

Synthèse de l'édition 2023 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre

L'édition 2023 du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre intervient dans un contexte difficile affectant de manière frontale la situation économique des femmes, qui demeurent de loin le maillon le plus vulnérable face aux situations de crises (pertes d'emplois, baisse des revenus, précarité des conditions de travail...), comme en témoignent les répercussions socioéconomiques de la crise sanitaire de la Covid-19.

Conscient de l'importance du rôle de la femme dans la dynamique de développement, le Maroc a placé la question de l'égalité genre au cœur des priorités de son nouveau modèle de développement, l'érigeant en vecteur d'éclosion d'une société ouverte, cohésive et solidaire, apte à se forger un positionnement favorable sur l'échiquier mondial. Le Discours de Sa Majesté Le Roi à l'occasion du 23ème anniversaire de la Fête du Trône, a clairement mis en relief l'urgence d'agir pour renforcer davantage l'implication de la femme marocaine dans le processus de développement à l'œuvre dans notre pays : « ... *C'est pourquoi Nous insistons une fois encore sur la nécessité que la femme marocaine apporte son plein concours dans tous les domaines...* ». Un tel objectif requiert pour sa concrétisation l'indexation des politiques publiques sur les impératifs de l'égalité de genre pour maximiser l'impact des choix économiques et sociaux sur la situation des femmes. La Budgétisation Sensible au Genre (BSG) s'érige, à cet égard, en instrument efficace permettant de veiller scrupuleusement à l'alignement des politiques transversales et sectorielles sur les objectifs de promotion de l'égalité genre.

Partant de ce contexte, le Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre accompagnant le Projet de Loi de Finances 2023, aborde en profondeur les incidences des développements récents du contexte international sur la situation économique et sociale des femmes, notamment sous le prisme de la crise pandémique de la Covid-19. En outre, Le Rapport passe en revue les efforts consentis par les départements ministériels en matière de programmation budgétaire intégrant la dimension genre et les résultats qui en découlent sur la valorisation du rôle de la femme et l'amélioration de sa contribution au développement d'ensemble de notre pays.

I. Analyse genre des effets de la pandémie de la covid-19 au Maroc moyennant l'outil stratégique développé par ONU Femmes et l'OIT

Au regard d'un contexte mondial marqué par les conséquences de la crise liée à la pandémie de la Covid-19 qui ont affecté de manière disproportionnée les femmes et les hommes, la prise en compte des questions liées à l'égalité de genre dans les programmes nationaux de relance s'avère nécessaire pour rendre l'action publique plus efficace, efficiente et inclusive. A cet égard, un outil de soutien politique a été conçu dans le cadre du Programme Commun d'ONU Femmes et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) intitulé « Favoriser l'Emploi Décent pour les Femmes grâce à des Politiques Inclusives et aux Investissements dans l'Economie des Soins à Autrui » qui couvre plusieurs pays dont le Maroc.

A l'échelle nationale, ce programme est entrepris, en partenariat entre le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) et les représentations au Maroc d'ONU Femmes et de l'OIT, et a pour objectif d'appuyer les efforts déployés par notre pays pour le renforcement de l'autonomisation

économique des femmes par l'accès à l'emploi décent, à travers, notamment, la consolidation de l'intégration de la dimension genre dans les politiques publiques. Ceci dit, le programme est, également, en ligne avec les recommandations du Rapport sur le Nouveau Modèle de Développement (NMD) appelant à ériger la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes en priorité nationale, en vue d'en faire un puissant levier à même de consolider les jalons d'un développement inclusif du pays.

Pour y parvenir cet outil stratégique¹ est articulé autour de deux axes majeurs à savoir : un axe portant sur l'identification des canaux de transmission des effets de la crise de la Covid-19 sur les inégalités de genre et un autre axe qui examine les mesures mises en place pour la promotion de l'égalité de genre.

Axe 1 : Analyse genre des effets de la crise covid-19 trois années après son déclenchement : des inégalités de genre préexistantes qui risquent de s'amplifier

Les effets de la crise Covid-19 sur les inégalités de genre, en se référant à cet outil stratégique, ont été appréhendés moyennant l'identification de plusieurs canaux de transmission, en particulier, ceux en relation avec l'accès des femmes et des hommes à l'activité, à l'emploi (formel et informel), à l'entrepreneuriat et à la protection sociale.

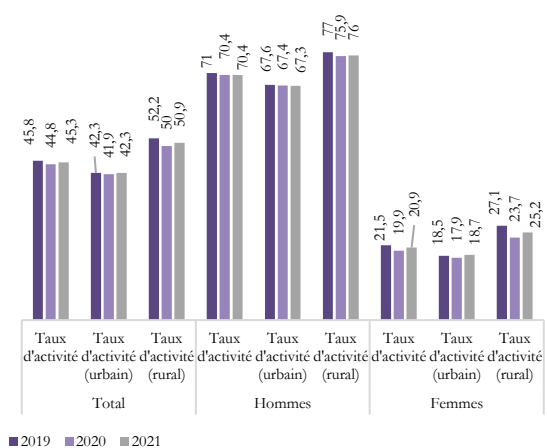
➤ Effets de la crise Covid-19 sur l'activité, l'emploi, le chômage et les NEET

L'avènement de la pandémie de la Covid-19 en 2020 et l'adoption de mesures de distanciation sociale et de restriction des déplacements ont conduit à un ralentissement de l'activité de production en 2020. Cette situation s'est répercutée négativement sur la population active, sur les créations d'emplois et sur la qualité de l'emploi.

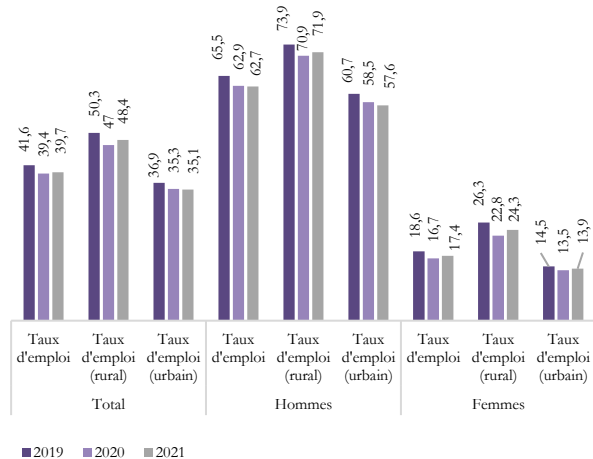
En termes d'accès à l'activité, la population active âgée de 15 ans et plus a diminué, au titre de l'année 2020, de 0,9% pour se situer à 11,97 millions de personnes. Ce repli a été plus prononcé chez les femmes par rapport aux hommes, soit respectivement de 1,6 point et de 0,6 point. Cette tendance s'est traduite par un recul du taux d'activité qui a touché davantage les femmes, passant de 21,5% en 2019 à 19,9% 2020. Pour ce qui est de l'année 2021, le taux d'activité des femmes a augmenté de 1 point de pourcentage pour s'établir à 20,9% en 2021, avec une hausse plus prononcée dans le milieu rural par rapport aux villes (soit respectivement de 1,5 point et 0,8 point) contre une stagnation du taux d'activité des hommes aussi bien dans le milieu urbain que dans le milieu rural.

En termes d'accès à l'emploi, l'année 2020 a été marquée par la perte de près de 432.000 postes d'emplois, soit un recul du taux d'emploi de 2,2 points de pourcentage (41,6% en 2019 contre 39,4% en 2020). Par genre, le taux d'emploi des femmes, qui affiche des niveaux largement inférieurs à celui des hommes même avant l'avènement de la crise, a diminué pour se situer à 16,7% en 2020 contre 18,6% en 2019. Pour sa part, le taux d'emploi des hommes en 2020 (62,9%) a reculé de 2,6 points comparativement à 2019 (65,5%). En 2021, le taux d'emploi des femmes a légèrement progressé, en glissement annuel, de 0,7 point de pourcentage pour s'établir à 17,4%, soit un niveau encore inférieur à celui de 2019.

¹ https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_782861/lang--fr/index.htm



Source : HCP, élaboration MEF
Graphique 1 : Evolution du taux d'activité (en %) par genre et par milieu au titre de la période 2019-2021



Source : HCP, élaboration MEF
Graphique 2 : Evolution du taux d'emploi (en %) par genre et par milieu de résidence durant la période 2019-2021

➤ *Effets de la crise Covid-19 sur l'emploi vulnérable et non rémunéré*

En raison de la baisse du volume horaire travaillé, le taux du sous-emploi a enregistré une hausse sensible en 2020 par rapport à 2019, passant respectivement de 9,2% à 10,7% au niveau national. L'analyse genre de l'évolution de ce taux fait état d'une progression du sous-emploi pour les hommes plus que les femmes respectivement de 1,6 point et de 0,9 point pour s'établir respectivement à 11,9% et à 6,4%. En parallèle, la part des femmes actives occupées en sous-emploi et non rémunérées a affiché un accroissement sensible entre 2019 et 2020, soit de 2,2 points de pourcentage, passant de 10,2% à 12,4% contre une baisse significative de la part des hommes en sous-emploi et non rémunérés qui est passée de 15,8% en 2019 à 11,9% en 2020, soit un repli de 3,9 points de pourcentage. Il est à noter que l'année 2021 marque le retour du sous-emploi aux niveaux presque similaires à ceux enregistrés en 2019 avant la crise de la Covid-19, pour se situer à 10,5% pour les hommes (contre 10,3% en 2019) et à 5,3% pour les femmes (contre 5,5% en 2019).

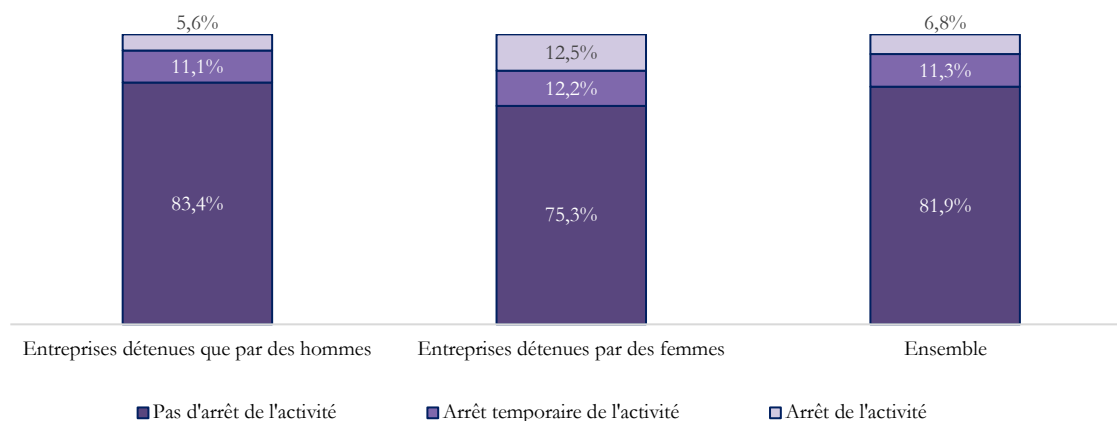
En dépit de la baisse relativement non significative du sous-emploi des femmes par rapport à celui des hommes en 2020, il est intéressant de souligner que les résultats de l'enquête du HCP (2020) attestent que les femmes se sont senties, durant la période du confinement, 3 fois plus surchargées que les hommes par les tâches ménagères. Les conclusions de ladite enquête font état des difficultés rencontrées par les femmes pour réussir la conciliation entre les tâches ménagères et leur activité professionnelle et ce, en raison de la charge accrue des responsabilités au sein de leur foyer surtout les foyers avec de nombreux enfants.

➤ *Effets de la crise Covid-19 sur l'entrepreneuriat féminin*

L'entrepreneuriat féminin demeure encore faible au Maroc bien qu'il constitue un levier d'action jugé crucial à même de renforcer l'autonomisation économique des femmes et d'assurer leur pleine participation à la création de la richesse nationale. En effet, selon l'Observatoire Marocain de la Très petite, Petite et Moyenne Entreprise (OMTPME), les femmes représentent, en 2019, ne dépasse pas le niveau de 16,2% des dirigeants d'entreprises, toutes catégories confondues². Partant d'une situation marquée par la faiblesse de l'accès des femmes à l'entrepreneuriat, les effets de la crise liée à la pandémie du Covid-19 ont mis les entreprises détenues par les femmes à rude épreuves. Ainsi, la part des entreprises dirigées par les femmes touchées par la crise a avoisiné 12%

² L'étude réalisée par l'OMTPME en 2019 s'est appuyée sur le recensement de la quasi-exhaustivité des entreprises formelles au Maroc. Ladite étude a ainsi couvert une base de données exhaustive qui regroupe 567.041 entreprises personnes morales et personnes physiques actives, tout en y intégrant également près de 49.160 auto-entrepreneurs actifs.

du total des entreprises ayant cessé leur activité contre 6% pour les entreprises dirigées par les hommes³.



Source : Enquête Entreprise, Banque Mondiale, 2020

Graphique 3 : Caractérisation des entreprises en arrêt d'activité en raison des effets de la crise de la Covid-19

Dans le même sillage, près de 91% des entreprises détenues par des femmes ont enregistré un recul de leurs ventes contre 85% des entreprises détenues par des hommes. En termes d'accès au financement, 70% des entreprises détenues par des femmes ont déclaré avoir subi des baisses de liquidité ou de flux de trésoreries contre une part de 72% des entreprises détenues par les hommes. Concernant, les relations avec les institutions financières, environ 29% des entreprises détenues par les femmes ont déclaré avoir accusé du retard dans le règlement de leurs obligations avec les institutions financières contre 16% des entreprises détenues par les hommes⁴.

➤ *Effets de la crise sur l'accès à la protection Sociale*

La crise liée à la pandémie de la Covid-19 a mis en lumière les fragilités du système de protection social⁵, notamment, en lien avec le faible niveau de protection offert par les programmes d'appui à la cohésion sociale en faveur des populations vulnérables, mais surtout en raison du conditionnement de l'assurance sociale par l'accès à un emploi salarié formel alors qu'une large partie de la population est inactive, au chômage ou travaille dans l'informel.

D'après le rapport d'activité de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) au titre de l'année 2020, l'évolution mensuelle de la déclaration des salariés a affiché une perte de plus d'un million de salariés déclarés en avril 2020 par rapport à février 2020 et ce, en raison du confinement. Ce rapport a mis en exergue l'une des conséquences de la crise liée à la pandémie de la Covid-19, en l'occurrence, l'augmentation du nombre des salariés concernés par la précarité de l'emploi qui est davantage accentuée chez les femmes. A cet effet, le nombre des salariés déclarés à la CNSS en moyenne mensuelle a atteint 2,34 millions en 2020 (dont les femmes ne représentent que 23%) contre 2,5 millions en 2019, soit une baisse de 7%. En parallèle, l'évolution de la masse salariale globale déclarée à la CNSS fait état d'une diminution de 4,3% entre 2019 et 2020. Aussi, le salaire mensuel moyen déclaré à la CNSS en 2020 s'est élevé à 5.152 dirhams (contre 5.255 dirhams en 2019), soit 4.737 pour les femmes salariées et 5.349 pour les hommes salariés, signifiant que les femmes ont perçu en 2020 un salaire moyen inférieur de 11,4% à celui des hommes. Il est à signaler,

³ Les résultats mis en exergue par cette analyse émanent de l'exploitation des données individuelles issues de l'enquête réalisée par la Banque Mondiale entre juillet et août 2020 auprès de 1.096 entreprises privées au Maroc et qui a couvert plusieurs dimensions liées, notamment, aux chiffres d'affaires, aux ventes et au degré du maintien de l'activité (arrêt temporaire ou définitif de l'activité).

⁴ Idem.

⁵ Globalement, les principaux dispositifs de protection sociale mis en œuvre au Maroc couvrent un dispositif contributif ayant pour objectif l'octroi d'allocations familiales aux fonctionnaires du secteur public et aux salariés du secteur privé et un autre dispositif fondé sur l'octroi d'une assistance financière dans le cadre des programmes d'appui à la cohésion sociale en faveur des populations vulnérables (DAAM, TAYSSIR, Fonds d'entraide Familiale...).

à cet égard, que 57% des femmes salariées ont reçu des salaires inférieurs au SMIG contre 50% des hommes salariés au titre de l'année 2020.

S'agissant de la couverture médicale, l'analyse genre des indicateurs de la qualité de travail indique des niveaux encore bas en termes d'accès des femmes occupées à la couverture médicale. Toutefois, il est important de noter qu'au regard des efforts déployés par notre pays, depuis le déclenchement de la crise Covid-19 pour l'élargissement de la couverture médicale conformément aux Orientations Royales, la part des femmes actives dans le marché du travail n'accédant pas à la couverture médicale ne cesse de baisser même s'elle reste à un niveau encore élevé (passant de 74,4% en 2019 à 72% en 2020 et à 71% en 2021).

De même, la part des femmes salariées ne bénéficiant pas d'une couverture médicale ne cesse de reculer, passant de 45,5% en 2019 à 43% en 2020 et à 41% en 2021. A noter également, qu'en lien avec les mesures prises dans le cadre du Comité de Veille Economique⁶, le nombre d'affiliés à la CNSS bénéficiaires de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO-CNSS) a affiché un accroissement de 5,3%, passant de 7,48 millions bénéficiaires en 2019 à 7,88 millions bénéficiaires en 2020. Les femmes représentent 60% des bénéficiaires actifs contre 59% en 2019.

Pour ce qui est de l'accès à l'indemnité pour perte d'emploi, l'année 2020 a été marquée par un fort dont recours à ce dispositif dont les bénéficiaires sont passés de 15.271 personnes en 2019 à 23.043 personnes en 2020, soit une progression de 50,9%. La part des femmes dans le total des bénéficiaires de cette indemnité, au cours de l'année 2020, n'a pas dépassé 27%.

Axe 2 : Analyse sous le prisme genre des efforts déployés et en perspective pour contrecarrer les effets de la crise et promouvoir l'égalité de genre au Maroc

La crise de la Covid-19, en dépit de ses répercussions et des défis qu'elle sous-entend, est aussi porteuse d'opportunités, comme en témoigne le chantier Royal, lancé en 2020 et opérationnalisé dès avril 2021, pour la généralisation de la protection sociale et dont les retombées commencent à se manifester, confirmées par l'accroissement progressif de la part des femmes bénéficiant des dispositifs d'assurance et de protection sociales. A cet égard, le Discours Royal à l'occasion du 23^{ème} anniversaire de la Fête du Trône, appelant à une pleine participation des femmes à tous les domaines, est la preuve ultime de l'urgence d'une implication commune de toutes les forces vives du pays en faveur de l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est à rappeler, dans ce sens, que les recommandations du rapport sur le Nouveau Modèle de Développement (NMD) qui s'alignent sur les Hautes Orientations Royales, insistent sur le caractère stratégique et urgent de l'accélération de la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en appelant à ériger la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au rang des axes prioritaires du NMD dans la perspective de parachever l'édification des jalons d'un développement inclusif.

Pour y parvenir, les départements ministériels ont inscrit plusieurs actions dans leurs exercices de programmation et de budgétisation pour promouvoir l'égalité de genre en matière d'accès à l'activité, à l'emploi décent et à la protection sociale et ce, conformément aux Hautes Orientations Royales.

➤ Renforcement de l'accès des femmes à l'activité, à l'emploi et à l'entrepreneuriat

Le Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille a élaboré, dans le cadre de son partenariat avec ONU Femmes et avec l'implication de l'ensemble des départements ministériels, le « Programme National Intégré d'Autonomisation Economique des Femmes et des Filles (PNIAEF) à l'horizon 2030 », baptisé « Maroc-Attamkine »⁷. Ce programme a pour objectif de promouvoir le cadre institutionnel régissant l'autonomisation économique des femmes, à travers trois axes stratégiques relatifs à l'accès aux opportunités économiques ; à l'éducation et à la

⁶ Le CVE a été créé, en mars 2020, conformément aux Hautes Orientations Royales pour faire face à la crise Covid-19. Ce comité piloté par le Ministère de l'Economie et des Finances a impliqué les secteurs publics et privés, et a assuré, dès sa mise en place, le suivi au quotidien de la situation socio-économique nationale pour proposer et concevoir les actions à déployer pour contrecarrer les effets de ladite crise.

⁷ Ce programme a été approuvé par le Conseil de Gouvernement tenu, le 09 septembre 2020.

formation et à l'accès à un environnement propice et durable à l'autonomisation économique des femmes protégeant et améliorant leurs droits.

Aussi, le Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences a mis en place en partenariat avec et la coopération belge, le projet « Min Ajliki ». Ce projet vise le développement des opportunités d'emploi pour les femmes ainsi que leur autonomisation économique. Ce projet a permis l'accompagnement de 437 entreprises créées par les femmes en 2020 et près de 500 en 2021 et ambitionne l'accompagnement jusqu'à 600 entreprises créées par les femmes à l'horizon 2024.

En outre, les pouvoirs publics se sont engagés dans le cadre du programme gouvernemental 2021-2026 de promouvoir l'accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat en prenant compte la dimension genre, à travers plusieurs programmes, en l'occurrence, INTELAKA, FORSA, AWRACH, TAEHIL, IDMAJ.... A ces programmes transversaux, s'ajoutent plusieurs actions sectorielles visant la promotion de l'emploi des femmes et leur accès à l'entrepreneuriat et aux activités génératrices de revenu (agriculture, pêche, industrie, commerce, artisanat, économie sociale et solidaire...).

➤ **Amélioration de l'accès des femmes à la protection sociale**

La crise de la Covid-19 et ses répercussions sur les plus vulnérables femmes et hommes ont rendu impérative la question de la généralisation de la protection sociale. C'est dans ce sillage que Sa Majesté Mohammed VI a lancé, en 2020, un projet d'envergure visant à généraliser la protection sociale pour l'ensemble de la population sur l'ensemble du territoire national. L'opérationnalisation de cet immense chantier a été cadrée par la Loi-cadre n°09-21 relative à la protection sociale promulguée en 2021 et dont les axes se déclinent comme suit :

- La généralisation de la couverture médicale obligatoire qui permettra à 22 millions de bénéficiaires additionnels d'accéder à l'assurance maladie de base qui couvre les frais de soins, de médicaments, d'hospitalisation et de traitement ;
- La généralisation des allocations familiales qui bénéficieront à près de 7 millions d'enfants en âge de scolarité ;
- L'élargissement de la base d'adhérents au régime de retraite en y incorporant environ 5 millions de personnes parmi la population active n'ayant pas droit à une pension ;
- La généralisation de l'Indemnité pour Perte d'Emploi au profit de toute personne ayant un emploi régulier.

Le déploiement progressif de cette réforme est programmé sur une période de 5 années, en procédant à la généralisation de l'AMO au titre de la période 2021-2022, des allocations familiales entre 2023 et 2024 et de la retraite et de l'indemnité pour perte d'emploi à l'horizon 2025.

Cette réforme mobilisera une enveloppe annuelle de 51 milliards de dirhams à partir de 2025, répartie entre la généralisation de l'AMO (14 milliards de dirhams), la généralisation des allocations familiales (19 milliards de dirhams), l'élargissement des bénéficiaires des régimes de retraite (17 milliards de dirhams) et la généralisation de l'accès à l'indemnité pour perte d'emploi (1 milliard de dirhams). Ce montant sera financé, à hauteur de 50%, selon un mécanisme de contribution basé principalement, sur les cotisations des travailleurs non-salariés, et aussi à travers la Contribution Professionnelle Unique (CPU) prévue par la Loi de Finances de l'année 2021, et moyennant les versements directs. Les 50% restants seront financés à travers le budget de l'Etat, dans le cadre de la couverture solidaire, avec comme objectif d'assurer un accès à la couverture sociale pour les personnes n'ayant pas une capacité contributive.

Dans le même cadre, les populations bénéficiaires du RAMED où les femmes sont fortement concernées, celles-ci devraient basculer vers le régime AMO à la fin de l'année 2022, ce qui devrait porter le nombre des bénéficiaires de l'AMO et leur ayant droit aux alentours de 32 millions de personnes.

II. Vers un ancrage réussi de la dimension genre dans l'action publique : application et appropriation de la démarche performance sensible au genre par les départements ministériels

La concrétisation des Orientations Royales en termes d'implication des femmes dans l'ensemble des domaines et de consolidation de l'effectivité de l'égalité de genre dans notre pays plaide pour le renforcement de la systématisation de l'intégration de la dimension genre dans les politiques publiques. A cet égard, le tableau qui suit met en relief les efforts déployés par les départements ministériels pour une prise en compte de la dimension genre dans leurs exercices de programmation et de suivi/évaluation et ce, conformément aux dispositions de la LOF en matière d'application d'une démarche de performance sensible au genre.

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

-Octobre 2022-

Département	Analyse genre sectorielle	Chaînes de résultats sensibles au genre			
		Programmes sensibles au genre	Objectifs sensibles au genre	Nombre d'indicateurs sensibles au genre accompagnant l'objectif	Nombre des sous indicateurs sensibles au genre
Délégation Interministérielle aux Droits de l'Homme (DIDH)	Le Département ne dispose pas encore d'analyse genre	Droits de l'Homme	Accompagner les acteurs publics dans l'exécution des recommandations des instruments onusiens en matière des droits de l'Homme	1	-
Ministère de la Justice (MJ)	Le MJ dispose d'une analyse genre effectuée en 2019 dans le cadre de la mise en œuvre du Programme Gouvernemental pour l'Égalité « PGE II » avec l'appui de l'Union Européenne	Soutien et pilotage	Renforcer les compétences et soutenir l'égalité des sexes	4	4
		Performance de l'administration judiciaire	Accroître l'exécution des jugements en matière civile	-	1
			Faciliter l'accès au droit et à la justice	-	2
		Modernisation du système judiciaire et juridique	Renforcer la dématérialisation des procédures dans les tribunaux	1	-
		Renforcement des droits et des libertés	Protéger les droits de la femme et de l'enfant	3	-
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion	Une analyse genre a été réalisée en 2017-2018 dans le cadre d'un partenariat entre la Délégation et le PNUD	Politique pénitentiaire de réinsertion des détenus	Amélioration des conditions de détention	2	4
			Promotion des programmes de préparation à la réinsertion	4	8
			Renforcement des capacités de l'administration	1	2
			Intégration des aspects genre et de la dimension environnementale	1	-
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	Le Ministère ne dispose pas encore d'une analyse genre sectorielle afférente à ses domaines d'action	Encadrement religieux	Amélioration de la situation sanitaire des préposés religieux et leur ayant droit	1	-
Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille	Le MSISF, dans le cadre de la conception du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE) dans sa première version au titre de la période 2012-2016 et sa deuxième couvrant la période de 2017 à 2021, a élaboré un diagnostic genre suivi d'une analyse	Pilotage et support	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	1	1

	genre sectorielle accompagnée de son Plan d'action à Moyen Terme (PASMT).	Intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme	Concevoir et piloter la mise en œuvre du plan gouvernemental pour l'égalité	4	-
			Renforcer l'autonomisation économique des femmes et des filles	2	-
		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	-	4
			Concevoir, coordonner et mettre en œuvre des politiques publiques efficaces dans les domaines de la protection de l'enfance en tenant compte la dimension genre	2	-
			Protéger et promouvoir la famille et les personnes âgées	2	-
Ministère de l'Economie et des Finances (MEF)	L'année 2022 est marquée par le lancement de l'élaboration de l'analyse genre relative au MEF et ce, en partenariat avec le Centre d'Excellence pour la BSG (CE-BSG).	Support et Pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	1	1
		Politiques Economiques et Stratégies des finances Publiques	Intégrer la sensibilité genre dans le processus budgétaire des départements ministériels	1	-
			Améliorer les analyses relatives à l'environnement et au développement durable	1	-
			Introduire l'approche genre dans la nomination des représentants de l'Etat au sein des organes de gouvernance des EEP	1	-
Département de la Réforme de l'Administration	Le DRA a réalisé, en 2019, une analyse genre en partenariat avec l'UE et ce, en appui à la mise en œuvre du PGE II.	Réforme de l'administration et amélioration des services publics	Institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétence	1	1
			Améliorer, élargir et diversifier des services publics rendus	1	1
			Renforcer l'intégrité et la transparence	-	1
			Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences au niveau du ministère	-	1

Département chargé de la Communication (DC)	Le DC dispose d'une analyse genre réalisée dans le cadre du programme d'appui de l'Union Européenne pour la mise en œuvre du PGE II. De plus, le DC a élaboré, depuis 2019, un guide pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias au Maroc	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	1	-
			Développer les compétences du personnel et Optimiser l'efficacité de la gestion des Ressources Humaines	-	1
Haut-Commissariat au Plan (HCP)	Le HCP ne dispose pas encore d'analyse genre propre à ses structures, ses métiers et ses champs d'actions. Toutefois, le HCP est la principale structure nationale chargée de la collecte des données y compris celles sensibles au genre nécessaires à la mise en place, le suivi et l'évaluation des politiques publiques.	Pilotage et soutien	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	2	-
			Formation des cadres dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information	1	2
			Améliorer la qualité des prestations sociales fournies aux étudiants de l'INSEA	1	-
Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE)	Le CESE ne dispose pas d'analyse genre propre à sa structure et à ses champs d'actions. Néanmoins, les auto-saisines, les avis et les rapports émanant de cette structure traitent de manière systématique les questions liées à la promotion de l'égalité de genre.	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	1	-
Département chargé de la Transition Energétique	Le Département chargé la Transition Energétique dispose, depuis, 2019 d'une analyse genre réalisée dans le cadre d'un appui du Centre d'Excellence pour la BSG (CE-BSG) en partenariat avec l'AFD.	Support et pilotage	Institutionnaliser une administration publique égalitaire basée sur un système de compétence	2	1
Département chargé du Développement Durable	Le Département dispose d'un diagnostic genre réalisé en partenariat avec ONU Femmes et qui a servi de base pour l'élaboration de la Stratégie de l'Institutionnalisation de l'Egalité de Genre (SIEG) dans le secteur de l'environnement.	Pilotage et Support	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	1	1
Département de l'Habitat et de la Politique de la Ville (DHPV)	En plus de l'analyse genre déjà effectuée en 2019 couvrant les dimensions liées à l'habitat et à la politique de la ville, le DHPV a lancé, en 2022, l'élaboration d'une nouvelle analyse genre en partenariat avec le CE-BSG, l'ONU Femmes et l'UE.	Soutien et pilotage	Renforcer et développer les compétences des Ressources Humaines	1	-
Département chargé de l'Eau (DE)	Le DE dispose, à ce jour, de deux analyses genre. Il s'agit de l'analyse réalisée pour l'élaboration de la Stratégie de l'Institutionnalisation de l'Intégration de l'Egalité de Genre dans le Secteur de l'Eau (SIIGSE) et celle réalisée, en 2019, en partenariat avec le CE-BSG et appuyée par l'AFD.	Eau	Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau	-	1

Ministère de la Santé et de la Protection Sociale (MSPS)	Le MSPS dispose d'une analyse genre réalisée, entre 2019 et 2020, dans le cadre du programme d'appui à la BSG porté par le CE-BSG en partenariat avec l'AFD.	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	-	2
			Généraliser la prise en charge des patients à travers l'augmentation de la capacité de formation de base et continue	-	4
			Améliorer les conditions de travail des professionnels de santé en prenant en compte la dimension genre et renforcer les actions sociales	1	-
		Planification, programmation, coordination et soutien des missions du système de santé	Généraliser la protection sociale	-	4
			Appui à la contractualisation et l'accompagnement de la mise en œuvre des dispositions de la régionalisation avancée	1	-
		Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques	Améliorer la santé reproductive et maternelle	3	-
			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	1	-
		Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaires, prévention et contrôle des maladies	Améliorer l'accès équitable de la population, femmes/filles et hommes garçons de toutes catégories, aux services de prévention et de contrôle des maladies transmissibles	-	6
			Renforcer la prévention et la prise en charge des maladies non transmissibles chez les femmes/Hommes	1	8
		Actions et prestations de soins primaires, pré hospitaliers et hospitaliers	Améliorer l'accès aux soins et la prise en charge hospitalière	1	2
Département chargé de l'Education Nationale	Le Département dispose d'une analyse genre réalisée, en 2019, dans le cadre du programme de l'Union Européenne d'appui pour la mise en œuvre du PGE II, en partenariat avec Expertise France et l'AFD.	Gouvernance du système et mobilisation des acteurs	Institutionnaliser l'approche genre au niveau du système éducatif	2	-
		Equité et égalité des chances et obligation de scolarité	Accélérer la généralisation du préscolaire pour les enfants de 4 à 5 ans	-	2

Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (MESRSI)			Scolariser l'ensemble des élèves d'une génération jusqu'à la fin de l'école primaire et les conduire à la maîtrise des compétences	-	7	
			Scolariser le maximum des élèves au collégial selon des niveaux de compétence attendus	-	7	
		Enseignement qualifiant et post-secondaire pour la promotion de l'individu et de la société	Conduire le maximum des jeunes aux niveaux de compétences attendues en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants	-	15	
	Le MESRSI ne dispose pas encore d'analyse genre, mais le Ministère prévoit sa réalisation au regard de son importance pour la définition d'un plan d'action à même de renforcer davantage la prise en compte de l'égalité de genre dans le secteur de l'enseignement supérieur.	Enseignement supérieur		Répondre à la demande croissante pour l'enseignement supérieur	-	2
				Améliorer le rendement interne du système de l'enseignement supérieur	2	4
	Le DPF dispose de plusieurs analyses et diagnostics genre, en l'occurrence, 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, des autodiagnostic genre destinés aux établissements de formation professionnelle et une autre analyse genre réalisée, en 2019, en partenariat avec le CE-BSG et l'AFD.	Conduite et pilotage du système de la formation professionnelle		Assurer le rapprochement entre le besoin en compétences et l'offre de formation en tenant compte de l'aspect genre	-	4
				Élargir l'accessibilité au secteur pour les personnes à besoins spécifiques en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	-	4
				Améliorer la qualité de formation et la performance des opérateurs en tenant compte de la dimension genre	-	1
		Gouvernance du système de la formation professionnelle et mobilisation des acteurs et partenaires	Assurer l'égalité professionnelle au Département de la Formation Professionnelle	1	-	
	Département chargé de la Jeunesse	Dans le cadre de son partenariat avec le CE-BSG, le Département de la Jeunesse a réalisé en 2019 une analyse genre avec l'appui de l'AFD et l'appui technique de l'Expertise France.	Pilotage et gouvernance	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	-	2
Jeunesse, enfance et femmes			Renforcer l'encadrement des jeunes, et des enfants, promouvoir le tissu associatif et l'autonomisation de la femme	2	10	
			Renforcer la qualification professionnelle de la femme et de la jeune fille	2	-	

			Améliorer les équipements et infrastructures en tenant compte des besoins spécifiques des filles et garçons	1	-
Ministère d'Inclusion Economique de la Petite Entreprise d'Emploi et des Compétences (MIEPEEC)	Le MIEPEEC a réalisé, en 2019, une analyse genre sectorielle dans le cadre du programme de partenariat avec le CE-BSG et l'AFD pour le renforcement de la BSG au Maroc. A noter, également, que le MIEPEEC a conclu un protocole d'accord avec l'ONU Femmes et l'OIT qui vise le renforcement des capacités du Ministère pour l'utilisation des statistiques sensible au genre, des analyses genre et des résultats émanant d'études sur la situation de la femme dans le marché du travail pour concevoir des actions pertinentes à même de promouvoir l'accès des femmes au marché du travail et le respect de leurs droits.	Pilotage et appui	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	-	1
			Appuyer et accompagner les programmes du Ministère et promouvoir le rayonnement du Maroc aux niveaux international et continental	-	3
		Inclusion Économique, emploi et observation du marché du travail	Promouvoir l'emploi productif pour tous y compris les femmes et les jeunes	-	-
			Promouvoir l'entrepreneuriat et appuyer la création de la très petite entreprise	1	-
			Développer un système intégré d'observation du marché du travail	-	1
		Travail	Renforcer la législation du travail et promouvoir l'égalité professionnelle et les droits fondamentaux des catégories spécifiques	2	1
Département chargé de l'Agriculture (DA)	L'analyse genre du secteur de l'agriculture a été menée, en 2019, en partenariat avec le CE-BSG et l'AFD. Par ailleurs, un projet de coopération avec la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement (BERD) est en cours d'élaboration, en vue de renforcer les capacités du DA pour renforcer l'intégration de la dimension genre dans sa nouvelle stratégie « Génération Green ».	Développement des filières de Production	Améliorer le taux d'encadrement des agriculteurs et renforcer l'intégration de genre	1	2
		Enseignement, formation et Recherche	Améliorer la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle agricole	1	2
			Intégrer la dimension genre dans les programmes de développement agricole	1	2
		Support et services polyvalents	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	1	-
Département chargé de la Pêche Maritime (DPM)	En plus de l'analyse genre du secteur de la pêche réalisée, en 2019, le DPM a entrepris, en 2021, un projet portant sur l'évaluation de l'intégration d'une approche sensible au genre dans le secteur de la pêche artisanale et ce, dans le cadre de l'accord de coopération technique entre le DPM et la FAO avec l'implication de la Confédération	Qualification, promotion socioprofessionnelle et sécurité des gens de mer	Mettre à la disposition du secteur de la pêche un personnel qualifié en tenant compte l'approche genre	3	4
			Promouvoir les actions socioéconomiques en faveur des professionnels du secteur en tenant compte de l'approche genre	2	4

	Nationale de la Pêche Artisanale au Maroc (CNPAM). De plus, une étude analytique portant sur la situation socio-économique des femmes pêcheurs a été réalisée dans le cadre du projet relatif à « l'appui des femmes pêcheurs à pieds pour un accès durable aux ressources halieutiques dans les zones les plus vulnérables du Maroc (mars 2021-mars 2022)», en partenariat avec ONU Femmes et bénéficiant d'un soutien financier du Gouvernement du Japon	Pilotage et gouvernance	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	1	2
			Institutionnaliser l'intégration du genre au niveau du département de la pêche	1	-
Ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC)	Le MIC, depuis 2019, d'une analyse sectorielle genre réalisée dans le cadre du programme d'appui de l'UE pour la mise en œuvre du PGE II	Support et pilotage	Améliorer les compétences et optimiser les ressources	-	1
Département chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire (DAES)	Le DAES ne dispose pas encore d'une analyse genre dans ses périmètres d'actions	Artisanat	Promouvoir la qualité et l'innovation et renforcer la promotion des produits de l'artisanat	-	1
			Améliorer les moyens de production et accompagner les acteurs du secteur	-	2
			Former et renforcer les capacités des acteurs du secteur	-	1
		Economie Sociale	Renforcer et harmoniser une économie sociale et solidaire performante	-	1