services de l'appui social au collégial	Nombre de bénéficiaires des services de l'appui social -filles-		67.811
			Nombre d'élèves ayant abandonnés au collège - filles-		48.000
		Nombre d'élèves ayant abandonnés au collège	Nombre d'élèves ayant abandonnés au collège - garçons-		94.223
Garantir aux élèves la poursuite de leurs études au secondaire qualifiant	Taux net de scolarisation au qualifiant		Taux net de scolarisation filles total	52,7%	54%
		Taux net de scolarisation garçons total	38,1%	40%	
	Nombre de bénéficiaires des services de l'appui social au qualifiant	Nombre des bénéficiaires des services de l'appui social au qualifiant-filles-		41.249	
		Nombre d'élèves ayant abandonnés au qualifiant - filles-		23.000	
	Nombre d'élèves ayant abandonnés au qualifiant	Nombre d'élèves ayant abandonnés au qualifiant - garçons-		34.000	

Source : DENP, 2024

Tableau 34 : Chaines de résultats sensibles au genre mises en place par le DENP

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

En plus des leviers d'action mis en exergue dans sa chaîne de résultats sensibles au genre, le DENP a entrepris d'autres programmes et projets visant la réduction des inégalités de genre et la lutte contre la violence fondée sur le genre. Il s'agit des programmes et projets suivants :

- *Programme d'Education Non Formelle* : à travers ce programme, le département a mis en place un plan d'action de remédiation individualisé pour les élèves à risque et assure la coordination des caravanes de mobilisation communautaires pour l'identification des enfants en rupture de scolarisation et l'inscription et le retour à l'école des déscolarisés. En 2024, le nombre d'établissements participants à l'opération caravane de mobilisation communautaire a atteint 7.555 établissements. Le nombre total d'enfants réinsérés, au titre de l'année scolaire 2023-2024, s'élève à 71.662 enfants dont 27.150 sont des filles ;
- *Poursuite des efforts pour la lutte contre les violences basées sur le genre (VBG)*, moyennant la généralisation des cellules d'écoute dans tous les établissements scolaires

et le développement d'actions de sensibilisation et/ou d'éducation sur les risques, les conséquences des VBG et les dispositifs de protection et de prise en charge ciblant les élèves et leurs parents... ;

- *Déploiement des actions de communication pour renforcer l'accès des filles à la scolarisation*, par le biais de lancement d'actions médiatiques sur les effets néfastes du mariage des filles mineures et d'autres actions qui encouragent la scolarisation des filles...
- *Projet d'insertion socioprofessionnelle des adolescentes et des jeunes en dehors du système éducatif et dans une situation de précarité*: en partenariat avec l'UNICEF, ce projet a permis l'élaboration d'un plaidoyer pour la scolarisation des filles dans le milieu rural, la réalisation d'une enquête auprès des apprenantes et apprenants et de leurs parents sur leurs perceptions de l'égalité de genre, l'organisation de sessions de formation dans certaines AREF autour de l'approche genre et la masculinité positive...

8. MINSITERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET DE L'INNOVATION

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (MESRSI) s'est engagé résolument en faveur de la promotion de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale dans ses domaines d'action et ce, conformément à la vision cadrant le Plan National d'Accélération de la Transformation de l'Ecosystème de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (ESRI) à l'horizon 2030 (PACTE ESRI 2030).

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

Au regard de l'indisponibilité, à ce jour, d'une analyse genre de ses domaines d'intervention, le MESRSI prend appui sur les orientations stratégiques de son plan de transformation (PACTE ESRI 2030) pour toute action visant la promotion de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale.

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 de genre et l'autonomisation économique des femmes

Le plan de transformation de l'écosystème de l'ESRI à l'horizon 2030 (PACTE ESRI 2030) est axé sur un socle de 6 valeurs fortes, à savoir : la transparence, l'éthique, l'excellence, l'équité et l'égalité des chances, la résilience par la capacitation ainsi que l'ouverture. Ce faisant, les préoccupations liées à l'égalité de genre sont, désormais, une partie intégrante de la stratégie d'action du Ministère qui est amenée à être davantage prise en compte dans l'ensemble de son périmètre d'intervention en relation avec l'enseignement supérieur, l'infrastructure de recherche scientifique et d'innovation, l'offre de logements universitaires, les bourses universitaires, les métiers d'enseignement ainsi que l'administration universitaire. Cet engagement du MESRSI en faveur de la capitalisation du capital humain des femmes s'aligne sur les trois axes du PGE III relatifs à l'autonomisation économiques des femmes, à la lutte contre les discriminations fondées sur le genre et à la promotion des droits des femmes.

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

Conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période 2025-2027, le MESRSI a

mis en place une chaîne de résultats sensible au genre qui couvre un seul de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, celui relatif à l'enseignement supérieur.

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

La chaîne de résultats sensibles au genre développée par MESRSI (voir tableau ci-dessous) demeure limitée au programme relatif à l'enseignement supérieur. Ce dernier est, en effet, associé à deux objectifs qui sont liés à leur tour à plusieurs indicateurs et sous indicateurs sensibles au genre. Dès lors, le degré de réalisation de l'objectif portant sur les réponses à la demande croissante pour l'enseignement est mesuré par deux sous-indicateurs sensibles au genre, en l'occurrence, la part des nouvelles inscrites dans l'enseignement supérieur universitaire public et la part des étudiantes dans l'enseignement supérieur universitaire public dont les niveaux ont atteint, en 2023, respectivement 54,5% et 53,6%, signifiant que la parité est atteinte dans les universités à l'échelle nationale.

Quant à l'objectif lié à l'amélioration du rendement interne du système de l'enseignement supérieur, le suivi du niveau de sa concrétisation s'effectue par le biais de deux sous-indicateurs désagrégés par sexe à savoir : le taux apparent de diplomation des filles au cycle de licence qui a avoisiné 41,5% en 2023 contre 32% chez les garçons (soit un surcroît de 9,5 points de pourcentage) et le taux d'abandon de la première année de la licence des étudiantes situé, en 2023, à 21,9% étant plus élevé de 2,2 points de pourcentage que celui des étudiants qui s'est établie à 19,7%.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	54,5%	53,4%
		Effectif global des étudiants dans l'enseignement supérieur universitaire public	Pourcentage des étudiantes dans l'enseignement supérieur universitaire public	53,6%	52%
	Améliorer le rendement interne du système de l'enseignement supérieur	Taux apparent de diplomation au cycle de licence dans l'enseignement supérieur universitaire public selon le sexe	Taux apparent de diplomation des filles au cycle de licence	41,5%	49%
			Taux apparent de diplomation des garçons au cycle de licence	32%	41%
		Taux d'abandon de la première année de la licence par sexe	Taux d'abandon de la première année de la licence - Filles -	21,9%	16%
			Taux d'abandon de la première année de la licence -Garçons-	19,7%	18%

MESRSI, 2024

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

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

En plus des actions entreprises pour promouvoir l'accès des étudiantes à l'enseignement supérieur sur le même pied d'égalité que les étudiants, le MESRSI a acté d'autres projets et mesures visant la prise en compte des besoins des étudiantes en termes d'accès aux services d'hébergement, à la restauration, à la bourse et à la couverture médicale. De même, le

MESRSI poursuit ses efforts en matière de promotion de l'égalité de genre, à travers des formations octroyées sur les questions liées à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la protection des droits des femmes et sur le leadership féminin. Les principales actions mises en place, dans ce cadre, sont déclinées comme suit :

- ➔ Réserve de 63% du total des lits offerts par les cités universitaires au profit des étudiantes ;
- ➔ Satisfaction de 39% des nouvelles demandes d'hébergement émanant des étudiantes ;
- ➔ Augmentation durant l'année universitaire 2023-2024 du quota réservé aux étudiants internationaux pour atteindre 800 lits dont 51% sont réservés aux filles ;
- ➔ Forte présence des étudiantes dans le total des étudiants servis par les restaurants universitaires, avec une part dans le total des repas servis durant l'année universitaire 2023-2024 qui avoisine 60% ;
- ➔ Poursuite de la dynamique d'octroi des bourses aux étudiant.e.s en s'appuyant davantage sur les plateformes électroniques conçues à cet égard. La part des étudiantes dans le total des bénéficiaires de bourse s'est situé à 58,4% au titre de l'année universitaire 2023-2024 ;
- ➔ Organisation des cycles de formation « LeaderShe Courses » au profit des femmes responsables du MESRSI et des universités afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction et de contribuer à la capacitation du capital humain du MESRI, plus particulièrement, des femmes du Ministère ;
- ➔ Organisation des séries de « LeaderSheTalks » au sein des universités visant la mise en place d'un programme d'accompagnement intégré pour renforcer le leadership et la culture de créativité et d'innovation chez les étudiantes ;
- ➔ Organisation de campagne de sensibilisation en milieu universitaire sur la prévention des violences, y compris celles basées sur le genre, sur la lutte contre les stéréotypes et la prévention de la cyberviolence ;
- ➔ Généralisation des cellules d'écoute et d'accompagnement dans toutes les cités universitaires pour renforcer le soutien psychologique aux étudiants.
- ➔ Mise en place de dispositif de signalement des cas violences, en particulier, le harcèlement sexuel ;
- ➔ Intégration de la lutte contre les stéréotypes et les discriminations de genre dans les cursus universitaires ;
- ➔ Promotion de la recherche scientifique liée au genre ;
- ➔ Institutionnalisation de la Responsabilité Sociétale dans l'administration centrale, les universités et les établissements publics sous la tutelle du MESRSI, intégrant le volet dimension genre dans tous ses aspects.

9. DEPARTEMENT CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

De par ses missions et ses attributions, le Département de la Formation Professionnelle (DPF) joue un rôle clé dans la dynamique lancée par le Maroc pour promouvoir l'accès des femmes à l'activité et à l'emploi. A cet effet, le DFP poursuit ses interventions en faveur de la valorisation du capital humain des femmes et de leurs compétences techniques et professionnelles et ce, en ligne avec sa stratégie d'action visant, entre autres, la promotion de l'inclusion sociale et l'égalité des sexes dans le système de formation professionnelle.

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

Le DPF est parmi les départements ministériels les plus dotés d'analyses genre de ses domaines d'intervention réalisées en partenariat avec plusieurs institutions nationales (CE-BSG) et organismes internationaux (AFD, Millenium challenge corporation (MCC)...). Ces analyses se sont intéressées à l'étude sous le prisme genre d'une multiplicité d'aspects en

relation avec la formation professionnelle d'ordre institutionnel, organisationnel, éthique...⁴⁶ Ces analyses ont permis de prendre conscience des enjeux liés à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes dans le secteur de la formation professionnelle et d'enrichir la chaîne de résultats sensibles au genre du Département.

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 et d'autonomisation économique des femmes

L'un des piliers de la stratégie du DFP est d'assurer une offre de formation professionnelle de qualité étendue sur l'ensemble du territoire national et inclusive qui est accessible, sur le même pied d'égalité, aux citoyennes et aux citoyens. Pour y parvenir le Département prend appui sur plusieurs leviers d'action qui prennent en compte la dimension genre, en termes d'accès aux programmes de formation professionnelle, aux structures d'hébergement, aux informations liées à l'orientation et en termes de mobilisation continue pour la lutte contre la violence fondée sur le genre et les stéréotypes liés au genre.

Ces interventions confèrent au DFP un rôle central dans la concrétisation des objectifs du PGE III en matière d'autonomisation économique des femmes, de protection de leurs droits et de lutte contre la violence fondée sur le genre. En effet, le département est impliqué, en partenariat avec plusieurs départements, dans plusieurs mesures dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III, comme décliné dans le tableau qui suit :

Axes du PGE III	Programme	Actions entreprises/prévues
Axe 1 : Autonomisation et leadership	Autonomisation économique et leadership	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Amélioration des conditions d'hébergement des jeunes filles dans les établissements de formation relevant du département de la pêche maritime ; ✓ Adaptation des équipements et aménagement des centres de formation visant à renforcer les effectifs des filles lauréates de la formation professionnelle agricole ; ✓ Renforcement de l'application de l'approche genre par les établissements de formation professionnelle hôtelière et touristique; ✓ Mise en œuvre des programmes de formation résidentielle et par apprentissage au profit des jeunes filles ;
Axe 2 : Protection et Bien-être	Protection et prévention : environnement sans violence à l'égard des femmes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mise en place d'un mécanisme de lutte contre la violence et le harcèlement basés sur le genre au sein des établissements de formation professionnelle
Axe 3 : Droits et Valeurs	Promotion des droits et lutte contre les discriminations et les stéréotypes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mise en place d'un dispositif de lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre dans les établissements de formation professionnelle

Source : DFP, 2024

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

Conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des

⁴⁶ Il s'agit d'une analyse institutionnelle du système de la formation professionnelle en matière du genre et d'inclusion sociale réalisée en partenariat avec le Millenium challenge corporation (MCC) en 2017, d'un référentiel des normes et des valeurs en matière d'égalité et d'équité genre dans le système de la formation professionnelle a été élaboré par le DFP, de Plusieurs autodiagnostic genre destinés aux établissements de formation professionnelle (EFP) ont été réalisés et d'une analyse genre réalisée au profit du DFP, en 2019, en partenariat avec le CE-BSG et l'AFD.

objectifs et des indicateurs de performance, au titre de la période 2025-2027, le DFP a adopté une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre deux de ses trois programmes budgétaires, en l'occurrence, les programmes relatifs à la gouvernance du système de la formation professionnelle et la mobilisation des acteurs et partenaires ainsi qu'à la conduite et au pilotage du système de la formation professionnelle (voir tableau ci-dessous).

La chaîne de résultats développée par le DFP intègre explicitement la dimension genre au niveau de plusieurs objectifs, indicateurs et sous indicateurs de performance associés aux deux programmes susmentionnés. De fait, cette chaîne met en exergue un ensemble d'indicateurs et sous indicateurs qui renseignent sur le niveau d'accès des filles aux différentes offres de formation professionnelle et à la contribution de l'Etat aux frais de formation au profit des populations éligibles des établissements privés de formation professionnelle accrédités. Il en ressort que la parité est presque atteinte, en 2023, en termes d'accès aux offres de formations professionnelles (la part des filles a atteint 42% dans le total des bénéficiaires de la formation professionnelle, 45% des bénéficiaires de la formation résidentielle, 57% des bénéficiaires de la formation par apprentissage). Toutefois, la part des filles dans le total des bénéficiaires de la formation alternée ne dépasse pas 20%. De même, la part des filles bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des établissements privés de formation professionnelle accrédités est située à 60% (dépassant le seuil de la parité).

En matière de prise en compte de la dimension genre dans la gestion et la valorisation des ressources humaines du DFP, cette chaîne de résultats intègre un objectif sensible au genre relatif à l'égalité professionnelle au DFP dont le niveau de concrétisation est mesuré par un sous-indicateur de performance portant sur la part des femmes dans les postes de responsabilité qui s'est établi à 43% au titre de l'année 2023.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Gouvernance du système de la formation professionnelle et mobilisation des acteurs et partenaires	Assurer l'égalité professionnelle au Département de la Formation Professionnelle	Part des femmes responsables		43%	42%
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	Effectif des bénéficiaires de la formation Professionnelle -global-	Le pourcentage des filles bénéficiaires de la formation professionnelle	42%	43%
		Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle : la formation résidentielle	Le pourcentage des filles bénéficiaires de la formation professionnelle : La formation résidentielle	45%	44%
		Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle - formation alternée-	Pourcentage des filles bénéficiaires de la formation professionnelle - formation alternée-	20%	21%
		Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle - La formation par apprentissage-	Pourcentage des filles bénéficiaires de la formation professionnelle - La formation par apprentissage-	57%	62%

Élargir l'accessibilité au secteur pour les personnes à besoins spécifiques en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	Effectif des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle	Pourcentage des filles à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle	7,7%	8%
	Effectifs des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle - Formation des détenus-	-Pourcentage des filles à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle - Formation des détenus-	6%	6%
	Effectifs des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle - Formation des personnes avec handicap-	Pourcentage des filles à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle - Formation des personnes avec handicap-	41%	35%
	Nombre des bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des établissements privés de formation professionnelle accrédités	Pourcentage des filles bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des établissements privés de formation professionnelle accrédités	60%	55%
	Améliorer la qualité de formation et la performance des opérateurs en tenant compte de la dimension genre	Taux d'insertion des lauréats de la formation professionnelle dans le tissu économique	Taux d'insertion des lauréates filles de la formation professionnelle dans le tissu économique	-

Source : DFP, 2024

Tableau 36 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DFP

10. DEPARTEMENT CHARGE DE LA JEUNESSE

Le Département de la Jeunesse (DJ) poursuit ses efforts pour une consolidation de la prise en compte de la dimension genre dans sa stratégie d'action et, ainsi, asseoir les bases d'une pratique réussie de la BSG. Le département s'est engagé, à cet égard, dans plusieurs chantiers, en l'occurrence, la réalisation d'un audit genre et l'application, pour la première fois, d'une méthodologie de marquage des allocations budgétaires dédiée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

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

Dans le cadre d'un plan de travail conjoint signé, en 2023, entre le département et 6 Agences du Système des Nations Unies, le DJ a initié, en août 2023, la réalisation d'un audit genre en partenariat avec ONU Femmes⁴⁷. Cet audit s'est focalisé sur l'évaluation du niveau d'intégration de la dimension genre dans les domaines d'intervention du Département y

⁴⁷ Le DJ a procédé à la réalisation d'une analyse genre du secteur de la jeunesse, en 2019, en partenariat avec le CE-BSG et l'AFD.

compris dans la gestion de ses ressources humaines. De cet exercice d'évaluation ont émané plusieurs constats et orientations qui devraient guider le département à mieux cerner ses priorités en termes de réduction des inégalités de genre. Ces orientations sont déclinées comme suit :

- ➔ La nécessité d'un renforcement des capacités des ressources humaines du DJ en matière des concepts et des approches liées à la prise en compte de la dimension genre dans les politiques publiques;
- ➔ Le renforcement des actions à même d'assurer un accès inclusif et équitable aux services offerts à travers les programmes mis en œuvre par le DJ;
- ➔ L'application d'une programmation en mesure d'engager une dynamique transformatrice favorisant la promotion de l'égalité de genre ;
- ➔ La systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans les exercices de suivi et d'évaluation, moyennant la conception des indicateurs sensibles au genre ;
- ➔ La priorisation des critères liés à la disponibilité de l'expertise en matière de l'égalité de genre lors des opérations de sélection des organisations de la société civile partenaires ;
- ➔ L'amélioration de l'accès des femmes aux postes de direction au sein du DJ et les structures sous sa tutelle ;
- ➔ Le renforcement des opérations de sensibilisation aux protocoles relatifs à la lutte contre le harcèlement sexuel ;
- ➔ Le renforcement de la coordination interministérielle.

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 et d'autonomisation économique des femmes

En ligne avec ses missions et attributions, le DJ est fermement engagé dans la dynamique nationale en faveur de la promotion de l'égalité de genre et de la protection des droits des jeunes filles et des femmes, moyennant une diversité de programmes et services dont le développement d'une infrastructure diversifiée dédiée aux jeunes, aux jeunes filles et aux femmes (à l'instar de maisons de jeunes, des foyers féminins, des centres d'accueil et autres). De même, le programme relatif aux colonies de vacances prend en compte les questions liées à l'équité en termes d'accès des jeunes filles et garçons aux services offerts, tout en mettant l'accent sur les aspects liés à la sensibilisation et à la formation des encadrant.e.s chargé.e.s de sa mise en œuvre. En outre, le DJ est l'initiateur de plusieurs programmes de partenariat avec des institutions nationales et internationales pour appuyer l'inclusion des femmes dans le marché du travail et le renforcement de leurs compétences et leur autonomisation économique.

Il est aussi à mentionner que le DJ s'est lancé dans plusieurs projets en faveur de la petite enfance et ce, par le biais de l'amélioration des services, de la qualité d'accueil et l'élargissement de l'offre des crèches, ce qui ne peut que contribuer à l'amélioration de l'accès des femmes à l'emploi. En effet, en se référant à une récente étude du HCP (mars 2024) portant sur l'analyse intersectionnelle de la participation des femmes au marché du travail marocain, il en ressort que la décision des femmes de participer à la population active demeure fortement dépendante de leur capacité de concilier entre vie professionnelle et obligations familiales en termes de prise en charge des enfants (voir encadré 3 ci-dessous). Ce constat soulève, ainsi, l'intérêt que représente le développement des services du préscolaire et de garde d'enfants, comme étant un levier d'actions pour stimuler l'activité des femmes et favoriser leur maintien dans le marché du travail.

Encadré 3 : Analyse intersectionnelle de la participation des femmes au marché du travail marocain : la prise en charge des enfants un facteur déterminant de l'accès des femmes à l'activité

Le HCP a rendu public, en mars 2024, une étude relative à l'analyse intersectionnelle de la participation des femmes au marché du travail marocain. Cette étude a pour objectifs d'identifier les déterminants structurels de l'inactivité des femmes au Maroc, tout en mettant la lumière sur les interactions entre les contraintes individuelles, sociales et contextuelles auxquelles elles sont confrontées.

Cette étude s'est reposée sur une approche quantitative déterminant les profils des femmes âgées entre 25 et 60 ans aussi bien à l'échelle nationale que régionale, en utilisant les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au titre de l'année 2021. L'étude s'est aussi appuyée sur une approche qualitative fondée sur l'analyse des témoignages recueillis, moyennant 22 focus groupes impliquant près de 274 femmes rurales et urbaines des régions de l'Oriental et de Casablanca-Settat.

Les principaux résultats émanant de cette étude sont déclinés comme suit :

A l'échelle nationale :

- ➔ La probabilité d'inactivité des femmes au Maroc avoisine 73%, bien plus élevée que celle des hommes, estimée à 7,5% ;
- ➔ Les femmes au foyer représentent 74% des femmes inactives au Maroc et 54% de ces femmes déclarent que la garde des enfants et les tâches domestiques sont les raisons principales de leur inactivité ;
- ➔ La présence d'enfants dans le ménage ne semble pas influencer de manière significative les décisions de participation des femmes mariées, âgées de 25 à 34 ans, et qui ont un diplôme moyen ou bien sans aucun diplôme ;
- ➔ Les jeunes femmes mariées, âgées de 25 à 34 ans, diplômée du supérieur et ayant au moins un enfant présentent un risque considérable d'inactivité.

A l'échelle des régions de l'Oriental et de Casablanca-Settat :

- ➔ Les jeunes femmes mariées, âgées de 25 à 34 ans, sans diplôme ou titulaires d'un diplôme de niveau moyen, vivant avec au moins un enfant dans leur foyer, présentent la probabilité d'inactivité la plus élevée parmi l'ensemble des profils analysés à l'échelle des deux régions ;
- ➔ La présence d'enfants dans le ménage des femmes mariées, ayant un diplôme supérieur, a un impact important sur la probabilité qu'elles soient inactives tant bien pour les femmes âgées de 25 à 34 ans que pour celles âgées de 35 à 59 ans.

Source : « Analyse intersectionnelle de la participation des femmes au marché du travail marocain », HCP, mars 2024.

Ce faisant, le DJ a acté le lancement d'une multiplicité de projets visant l'amélioration de l'accès aux services de garde d'enfant de qualité à savoir :

- La digitalisation de la procédure d'octroi des autorisations d'ouverture, d'exploitation et de gestion des crèches privés ;
- L'élaboration des normes et des standards cadrant les crèches publiques et privées et ce, en établissant des critères liés aux infrastructures, aux programmes éducatifs, à la formation du personnel et aux mesures de sécurité ;
- L'élargissement de l'offre de crèches à travers des partenariats régionaux.

Ces programmes, projets et activités entreprises par le DJ s'alignent parfaitement sur les priorités du PGE III en termes de renforcement de l'autonomisation économique des femmes, de promotion de leurs droits et de lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

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

Conformément à la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance, au titre de la période 2025-2027, le DJ a adopté une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre ses deux programmes budgétaires, en l'occurrence, le programme relatif au pilotage et à la gouvernance et celui lié à la jeunesse, à l'enfance et aux femmes.

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

Le Projet de Loi des Finances 2025 marque l'apport de certains changements à la chaîne de résultats du DJ en termes de choix d'objectifs, d'indicateurs et de sous indicateurs de performance. Ces changements ont également concerné la chaîne de résultats sensibles au genre. Celle-ci, même si elle concerne encore l'ensemble des programmes du département, elle connaît, néanmoins, l'intégration de nouveaux objectifs, indicateurs et sous indicateurs de performance prenant en compte la dimension genre.

De fait, l'objectif relatif à l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences demeure associé à un sous-indicateur sensible au genre qui renseigne sur le taux d'accès des femmes à la formation qui, d'ailleurs, dépasse le seuil de parité en 2023, en se situant à 54%.

Quant au programme portant sur la jeunesse, l'enfance et les femmes, il est accompagné d'un seul objectif qui intègre explicitement la dimension genre et qui concerne la contribution à l'autonomisation de la femme et de la jeune fille au moyen de l'accompagnement et de la formation. Le degré de réalisation de cet objectif est mesuré par deux sous-indicateurs de performances qui sont le taux de lauréates qualifiées professionnellement et le taux des femmes bénéficiaires de la formation pour créer des Activités Génératrices de Revenu (AGR).

Pour leur part, les objectifs relatifs respectivement au renforcement de l'encadrement et de l'animation des jeunes et des enfants, la contribution au développement des services de qualité au profit de l'enfance et au développement des infrastructures et des équipements pour améliorer la qualité des services sont associés à de multiples indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre qui renseignent sur le degré de leur atteinte, tels que le taux de filles bénéficiaires des activités de colonies des vacances, le taux de cadres femmes bénéficiaires de formations à l'encadrement et à l'animation, le nombre des établissements féminins aménagés et/ou équipés, le nombre des petites filles bénéficiaires de prestations des crèches gérées par le département....

Il est clair que les changements opérés au niveau de la chaîne de résultats sensibles au genre ont surtout concerné les indicateurs et les sous-indicateurs de performance qui ont été reformulés de telle manière à assurer le suivi de l'évolution des inégalités de genre au lieu de se contenter juste d'une désagrégation par sexe comme appliqué auparavant (voir le tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024	
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	54%	50%	
Jeunesse, Enfance et Femmes	Renforcer l'encadrement et l'animation des jeunes et des enfants	Nombre de jeunes et d'enfants bénéficiaires du programme des colonies de vacances par sexe et par milieu	Taux de filles bénéficiaires des activités de colonies des vacances	32,9%	22%	
		Nombre de cadres des colonies des vacances bénéficiaires d'une formation à l'encadrement et à l'animation par sexe	Taux de cadres femmes bénéficiaires de formations à l'encadrement et à l'animation	48,0%	30%	
	Contribuer à l'autonomisation de la femme et de la jeune fille au moyen de l'accompagnement et de la formation	Taux de lauréates qualifiées professionnellement		93%	54%	
		Taux des femmes bénéficiaires de la formation pour créer des Activités Génératrices de Revenu (AGR)		72%	78%	
	Contribuer au développement des services de qualité au profit de l'enfance	Nombre d'enfants bénéficiaires de prestations des crèches gérées par le département par sexe et par milieu	Nombre d'enfants bénéficiaires de prestations des crèches gérées par le département-filles-		2.582	2.400
Développer les infrastructures et les équipements pour améliorer la qualité des services	Nombre des structures mise à niveau	Nombre des établissements féminins aménagés et/ou équipés Nombre des crèches gérées par le département aménagées et/ou équipés		75	40	
				163	40	

Source : DJ, 2024

Tableau 37 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DJ

Dans le même sillage, il est à rappeler que le DJ a fait l'objet d'un accompagnement en 2023 et 2024 pour l'application de la nouvelle méthodologie développée pour le marquage genre des allocations budgétaires allouées à la promotion de l'égalité de genre (voir la partie I du présent Rapport). L'opérationnalisation de l'ensemble des étapes de cette méthodologie a, en effet, permis de quantifier les enveloppes programmées pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au titre de la Loi de Finances 2024. Il en ressort que la part du budget du programme budgétaire relatif à la jeunesse, l'enfance et les femmes dédiée à l'égalité de genre est située à près de 81%. Pour ce qui est du programme portant sur le pilotage et la gouvernance, cette part avoisine 51%.

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

En plus de ceux inscrits dans sa chaîne de résultats sensibles au genre, le tableau ci-dessous décline une multiplicité de programmes et de projets portés par le DJ et qui visent la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la protection des droits des femmes.

Programmes/projets	Objectifs et contenu du programme/projet
Programme national de volontariat « Motatawi3 » pour les jeunes âgés de 18 ans à 22 ans	La première édition du programme national de volontariat « Motatawi3 » a été lancée, en 2023, au profit des jeunes âgés de 18 ans à 22 ans. Il vise à renforcer la participation citoyenne des jeunes, à stimuler leur esprit critique et à renforcer leur sentiment d'appartenance. A cet effet, 11 conventions de partenariat ont été signées avec différents partenaires en vue d'assurer la formation théorique et pratique des jeunes volontaires dans plusieurs domaines à savoir : la santé, l'entrepreneuriat, l'art, la culture Amazigh, les coopératives, la protection des données personnelles, les droits de l'Homme...
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 leur résilience communautaire. Le programme met l'accent sur le renforcement de l'engagement des femmes en faveur de la réduction des inégalités de genre.
Programme d'entrepreneuriat social et innovation « UPSHIFT Maroc » en partenariat avec l'UNICEF	Ce programme, qui cible les jeunes âgés de 15 à 24 ans, a pour objectifs de promouvoir l'inclusion socio-économique des jeunes et de favoriser l'égalité de genre en créant un environnement sûr et épanouissant.
Programme « Pass Jeunes »	Ce programme destiné aux jeunes marocain.e.s et étrangers résidant au Maroc, âgé.e.s entre 16 et 30 ans, a pour objectif de mettre en place une plateforme numérique spécifiques aux jeunes, offrant des réductions, des gratuités et divers avantages pour faciliter leur accès à une gamme étendue de services culturels, sportifs, commerciaux, bancaires, de transport, et d'hébergement sur l'ensemble du territoire national.

Source : DJ, 2024

Tableau 38 : Programmes et projets entrepris par le DJ pour la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes

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

L'accès équitable des femmes aux facteurs de production repose sur un meilleur accès au marché du travail et aux activités génératrices de revenu et par une participation accrue 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

Conformément aux Directives Royales visant la consolidation des fondements de l'Etat social, le Gouvernement a érigé la question de l'emploi parmi ses priorités majeures pour la seconde moitié de son mandat. Dès lors, une nouvelle feuille de route pour la promotion de l'emploi est en cours de préparation. Celle-ci intègre des leviers d'action opérationnels en lien avec la promotion de l'emploi rural, la restructuration des programmes actifs de l'emploi, l'accompagnement des TPME, tout en mettant l'accent sur l'amélioration de l'emploi des femmes et le renforcement de leur accès au marché du travail. Ce faisant, le Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences (MIEPEEC), au regard de ses missions et attributions, est amené à jouer un rôle central dans la concrétisation des objectifs assignés à cette feuille de route et ce, en partenariat avec toutes les parties prenantes des secteurs publics et privés.

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

Le MIEPEEC poursuit une dynamique ininterrompue pour s'acquérir des études et des analyses nécessaires afin de cerner l'évolution de la situation des inégalités de genre dans le marché du travail. Ainsi, le Ministère, en plus de l'analyse genre sectorielle réalisée en partenariat avec le CE-BSG et l'AFD, a procédé en 2023 à l'élaboration d'un guide sur l'approche genre et l'autonomisation économique des femmes dans le cadre de la mise en œuvre de la troisième édition du programme « Min Ajliki ».

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

Conscient de la nécessité de renforcer l'intégration des femmes dans le marché du travail dont les niveaux actuels demeurent encore faibles et en baisse, et afin de leur assurer un accès à leur droits économiques et sociaux sur le même pied d'égalité que les hommes, le MIEPEEC a acté et prévoit plusieurs leviers d'actions en vue de promouvoir la participation des femmes à la populations active et à l'emploi

A cet effet, le Ministère ambitionne d'améliorer les opportunités d'emploi au profit des femmes, en soutenant la création et le développement d'entreprises dirigées par celles-ci, en particulier, les Petites et Moyennes Entreprises (PME). De même, le Ministère est fermement engagé en faveur de l'amélioration des conditions de travail des femmes et du renforcement de leur droit d'accès au travail décent, en leur assurant la protection sociale. Il est à signaler, à cet égard, que des réflexions sont menées par le Ministère pour proposer des nouvelles formes de travail flexibles au profit des femmes.

Dans le même sillage, le Ministère œuvre pour consolider la facilitation de l'accès des femmes au marché du travail, en se mobilisant pour l'élimination de toutes les formes de discrimination auxquelles elles pourront faire face en cherchant à accéder à un emploi ou bien dans l'exercice de leur travail. De plus, le Ministère soutient l'accès des femmes aux formations et aux renforcements de capacités afin de renforcer leurs compétences techniques et managériales.

La femme rurale n'est aucunement exclue de la stratégie d'action du MIEPEEC, comme en témoigne l'implication du Ministère auprès de Bank Al-Maghrib et de la GIZ (Coopération Allemande) dans la conception et la mise en œuvre d'une feuille de route pour l'autonomisation des femmes rurales qui ambitionne de soutenir l'inclusion économique et financière des femmes rurales et de contribuer à améliorer les revenus de leurs familles. Cette feuille de route s'articule autour de 4 leviers d'actions qui portent sur ce qui suit :

- Levier 1 : Améliorer et accroître les opportunités économiques pour les femmes rurales ;
- Levier 2 : Développer et améliorer les compétences techniques des femmes rurales ;
- Levier 3 : Promouvoir l'inclusion financière pour renforcer la capacité des ménages à relever les défis et à développer des activités génératrices de revenus ;
- Levier 4 : lutter contre les stéréotypes de genre.

Ces actions entreprises et prévues par le MIEPEEC pour l'amélioration de la participation des femmes à la population active et la protection de leur droit d'accéder à un travail décent et ainsi contribuer significativement à la dynamique du développement à laquelle aspire notre pays et comme voulu par Sa Majesté le Roi rejoignent les engagements pris par le Ministère dans le cadre du PGE III, en particulier, ses programmes visant l'autonomisation et le leadership des femmes et la prévention et l'instauration d'un environnement sans violences à l'égard des femmes.

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

Conformément aux dispositions de la circulaire du Chef de Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période de 2025 à 2027 insistant sur l'importance de la mise en place des objectifs et des indicateurs sensibles au genre pour une application réussie de la BSG, le MIEPEEC a développé 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

Poursuivant sa quête pour une prise en compte systématique de la dimension genre dans sa stratégie d'action, le MIEPEEC a, effectivement, intégré les questions liées à l'égalité de genre dans l'ensemble de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, les programmes relatifs au pilotage et à l'appui, à l'inclusion économique, à l'emploi, à l'observation du marché de travail et celui lié au travail (voir le tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	25%	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	Taux des femmes bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale au Maroc	31%	40%
			Taux des femmes bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale à l'étranger	44%	30%
		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	35%	31%
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				
	Promouvoir l'entrepreneuriat et appuyer la très petite entreprise	Nombre d'entreprises créées par les femmes accompagnées dans le cadre du projet "Min Ajliki"		639	600
	Développer un système intégré du marché du travail	Nombre de publications	Part des publications contenant des données à aspect genre	67%	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	7	12
		Nombre d'entreprises candidates au trophée de l'égalité professionnelle		-	110

Source : MIEPEEC, 2024

Tableau 39 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MIEPEEC

En effet, le niveau de réalisation des objectifs du programme de pilotage et d'appui portant respectivement sur l'institutionnalisation d'une administration publique équitable fondée sur un système de compétences et sur le renforcement des capacités des cadres et partenaires du Ministère dans les domaines de l'emploi et du travail, est mesuré à travers 3 sous-indicateurs sensibles au genre. Ces derniers mesurent le taux d'accès des femmes à la formation, le taux des femmes bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale au Maroc et le taux des femmes bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale à l'étranger. Les niveaux enregistrés par ces sous indicateurs

au titre de l'année 2023 avoisinent respectivement 25%, 31% et 44%, ce qui dénote de la nécessité de déployer davantage d'efforts en la matière pour atteindre la parité. Il est à rappeler à cet égard que les décisions du Conseil d'Administration de l'OIT datées de mars 2018 ont fixé le seuil minimal de participation des femmes, dans les délégations nationales qui prennent part aux événements officiels de l'organisation, à 30% avec l'ambition d'atteindre la parité.

Pour ce qui est du programme budgétaire relatif à l'inclusion économique, à l'emploi et à l'observation du marché du travail, qui intègre d'innombrables programmes et projets entrepris par le Ministère pour la promotion de l'emploi y compris des femmes, est associé à un objectif intégrant explicitement la dimension genre et qui porte sur la promotion de l'inclusion économique et l'emploi pour tous, y compris les femmes et les jeunes. Toutefois, aucun indicateur ni sous-indicateurs de performance sensibles au genre n'a été conçu pour suivre le degré de réalisation de cet objectif.

Ce programme est associé, par ailleurs, à un autre objectif intégrant la dimension genre visant la promotion de l'entrepreneuriat et l'apport d'appui aux TPE très petite entreprise dont les niveaux de concrétisation sont renseignés par un indicateur de performance sensible au genre qui mesure le nombre d'entreprises créées par les femmes accompagnées dans le cadre du projet "Min Ajliki" qui s'est situé à 639 entreprises en 2023. Il est à noter à cet égard que le projet « Min Ajliki », mis en œuvre par le MIEPEEC en partenariat avec la coopération Belge, est à sa troisième édition qui couvre la période de 2022 à 2026⁴⁸. Les principales réalisations de ce projet concernent, en outre, l'accompagnement de 5.408 femmes en phase de pré-crédation, le suivi du développement de 588 entreprises, l'orientation professionnelle pour 1.259 femmes (sans emploi, sans éducation, sans formation), l'accompagnement de l'intégration de 786 femmes NEET dans le marché du travail, la création de 1.572 emplois au profit des femmes et l'élaboration d'un guide sur l'approche genre et l'autonomisation économique des femmes.

Le suivi du degré de réalisation de l'objectif du programme relatif à l'inclusion économique, à l'emploi et à l'observation du marché du travail visant le développement d'un système intégré d'observation du marché du travail est accompagné, pour sa part, par un sous indicateur de performance sensible au genre qui renseigne sur la part des publications contenant des données à aspect genre qui s'est établie à près de 67% en 2023.

Le programme relatif au travail est accompagné d'un objectif sensible au genre portant sur le développement de la législation du travail et la promotion de l'égalité professionnelle et des droits fondamentaux des catégories spécifiques. Le suivi des niveaux de réalisation de cet objectif est assuré par un indicateur et un sous-indicateur de performance sensibles au genre. Ces derniers portent respectivement sur le nombre d'entreprises candidates au trophée de l'égalité professionnelle et sur le nombre des associations contractées dans le domaine de la protection des droits de la femme au travail (7 associations en 2023).

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

La chaîne de résultats sensibles au genre susmentionnée ne couvre pas l'ensemble des programmes, des projets et initiatives entreprises par le MIEPEEC pour la promotion de l'égalité de genre en matière d'accès à l'emploi et aux opportunités économiques et de protection des droits des femmes travailleuses. D'autres interventions sont actées, à cet égard, par le MIEPEEC. Elles sont déclinées comme suit :

⁴⁸ Ce programme vise l'accompagnement et le renforcement des capacités des femmes porteuses de projets, des cheffes d'entreprises pour développer leurs activités entrepreneuriales et des femmes en situation de NEET afin d'améliorer leur employabilité et accéder au marché de l'emploi.

→ *Programmes actifs de l'emploi* : Le MIEPEEC poursuit la mise en œuvre des programmes actifs de l'emploi bénéficiant aux femmes et hommes. La part des femmes dans le total des bénéficiaires de ces programmes est mise en exergue dans le tableau qui suit :

Programmes	Objectifs	Part des femmes dans le total des bénéficiaires
AWRACH 2	La Deuxième édition de ce programme a pour objectifs de promouvoir l'emploi en encourageant les entreprises à recruter activement les chercheurs d'emplois par le biais de contrat de travail durables. Cette édition intègre un nouveau dispositif relatif à l'octroi d'une prime d'appui à l'emploi qui s'adresse aux chercheurs d'emploi y compris les non diplômés ⁴⁹ .	Résultats au titre de l'année 2023 : - 31% des bénéficiaires des chantiers provisoires sont des femmes; - 55% de bénéficiaires des chantiers provisoires prioritaires au niveau national sont des femmes ; - 42% des bénéficiaires du programme prime à l'emploi durable sont des femmes.
IDMAJ	Faciliter l'insertion des chercheurs d'emploi	48% des bénéficiaires du programme au titre de l'année 2023 sont des femmes. Le premier trimestre 2024 a enregistré l'insertion de 39.359 personnes dont 61,4% sont des femmes
TAHFIZ	Promouvoir l'emploi dans les entreprises, associations et coopératives nouvellement créées	6.456 entreprises bénéficiaires à titre de l'année 2023, employant 18.639 chercheurs d'emploi dont 32% de femmes. Le premier trimestre 2024 a été marqué par la validation de 5.313 protocole TAHFIZ au profit de 5.313 salarié.e.s dont 31% sont des femmes.
TAEHIL	Améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi	40% des bénéficiaires de la formation contractuelle sont des femmes

Source : MIEPEEC, 2024

Tableau 40 : Part des femmes dans le total des bénéficiaires des programmes actifs de l'emploi

- *Programme « Auto-Emploi »* : Ce programme permet d'accompagner les porteurs de projets dans toutes les étapes de la création d'entreprise, de l'élaboration du business plan jusqu'aux démarches administratives et à la recherche des sources de financement disponibles au niveau territorial. Ce programme a bénéficié à 7.976 porteurs de projets, en 2023, dont les femmes représentent 36%. Au cours du premier trimestre 2024, près de 1.450 candidats ont été accompagnés dans le cadre du programme dont 35% sont des femmes.
- *Programme « Wafira »* : poursuite de la mise en œuvre de ce programme initié en partenariat entre MIEPEEC, la Coopération Espagnole, l'OIT et l'UE. Ce programme vise à accompagner les travailleuses saisonnières rurales participant à la migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne, en leur offrant un accompagnement technique et un soutien financier pour la création de projets générateurs de revenus et de coopératives au Maroc. Le programme vise également à les sensibiliser aux services offerts par la CNSS dans le cadre de l'AMO ;
- *Programmes régionaux de promotion de l'emploi* : à l'instar du programme relatif à l'accompagnement de l'inclusion économique des jeunes dans la région Marrakech-Safi⁵⁰, de nouveaux programmes sont lancés dans les régions de Souss, Massa-Beni Mellal-Khénifra et Fès-Meknès, en coopération avec l'AFD et l'Union Européenne. Ces

⁴⁹ Ce dispositif permet d'encourager les entreprises à recruter les chercheurs d'emploi dans le cadre de contrats de travail dits « durables » et selon des besoins précis de ces entreprises. Ce mécanisme permet à l'entreprise d'enrichir son capital humain, tout en bénéficiant d'un appui financier d'un montant de 1.500 dirhams par mois, pendant une durée de 9 mois pour chaque chercheur d'emploi inséré en contrepartie d'un recrutement pendant au moins 12 mois.

⁵⁰ Le premier programme régional d'appui à l'inclusion économique des jeunes au titre de la période de 2019 à 2024 a été lancé dans la région Marrakech-Safi en partenariat avec la Banque mondiale.

programmes qui prennent en compte la dimension genre s'appuient sur une approche intégrée et régionale pour promouvoir l'inclusion économique des jeunes, à travers deux dispositifs :

- *Un dispositif régional pour améliorer l'employabilité et soutenir l'insertion professionnelle* qui ambitionne de renforcer l'adéquation des compétences aux besoins du marché du travail, moyennant des formations qualifiantes et des formations par apprentissage ;
 - *Un dispositif régional de développement de l'entrepreneuriat*, qui s'appuie sur la création d'un réseau de centres d'appui à l'entrepreneuriat et de développement de l'économie locale en mesure de fournir des services intégrés et diversifiés dans le but de renforcer le soutien à la création de petites entreprises et de promouvoir l'esprit entrepreneurial.
- ➔ *Programme spécial de formation et d'insertion des éducateurs* : Ce programme est inscrit dans le cadre de la convention de partenariat signée en 2022 entre le MIEPEEC, le Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports, le Ministère de l'Economie et des Finances, l'Initiative Nationale pour le Développement Humain et la Fondation Marocaine du Préscolaire (FMPS). Ce programme engage ladite fondation à assurer une formation initiale aux éducateurs et éducatrice avec un volume horaire de 400h, à travers le Fonds de l'Emploi des Jeunes (FEJ). Les éducatrices représentent 84% du total des bénéficiaires des formations octroyées par le FMPS ;
- ➔ *Consolidation des interventions de l'ANAPEC* grâce à son réseau constitué, de 81 agences locales, 12 agences régionales et 11 agences universitaires, l'ANAPEC a acté une multiplicité de réalisations au titre de l'année 2023 au profit des femmes chercheuses d'emploi. Ces réalisations sont présentées comme suit :
- ✓ Les femmes représentent 44% du nombre total des personnes nouvellement inscrites à l'ANAPEC;
 - ✓ La part des femmes dans le nombre total des bénéficiaires d'entretiens de placement avoisine 49% (soit 81.638 femmes bénéficiaires) ;
 - ✓ La part des femmes dans le total des bénéficiaires des ateliers de recherche d'emploi est située à 52% (soit 54.778 femmes bénéficiaires).

En matière de renforcement de la protection des droits des femmes employées, salariées et entrepreneuses, le MIEPEEC a entrepris le Plan Nationale d'Inspection du Travail (PNIT) qui intègre les préoccupations liées au contrôle des conditions du travail des femmes. A cet effet, 632 observations relatives à la situation de la femme au travail ont été adressées par les inspecteurs du travail entre 2023 et 2024 et ont concerné 141 établissements. De même, près de 511 observations ont été émises portant sur la discrimination en matière de travail et d'emploi et près de 96 observations émises concernent des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

2. DEPARTEMENT CHARGE DE L'AGRICULTURE, DU DEVELOPPEMENT RURAL ET EAUX ET FORETS

La stratégie « Génération Green 2020-2030 », élaborée par le Département de l'Agriculture, du Développement Rural et des Eaux et Forêts (DADREF), vise à poursuivre l'élan du développement agricole et rural, en consolidant les acquis du Plan Maroc Vert. Cette stratégie s'appuie sur plusieurs axes dont le développement du capital humain qui est considéré comme un prérequis nécessaire à la modernisation du secteur agricole et au développement rural. Dès lors, cette stratégie intègre des leviers d'action soutenant les femmes rurales dans leurs activités afin d'en faire des actrices de la dynamique de développement agricole et rural souhaitée.

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

Le DA a élaboré, en 2019, une analyse sectorielle genre dans le cadre du programme d'appui de l'AFD à la BSG au Maroc, en partenariat avec le CE-BSG. De plus, une évaluation genre du secteur de l'agriculture a été réalisée en partenariat avec la FAO en 2023. Cette évaluation a analysé les inégalités de genre existantes dans plusieurs sous-secteurs de l'agriculture et les institutions et services ruraux qui y sont liés, en mettant l'accent sur leurs causes et leur impact sur le développement économique et social des zones rurales, sur la gestion des ressources naturelles ainsi que sur la sécurité alimentaire.

Dans ce sillage il est important de mentionner que le DADREF a mis en place le Registre National Agricole qui est considéré comme l'instrument par excellence à même de perfectionner le ciblage des bénéficiaires des programmes du département. Ainsi, le RNA permettrait d'améliorer l'accès des femmes exploitantes agricoles aux différents services offerts par le département, notamment, en matière d'organisation agricole, d'encadrement, de financement et autres.

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

La stratégie agricole « Génération Green 2020-2030 » a été conçue pour insuffler une nouvelle dynamique au secteur agricole en renforçant son caractère inclusif. A cet effet, elle inclut un ensemble d'actions prennent en compte les besoins spécifiques des femmes rurales en matière d'appui technique, de formation, d'encadrement et de renforcement de leurs capacités productives et en matière de gestion des projets agricoles. De fait, cette stratégie vise l'inclusion des femmes au niveau de l'ensemble des projets relatifs à l'entrepreneuriat, la formation et l'accès aux incitations.

Dans le même cadre, le DADREF a lancé une stratégie de développement des zones oasiennes et de l'arganier qui couvre la période de 2023 à 2030 et qui prend en compte la dimension genre. En effet, cette stratégie intègre une multiplicité d'actions et de mesures pour dépasser les contraintes auxquelles les femmes font face dans les zones oasiennes et de l'arganier, en lien avec l'accès à l'éducation, à la santé, aux infrastructures, à l'eau, à l'emploi et aux opportunités économiques.

En outre, le DADREF poursuit le déploiement du Programme de Réduction des Disparités Territoriales et Sociales (PRDTS) qui intègre des projets visant le renforcement de l'accès des filles à l'éducation et de l'accès des filles et des femmes rurales aux services de santé. Ce faisant, près de 264 actions ont été entreprises à ce jour à cet égard.

Le suivi de l'opérationnalisation de ces actions et du niveau de concrétisation des objectifs fixés par lesdites stratégies en termes de promotion de l'égalité de genre et d'autonomisation des femmes est assuré par le Comité Technique Genre (CTG), composé des points focaux genre des directions centrales et régionales ainsi que ceux émanant des institutions sous la tutelle du département.

Les stratégies et programmes mis en place pour le DRADREF en faveur de la consolidation de la contribution des femmes rurales et agricultrices à l'édification d'un développement agricole et rural inclusifs lui confèrent un rôle clé dans la mise en œuvre du PGE III. Le département est, en effet, partie prenante de plusieurs actions inscrites dans le cadre de l'axe I dudit Plan et qui est relatif à l'autonomisation économique et au leadership des femmes. Ces actions portent sur ce qui suit :

- Adaptation des équipements et des aménagements des centres de formation pour accroître les effectifs des filles lauréates de la formation professionnelle agricole ;

- Apport de soutien et d'appui à l'organisation des productrices agricoles et à la promotion du leadership féminin dans les organes décisionnels des organisations professionnelles ;
- Mise en place de programme de soutien à la consolidation et à l'augmentation de revenus des femmes agricultrices cheffes d'exploitation par le développement et la reconversion dans l'arboriculture fruitière, le développement de l'apiculture la valorisation et la commercialisation des productions ;
- Renforcement de la participation des femmes aux programmes de développement du conseil agricole ;
- Elaboration de banque d'idées de projets en consacrant 25% de ces projets aux femmes au titre de la période 2023-2026.
- Renforcement de l'accès des femmes à l'accompagnement et à la formation technique en agriculture et élevage ;
- Intégration de la dimension genre dans les projets de l'agriculture solidaire ;
- Renforcement de la mise en œuvre du programme d'appui aux coopératives du secteur agricole, tout en ciblant les coopératives féminines.
- Mise en place de projets de développement socio-économiques des femmes rurales.
- Amélioration des conditions de travail des femmes rurales et celles en situation de précarité travaillant dans les différentes filières agricoles.

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

Conformément aux dispositions de la circulaire du Chef de Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période de 2025 à 2027, le DRADREF a mis en place une chaîne de résultats prenant en compte les enjeux liés à l'égalité de genre et qui couvre trois de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, le programme relatif au développement des filières de production, celui dédié à l'enseignement, à la formation et à la recherche, et enfin le programme consacré au soutien et aux services polyvalents.

La chaîne de résultats sensibles au genre adoptée par le DRADREF traduit les efforts entrepris par le département en faveur de la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes en matière de conseil agricole, d'encadrement de groupements professionnels et d'accès à la formation professionnelle agricole, à la formation sur les thématiques liées au genre et aux postes de responsabilité (voir tableau ci-dessous).

Ainsi, le degré de concrétisation de l'objectif du programme dédié au développement des filières de production et visant l'amélioration du taux d'encadrement des agriculteurs et le renforcement l'intégration de genre est approché par un indicateur de performance sensible au genre qui renseigne sur le taux d'encadrement de groupements professionnels féminins dans le cadre des programmes de développement des produits de terroir dont le niveau a atteint 39% en 2023. En outre, le suivi du niveau de réalisation de cet objectif est, également, assuré par deux sous-indicateurs de performance qui mesurent le nombre d'agricultrices encadrées par chaque conseiller agricole, situé à 802 agricultrices par conseiller agricole en 2023 et le nombre d'agriculteurs encadrés par chaque conseiller agricole qui a avoisiné 4.924 agriculteurs au titre de l'année 2023.

Pour ce qui est du programme relatif à l'enseignement, la formation et la recherche, le niveau de réalisation de son objectif portant sur l'amélioration de la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle agricole est mesuré par deux sous-indicateurs intégrant la dimension genre et qui portent sur le taux cumulé des filles et celui des garçons diplômé.e.s des établissements de la formation professionnelle agricole qui ont atteint respectivement 6% en 2023 et 16% en 2023. Quant à l'objectif relatif à l'intégration de la dimension genre dans les programmes de développement agricole, le degré de sa

concrétisation est approché par deux sous-indicateurs sensibles au genre et qui mesurent respectivement le nombre de femmes rurales bénéficiaires de formations intégrant le genre (250 femmes rurales en 2023) et le nombre de points focaux et cadres bénéficiaires de formations intégrant le genre (50 points focaux genre en 2023).

Le programme relatif au support et aux services polyvalents vise, entre autres, l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences dont le degré de réalisation est mesuré par un indicateur de performance renseignant sur la part des femmes candidates aux postes de responsabilité qui a avoisiné 46,5% en 2023.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	802	109
			Nombre d'agriculteurs hommes encadrés par chaque conseiller agricole	4.924	572
		Taux d'encadrement de groupements professionnels féminins dans le cadre des programmes de développement des produits de terroir		39%	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-	6%	7%
			Taux cumulé des diplômés des établissements de la formation professionnelle agricole - garçons-	16%	19%
	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	250	250
			Nombre de points focaux et cadres bénéficiaires de formations intégrant le genre	50	50
Support et services polyvalents	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Part des femmes candidates aux postes de responsabilité		46,5%	45%

Source : DA, 2024

Tableau 41 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DADREF

La chaîne de résultats sensibles au genre susmentionnée n'intègre, toutefois, pas l'ensemble des leviers d'action actés par le DRADREF pour la réduction des inégalités de genre et la promotion de l'autonomisation des femmes agricultrices et rurales.

3. MINISTERE DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE

Le Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) joue un rôle clé dans la consolidation des efforts entrepris par notre pays pour promouvoir l'emploi, l'entrepreneuriat et le leadership féminin au sein des secteurs de l'industrie et du commerce.

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

Le MIC ne dispose à ce jour que d'une seule analyse genre des secteurs de l'industrie et du commerce réalisée, en 2019, dans le cadre du programme d'appui à la mise en œuvre du PGE II. Néanmoins, il est important de noter, dans ce cadre, la publication en 2024 des principaux résultats de l'édition 2023 de l'enquête industrielle qui intègre une analyse genre du secteur. En effet, ces résultats incluent une analyse de la ventilation par genre et par région de l'emploi dans les différentes branches industrielles. De même, ces analyses ont traité l'emploi féminin par âge des entreprises industrielles. La question liée au leadership féminin dans le secteur industriel, abordée par le niveau de présence des femmes dans les postes de direction selon la taille du chiffre d'affaires et l'âge des entreprises industrielles, a été également couverte par ces analyses⁵¹.

Dans le même sillage, le MIC s'est lancé dans le développement d'une base de données statistiques sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminin. Cette initiative vise à fournir, selon une cadence régulière, les analyses genre nécessaires pour tout exercice de suivi et d'évaluation du degré de la prise en compte des questions liées à l'égalité de genre dans la stratégie d'action du Ministère.

3.2. 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

De par ses missions et ses attributions, le MIC œuvre activement au renforcement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat féminin dans les différentes activités industrielles et commerciales. Cette implication fait du Ministère un acteur clé dans le processus de mise en œuvre du PGE III (2023-2026), principalement, son axe I relatif à l'autonomisation et au leadership des femmes.

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

Le MIC s'est engagé dans une dynamique continue pour l'enrichissement de sa chaîne de résultats sensibles au genre à même de refléter les efforts déployés par le Ministère en faveur de la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes dans les secteurs de l'Industrie et du Commerce. Cet engagement s'est, en effet, traduit par l'intégration de deux nouveaux sous-indicateurs de performance sensibles au genre qui relèvent des programmes du développement industriel et du développement du commerce et de la qualité. Il s'agit, en l'occurrence, de la part des femmes dans l'effectif du secteur de l'industrie et du taux des femmes fondatrices/Co-fondatrices/Présidentes Directrices Générales des startups accompagnées dans le cadre du Moroccan Retail Tech Builder⁵².

⁵¹ https://www.mcinet.gov.ma/sites/default/files/Rapport%20Enquete%20industrielle_VF-D%C3%A9f_compressed.pdf

⁵² Ce programme est lancé en partenariat entre le Ministère de l'Industrie et du Commerce, l'Université Mohammed VI Polytechnique et la Fondation OCP. Ce programme vise à faire émerger des champions nationaux, de stimuler le développement de solutions digitales innovantes, créatrices de valeur pour les commerçants et destinées à améliorer l'expérience des consommateurs.

Conformément aux dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période de 2025 à 2027 insistant sur l'importance de la mise en place des objectifs et des indicateurs sensibles au genre pour une application réussie de la BSG, le MIC a développé une chaîne de résultats sensibles au genre au titre du PLF 2025 qui couvre ses trois programmes budgétaires à savoir : les programmes relatifs au support et pilotage, au développement industriel et au développement du commerce et de la qualité. Chaque programme est associé à un sous-indicateur sensible au genre, comme détaillé dans le tableau qui suit :

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
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	40%	45%
Développement industriel	Assurer la création de 400.000 emplois industriels en tenant compte de l'aspect genre	Nombre d'emplois créés dans le secteur de l'industrie	Part des femmes dans l'effectif du secteur de l'industrie	-	30%
Développement du commerce et de la qualité	Accompagner le développement du e-commerce	Taux d'accompagnement de startup dans le cadre du MRTB	Taux de femmes fondatrices/Co-fondatrices/Présidentes Directrices Générales des startups accompagnées dans le cadre du Moroccan Retail Tech Builder	-	-

Source : MIC, 2024

Tableau 42 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le MIC

Afin de concrétiser les objectifs escomptés en matière d'amélioration de l'employabilité et de l'entrepreneuriat des femmes dans les activités industrielles et commerciales, le MIC s'est lancé dans plusieurs projets et activités à savoir :

- Signature d'une convention de partenariat avec l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM) pour le lancement d'un programme visant à renforcer l'entrepreneuriat féminin dans le secteur industriel national, intitulé « She Industriel ». Ce programme a pour ambition d'encourager 2.200 femmes à créer leurs propres entreprises dans les différents secteurs industriels en leur fournissant un soutien complet et adapté durant 2 ans et ce, afin de leur permettre de mettre en place leurs projets d'investissement ;
- 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 ;
- Mise en œuvre d'un programme d'appui aux femmes à revenu faible opérant dans le secteur du commerce afin de consolider la digitalisation de leurs activités ;
- Lancement d'actions de communication et de sensibilisation des jeunes filles et des femmes visant à les encourager et à les motiver afin de s'orienter vers les métiers et l'entrepreneuriat industriels, et lutter contre les stéréotypes liés aux métiers industriels ;
- Opérationnalisation du programme We-Fi (Women Entrepreneurs Finance Initiative⁵³) pour soutenir les femmes entrepreneurs et membres des coopératives ;

⁵³ Les détails relatifs à ce programme sont présentés dans l'édition 2024 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'Aspect Genre.

- Implication au côté de plusieurs départements ministériels dans la mise en œuvre du programme « Douar Attamkine » qui ambitionne de fournir une formation qualifiante au profit des femmes pour leur faciliter l'accès au marché du travail, de créer des espaces dédiés au développement du leadership chez les femmes rurales et de promouvoir leur indépendance financière en encourageant la création de petites entreprises, de coopératives, ainsi que d'activités génératrices de revenus.

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

L'année 2024 est marquée par l'entrée en vigueur de la Loi n°19-20 qui constitue une avancée majeure en faveur de la consolidation de la mixité dans les conseils d'administration des Sociétés Anonymes faisant appel public à l'épargne. En vertu de cette Loi, les femmes devront représenter, à partir de l'année 2024, au moins 30% des membres des organes de gestion et de contrôle des entreprises, avec une ambition d'atteindre 40% à l'horizon 2027.

4. MINISTERE DU TOURISME, DE L'ARTISANAT ET DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

❖ Département du Tourisme

De par ses missions et attribution, le Département du Tourisme (DT) joue un rôle clé dans le renforcement de l'autonomisation économique des femmes et la consolidation de leur contribution à la création de la richesse. Conscient de ces enjeux, le département a lancé, en juin 2024, une analyse genre de ses domaines d'interventions en partenariat avec le CE-BSG. Cette analyse a pour objectif d'établir un diagnostic détaillé des enjeux de genre dans le secteur du tourisme, accompagné de recommandations opérationnelles pour renforcer la pertinence de l'ancrage de la dimension genre dans les pratiques de programmation et de budgétisation du département et, ainsi, enrichir sa chaîne de résultats sensibles au genre.

❖ Département de l'Artisanat, de l'Economie Sociale et Solidaire (DESS)

Le Département de l'Artisanat, de l'Economie Sociale et Solidaire (DESS) poursuit son engagement en faveur de la valorisation de la contribution des femmes artisanes à l'essor de l'artisanat marocain. De même, la stratégie pour la promotion de l'économie sociale et solidaire mise en place par le département intègre les préoccupations liées à la réduction des inégalités de genre et à la promotion de l'autonomie des femmes.

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

Au regard de l'indisponibilité d'une analyse genre des domaines d'interventions du DAESS, les actions entreprises par le département pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes se réfèrent à ses priorités identifiées et à ses objectifs stratégiques arrêtés. Il serait, toutefois, judicieux de procéder à l'élaboration d'une analyse sous le prisme genre de la stratégie du département pour consolider la fiabilité et la pertinence de sa chaîne de résultats sensibles au genre.

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

La stratégie d'action du DAESS pour le développement du secteur de l'artisanat intègre un ensemble de mesures en faveur des femmes artisanes qui concernent les aspects en relation

avec la fourniture d'infrastructure répondant à leurs besoins, l'accompagnement et l'appui pour la commercialisation de leurs produits ainsi que les aspects liés à l'accès à la formation...

De même, les orientations stratégiques du Département en matière d'économie sociale et solidaire prennent en compte la dimension genre, à travers plusieurs leviers d'actions qui concernent la promotion du domaine de l'économie sociale et solidaire et de ses valeurs auprès des femmes, l'apport d'appui aux régions pour la mise en place d'incubateurs dédiés aux femmes et la sensibilisation des donneurs d'ordre et acheteurs publics pour la prise en compte de la dimension genre dans la sélection des prestataires. Il est à noter que les conventions cadres et spécifiques signées entre le département et les Conseils des Régions, dans le cadre de l'opérationnalisation des Plans de Développement Régionaux de l'Économie Sociale (PDRES), intègrent la dimension genre et ce, en se focalisant sur le renforcement de l'autonomisation économiques des femmes à l'échelle territoriale.

L'ensemble de ces interventions en faveur de la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation s'alignent parfaitement sur les objectifs du PGE III en termes de renforcement de l'autonomisation économique des femmes et de protection de leurs droits.

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

Conformément aux dispositions de la circulaire du Chef du Gouvernement (n°4/2024) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assortie des objectifs et des indicateurs de performance au titre de la période de 2025 à 2027, le DAESS a développé une chaîne de résultats sensibles au genre⁵⁴ qui couvre ses deux programmes budgétaires relatifs à l'artisanat et à l'économie sociale (voir tableau 44).

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

Ainsi, le degré de réalisation de l'objectif du programme budgétaire dédié à l'artisanat visant l'amélioration des moyens de production et la promotion de la qualité est mesuré par plusieurs sous-indicateurs de performance sensibles au genre qui renseignent sur la part des femmes dans le total des bénéficiaires d'appui (78% en 2023), le nombre de femmes bénéficiaires des infrastructures mises en service (2.888 femmes bénéficiaires en 2023) et le taux des unités d'artisanat portées par des femmes auditées. En matière d'appui dont bénéficie les femmes les femmes artisanes, le tableau qui suit décline l'état d'avancement des principales mesures actées par le DAESS dans ce sens.

Mesures entreprises	Réalisations au profit des artisanes
Dars Sanaa	Le DAESS a contribué, de 2012 à 2023, à la création de 102 Dars Sanaa dans le milieu rural et périurbain, au profit de 3.884 femmes exerçant les métiers du tapis rural, de la broderie et la couture.
Labellisation, certification et innovation pour la promotion de la qualité des produits de l'artisanat et la protection du patrimoine artisanal marocain	Le secteur de l'artisanat dispose aujourd'hui de 33 labels et marques d'artisanat relatifs à des biens produits principalement par les femmes artisanes, ce qui représente environ 50% du total des labels et marques élaborés par le Département.

Sources : DAESS, 2024

Tableau 43 : Mesures d'appui et d'accompagnement actées par le DAESS en faveur des femmes artisanes

Quant à l'objectif du même programme portant sur la formation et le renforcement des capacités des acteurs du secteur de l'artisanat, le suivi du niveau de sa réalisation est approché par trois sous-indicateurs de performance, en l'occurrence, le taux de lauréates de

⁵⁴ Ladite chaîne de résultats sensibles au genre est en cours de finalisation

la formation professionnelle dans les métiers de l'artisanat (61% en 2023), le taux des artisanes formées (35% en 2023) et le taux de couverture des places des établissements de la formation professionnelle relevant du département de l'artisanat qui sont destinées aux femmes (61% en 2023).

En outre, le niveau de concrétisation de l'objectif du programme relatif à l'économie sociale visant le renforcement et l'harmonisation d'une économie sociale et solidaire performante est mesuré par un sous-indicateur sensible au genre. Ce dernier renseigne sur le nombre des femmes bénéficiaires des sessions de formation organisées en marge des salons nationaux, régionaux et des marchés itinérants locaux de l'économie sociale et solidaire et dans le cadre des programmes de renforcement des capacités organisés au niveau des régions. Le nombre des femmes bénéficiaires de ces formations a atteint 1.184 bénéficiaires au titre de l'année 2023.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2023	LF 2024
Artisanat	Améliorer les moyens de production et promouvoir la qualité	Nombre des unités auditées	Taux des unités féminines auditées		20%
		Nombre des bénéficiaires d'appui	Taux des femmes bénéficiaires d'appui	78%	60%
		Nombre d'infrastructures mises en service	Nombre de femmes bénéficiaires des infrastructures mise en service	2.888	3.756
	Former et renforcer les capacités des acteurs du secteur	Nombre de lauréats	Taux de lauréates	61%	61%
		Taux de couverture	Taux de couverture - Femmes	61%	62%
		Nombre des artisans formés	Taux des artisanes formées	35%	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	1.184	1.650

Source : DAESS, 2024

Tableau 44 : Chaîne de résultats sensibles au genre, mise en place par le DAESS

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

Au-delà des leviers d'actions pris en compte dans la chaîne de résultats sensibles au genre adoptée par le DAESS, d'autres programmes, projets et actions sont déployés par le département et qui ambitionnent la promotion de l'égalité de genre. Il s'agit principalement de ce qui suit :

- ➔ *Programme national MOAZARA* : l'année 2024 marque l'opérationnalisation de la 5^{ème} édition du programme. Ces quatre premières éditions ont bénéficié à 52.506 personnes dont les femmes représentent 62%. Il est à rappeler que ce programme vise à cofinancer des projets de développement portés par des associations, des réseaux d'associations et des coopératives actives dans le secteur de l'économie sociale et solidaire ;
- ➔ *Programme d'autonomisation des femmes à travers l'entrepreneuriat durable (AFED)*, en partenariat avec le Département des Affaires Étrangères du Commerce et du Développement du Canada (MAECD) ;
- ➔ *Programme TAHFIZ-NISWA*, en partenariat avec l'Agence Espagnole pour la Coopération internationale au développement (AECID) : ce programme déployés dans 4 régions

(Tanger-Tétouan-Al Hoceima, l'Oriental, Casablanca-Settat et Souss-Massa) a pour objectif de renforcer l'autonomisation des femmes par le biais de l'entrepreneuriat dans le domaine de l'économie sociale et solidaire...

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	45,24%	30,43%
Ministère de la Justice	50%	18%
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion ⁵⁵	13,3%	7,14%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	36%	- 46% (Administration centrale) - 53% (Services extérieurs)
Ministre de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille	49,6%	36%
Ministère de l'Economie et des Finances	40%	27%
Département de la Réforme de l'Administration	52%	40,6%
Département des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine	43%	- Service central : 44% - Missions Diplomatiques et Consulats (MDPC) : 37%
Département de la Communication	43,5%	46,2%
Haut-Commissariat au Plan	48%	45%
Conseil Economique, Social et Environnemental	42%	
Département de la Transition Energétique	39%	33%
Département chargé du Développement Durable	54%	42,4%
Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville	46,86%	39,73%
Ministère du Transport et de la Logistique	33%	26,4%
Département chargé de l'Eau	30,3% ⁵⁶	31,25%

⁵⁵ Ces données concernent l'année 2023.

⁵⁶ L'effectif total de la police des eaux, ayant pour mission principale le contrôle du domaine public hydraulique (DPH), s'élève à 208 en 2024 dont 30 femmes policières de l'eau (soit un taux de féminisation de la police des Eaux de 14,4%).

Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	69%	25%
Département chargé de l'Education Nationale	42,6% (administration centrale)	19%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation ⁵⁷	-34% de l'effectif des enseignants chercheurs -45% de l'effectif administratif	-Administration Centrale : 50 femmes responsables -Universités : 86 femmes responsables
Département chargé de la Formation Professionnelle ⁵⁸	45%	46%
Département chargé de la Jeunesse	49%	24,7%
Ministère d'Inclusion Economique de la Petite Entreprise, d'Emploi et des Compétences	41,4%	25,4%
Département de l'Agriculture, du Développement Rural et Eaux et Forêts	39,2%	
Ministère de l'Industrie et du Commerce	41,53%	29,02%
Département chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale	42%	24%

⁵⁷ Données relatives à l'année universitaire 2022-2023.

⁵⁸ Données relatives à l'année 2024.

ANNEXE 2 : ANNEXES STATISTIQUES

1- Démographie										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1-1 Population par sexe (En milliers) (1)	34125	34487	34852	35220	35587	35952	36313	36670	37022	37370
Femmes	17123	17306	17490	17676	17861	18045	18227	18406	18583	18758
Hommes	17002	17181	17362	17544	17726	17907	18086	18264	18439	18611
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	50,0	49,8	49,7	49,5	49,4	49,3	49,2	49,1	49,0	49,0
25 - 34 ans	50,8	50,8	50,8	50,8	50,7	50,7	50,6	50,5	50,4	50,3
35 - 44 ans	51,4	51,4	51,4	51,3	51,3	51,3	51,2	51,2	51,1	51,1
45 ans et plus	50,7	50,8	50,8	50,9	51,0	51,1	51,2	51,3	51,4	51,4
	2012	2013	2014	2015	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1-2 Fécondité										
Indice synthétique de fécondité	2,20	2,10	2,20	2,19	2,38	2,12	2,10	2,10	2,07	2,05
Urbain	1,80	1,80	2,00	1,99	2,12	1,93	1,90	1,90	1,89	1,87
Rural	2,70	2,63	2,50	2,49	2,80	2,42	2,40	2,40	2,40	2,36
	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
1-3 Natalité										
Taux brut de natalité (pour mille)	17,8	17,6	17,4	17,2	16,9	16,7	16,5	16,2	16,0	15,7
Urbain	16,7	16,6	16,5	16,4	16,2	16,1	15,9	15,7	15,5	15,2
Rural	19,5	19,1	18,8	18,5	18,1	17,8	17,5	17,2	16,9	16,7
	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	10,8
Divorcés	3,1	2,5	2,6	2,9	2,9	3,0	3,3	3,3	3,5	3,7
	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 ⁽²⁾
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
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Répartition des ménages selon le sexe du chef de ménage (2)										
Femmes	16,3	16,4	16,5	16,6	16,7	16,7	16,9	17,0	17,1	17,2
Urbain	18,7	18,8	18,9	19,0	19,1	19,1	19,3	19,4	19,5	19,6
Rural	11,6	11,5	11,5	11,5	11,5	11,4	11,4	11,4	11,4	11,4
Hommes	83,7	83,6	83,5	83,4	83,3	83,3	83,1	83,0	82,9	82,8
Urbain	81,3	81,2	81,1	81,0	80,9	80,9	80,7	80,6	80,5	80,4
Rural	88,4	88,5	88,5	88,5	88,5	88,6	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 RGPH 2014

2- Education et formation

	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement primaire % (6-11 ans)	99,1	97,4	99,1	99,5	99,8	100	104	108	110	111,6
Masculin	99,7	98,0	99,6	99,9	100,0	100,0	103,7	107,6	109,7	111,3
Féminin	98,5	96,7	98,5	99,0	99,7	100,0	103,7	107,9	110,3	112,0
Urbain : Masculin	101,1	96,0	97,7	97,2	97,1	96,7	98,7	101,6	103,1	103,5
Féminin	98,5	95,6	97,1	96,8	97,0	96,8	99,0	102,1	103,8	104,3
Rural : Masculin	98,2	100,6	102,0	103,5	103,9	104,3	110,6	115,9	119,3	122,8
Féminin	98,4	98,2	100,3	101,9	103,3	104,2	110,3	116,0	119,8	123,6
Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement secondaire collégial (12-14 ans) (%)	90,4	85,2	87,6	89,7	91,8	94,2	94,7	99,1	100,6	101,1
Urbain : Masculin	105,1	95,2	97,0	98,2	99,7	101,4	102,0	105,2	106,0	105,5
Féminin	101,1	94,7	96,7	97,9	99,4	101,4	102,0	105,5	106,7	106,9
Rural : Masculin	81,3	79,1	81,9	85,0	87,0	89,3	89,6	94,7	95,9	96,5
Féminin	68,9	66,3	69,4	72,4	75,8	79,8	80,1	86,5	89,4	91,7
Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement secondaire qualifiant (15-17 ans) (%)	70,1	65,3	66,6	65,8	66,9	69,6	71,1	75,7	76,9	80,2
Urbain : Masculin	100,9	86,1	86,3	83,8	83,7	85,7	87,0	89,9	89,6	92,4
Féminin	90,5	83,8	86,3	86,7	87,8	90,5	92,5	96,1	97,4	100,4
Rural : Masculin	49,6	48,7	49,0	47,0	47,9	50,5	50,3	56,4	57,1	60,0
Féminin	29,4	30,1	32,0	33,1	35,6	39,2	41,4	47,6	50,8	55,0
	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
Effectif des élèves dans le préscolaire (En milliers)	736	659	727	699	800	894	875	915	931	952
Filles	320	292	321	313	367	417	425	451	461	472
Garçons	416	367	405	386	433	477	450	464	470	480
Effectif des élèves dans l'enseignement primaire (public+privé) (En milliers)	4039	4102	4211	4323	4432	4536	4553	4675	4683	4607
Filles	1915	1947	2000	2058	2117	2173	2185	2246	2252	2219
Garçons	2125	2155	2211	2265	2315	2363	2367	2430	2431	2387
Effectif des élèves dans l'enseignement secondaire collégial (public+privé) (En milliers)	1627	1645	1681	1695	1737	1791	1781	1984	2062	2154
Filles	734	748	769	784	809	839	836	930	980	1028
Garçons	893	897	912	911	928	952	946	1053	1082	1126
Effectif des élèves dans l'enseignement secondaire qualifiant (public+privé) (En milliers)	975	980	1012	1014	1018	1039	1168	1161	1187	1243
Filles	465	477	499	510	518	533	602	608	627	658
Garçons	510	503	513	505	501	505	567	552	560	585
	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
Effectif des étudiants dans l'enseignement supérieur (Public) (En milliers)(1)	677	750	782	820	876	922	990	1061	1096	1106
Filles	327	359	377	400	432	466	512	559	587	610
Garçons	351	392	405	420	420	420	478	503	509	497
Effectif en formation professionnelle (en milliers)(2)	360	389	392	396	387	361	338	336		
Taux de technicité (%) (3)	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)										
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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Population active féminine 15 ans et plus (En milliers)	3212	3203	3095	2909	2879	2877	2703	2881	2761	2684
Urbain	1378	1373	1337	1538	1554	1621	1605	1715	1708	1767
Rural	1834	1830	1758	1371	1325	1256	1098	1166	1052	917
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Structure de la population active féminine selon les groupes d'âges (En %)										
National										
15 - 24 ans	17,2	16,6	16,0	15,1	14,3	13,3	12,2	12,1	12,2	12,3
25 - 34 ans	28,8	29,1	23,2	28,4	28,6	29,1	29,1	29,5	30,3	31,8
35 - 44 ans	22,5	22,7	19,2	23,5	23,4	23,7	24,4	24,3	23,8	23,1
45 ans et plus	31,5	31,6	34,8	33,0	33,8	33,9	34,3	34,0	33,7	
Urbain										
15 - 24 ans	13,9	14,3	21,0	15,6	14,6	13,3	12,8	12,6	12,7	
25 - 34 ans	34,9	35,2	22,5	35,1	35,7	36,3	35,9	36,6	37,2	
35 - 44 ans	24,4	24,2	19,9	24,5	24,2	24,2	24,8	24,8	24,1	
45 ans et plus	26,7	26,3	36,6	24,7	25,6	26,2	26,5	26,0	26,0	
Rural										
15 - 24 ans	19,6	18,4	25,9	14,6	13,9	13,3	11,9	11,3	11,4	
25 - 34 ans	24,2	24,4	24,2	20,9	20,1	19,9	19,1	19,1	19,1	
35 - 44 ans	21,1	21,6	18,0	22,3	22,5	22,9	23,6	23,5	23,3	
45 ans et plus	35,1	35,6	31,9	42,3	43,3	43,8	45,4	45,9	46,2	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'activité des femmes (En %)										
National	25,3	24,8	23,6	22,4	21,8	21,5	19,9	20,9	19,8	19,0
Urbain	17,8	17,4	16,6	18,4	18,1	18,5	17,9	18,7	18,3	18,5
Rural	36,9	36,6	34,6	29,6	28,6	27,1	23,7	25,2	22,8	19,9
Population active occupée féminine 15 ans et plus (En milliers)	2877	2867	2757	2483	2469	2489	2265	2398	2287	2192
Urbain	1076	1075	1041	1153	1178	1268	1209	1276	1277	1326
Rural	1801	1793	1716	1329	1291	1221	1056	1122	1009	866
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi de la population féminine selon les groupes d'âges (En %)										
National										
15 - 24	14,5	13,8	12,0	9,8	9,2	8,8	6,7	7,0	6,5	
25 - 34	25,7	25,7	24,6	22,0	22,0	22,3	20,0	21,3	20,6	
35 - 44	28,3	27,8	27,7	25,8	25,2	25,4	23,7	24,5	22,9	
45 et plus	23,2	22,5	21,0	19,8	19,3	18,7	16,9	17,5	16,3	
Urbain										
15 - 24	6,0	5,8	5,1	6,1	5,8	6,0	5,1	5,3	5,1	
25 - 34	18,6	18,9	18,1	19,0	19,3	20,7	19,2	20,3	20,2	
35 - 44	19,1	18,6	19,0	20,2	19,8	20,7	19,9	20,4	19,6	
45 et plus	12,8	12,1	10,9	11,8	11,8	12,1	11,3	11,4	11,2	
Rural										
15 - 24	25,2	24,0	20,8	15,4	14,4	13,0	9,2	9,7	8,6	
25 - 34	36,2	35,8	34,4	27,8	27,3	25,7	21,7	23,8	21,5	
35 - 44	44,6	44,3	43,0	36,9	36,3	35,3	31,8	33,7	30,6	
45 et plus	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 %)										
National										
Agriculture, forêt et pêche	41,7	41,4	40,9	34,2	33,6	32,7	30,8	32,0	30,1	37,0
Industrie (y compris l'artisanat)	26,3	26,3	24,9	25,9	25,9	26,4	25,2	25,9	26,1	15,0
Bâtiments et travaux publics	0,8	1,0	1,2	1,0	1,1	1,0	1,0	1,3	1,2	0,6
Services	19,0	19,0	18,2	19,0	18,7	19,5	19,0	19,8	19,3	47,3
Urbain										
Agriculture, forêt et pêche	21,5	20,7	19,6	19,5	20,0	19,2	17,8	16,9	15,5	
Industrie (y compris l'artisanat)	26,7	26,3	25,2	26,6	26,4	26,7	26,0	27,6	27,5	
Bâtiments et travaux publics	1,2	1,6	1,9	1,4	1,6	1,4	1,5	1,9	1,8	
Services	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)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de féminisation de l'emploi selon les secteurs d'activité économique (En %)										
Rural										
Agriculture, forêt et pêche	43,0	42,8	42,3	35,4	34,8	34,0	32,1	33,4	31,5	
Industrie (y compris l'artisanat)	24,6	26,2	23,7	22,0	22,9	24,9	20,8	16,9	18,8	
Bâtiments et travaux publics	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2	0,3				
Services	7,8	8,5	7,6	7,4	6,9	7,2	6,5	7,3	7,4	
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Population active en chômage féminine (En milliers)										
Urbain	302	298	296	385	376	353	44	44	431	441
Rural	33	38	42	42	34	34	42	44	43	51
Taux de féminité de la population active en chômage (En %)										
Urbain	28,6	29,2	30,6	35,1	35,1	35,0	30,7	32,0	32,9	31,1
Rural	32,3	32,2	33,7	37,9	37,9	38,1	3,8	3,5	35,9	34,0
	14,0	16,8	18,5	20,9	19,0	19,2	15,3	18,6	17,8	18,1
Taux de chômage des femmes par milieu de résidence (En %)										
Urbain	10,4	10,5	10,9	14,7	14,1	13,5	16,2	16,8	17,2	18,3
Rural	21,9	21,7	22,2	25,0	23,9	21,8	24,7	25,6	25,2	25,0
	1,8	2,1	2,4	3,1	2,6	2,7	3,9	3,8	4,1	5,5
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de chômage des femmes au niveau national selon l'âge (En %)										
15 - 24	19,1	21,4	23,3	34,3	33,6	33,4	41,2	41,9	44,4	47,5
25 - 34	17,0	16,8	17,6	23,8	23,0	22,9	26,2	26,9	28,0	28,8
35 - 44	7,0	6,3	6,5	8,0	7,6	6,6	8,9	9,7	9,1	9,1
45 et plus	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	2,9	3,0	2,8	3,7	3,3	2,9	4,8	4,5	3,8	4,4
Ayant un diplôme: Niveau moyen	21,8	21,1	19,1	25,8	23,6	21,3	24,6	24,5	21,5	23,3
Ayant un diplôme: Niveau supérieur	28,3	27,3	29,8	33,0	32,6	29,5	31,8	32,8	34,8	33,3
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
4- Santé										
Espérance de vie à la naissance (En années)										
Femmes	75,5	75,8	75,9	76,1	76,3	76,4	76,6	76,7	76,9	77,0
Hommes	76,4	77,4	77,6	77,8	78,0	78,2	78,3	78,5	78,6	78,8
	74,5	74,2	74,3	74,5	74,6	74,8	74,9	75,1	75,2	75,3
	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										
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	2023
Personnel du Ministère de la Santé (hors CHU) (1)										
Total	47637	47111	47331	47364	48418	49492	52319	55633	59109	62651
Personnel médical	10638	10973	10091	10514	11204	12034	11953	12896	14359	15249
Personnel paramédical (Infirmiers et techniciens de la santé)	26036	25902	25899	25951	29738	31657	33837	35789	37376	38725
Personnel administratif et technique	10963	10236	11341	10899	7476	5801	6529	6948	7374	8677

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

Santé maternelle	2018		
	National	Urbain	Rural
Taux de mortalité maternelle (100.000 naissances vivantes)	72,6	44,6	111,1
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

Le Ministère de l'Economie et des Finances met à votre disposition plusieurs canaux de communication et d'information

Le Portail Internet

www.finances.gov.ma

La page Facebook

www.facebook.com/financesmaroc

Le compte X

www.x.com/financesmaroc

Le site LOF

<http://lof.finances.gov.ma>