

Royaume du Maroc



Projet de Loi de Finances  
pour l'année budgétaire  
2019



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



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



*« ...Quel qu'il soit, chaque citoyen marocain doit jouir des mêmes chances pour servir son pays et être sur un pied d'égalité avec ses compatriotes pour tirer profit des richesses nationales et des occasions d'épanouissement et d'ascension sociale...»*

*Extrait du Discours de S.M. le Roi Mohammed VI adressé aux membres des deux Chambres du Parlement lors de l'ouverture de la première session de la 3<sup>ème</sup> année législative de la 10<sup>ème</sup> législature, le 12 octobre 2018.*



# SOMMAIRE

---

<b>INTRODUCTION GENERALE</b> .....	<b>1</b>
<b>I. POUR UNE EFFECTIVITE DE L'EGALITE DE GENRE : PRINCIPALES AVANCEES ET LEVIERS DE RENFORCEMENT</b> .....	<b>3</b>
1. Avancées législatives et institutionnelles en matière d'institutionnalisation de l'égalité de genre, de lutte contre la violence à l'égard des femmes et de la promotion de la culture d'égalité .....	3
2. Accès aux services sociaux : des avancées encourageantes mais sur fond de persistance des inégalités sociales .....	7
3. Accès aux opportunités économiques : participation des femmes au marché du travail et dynamique de l'entrepreneuriat féminin .....	12
<b>II. ASSISES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES EN FAVEUR DE L'EGALITE DE GENRE</b> .....	<b>16</b>
1. Ministère de la Justice .....	16
2. Ministère des Habous et des Affaires Islamiques .....	23
3. Direction Générale des Collectivités Locales .....	28
4. Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social .....	30
5. Ministère délégué chargé de la réforme de l'Administration et de la Fonction Publique .....	39
6. Ministère de l'Economie et des Finances .....	44
7. Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale .....	49
8. Département de la Communication .....	52
<b>III. EFFORTS CONTINUS POUR UN ACCES EQUITABLE AUX SERVICES SOCIAUX ET AUX INFRASTRUCTURES DE BASE</b> .....	<b>58</b>
1. Département de l'Energie.....	58
2. Secrétariat d'Etat chargé du Développement Durable.....	62
3. Secrétariat d'Etat chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville .....	67
4. Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau.....	71
5. Département de l'Eau .....	74
6. Ministère de la Santé.....	81
7. Département de l'Éducation Nationale .....	89
8. Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.....	99
9. Agence Nationale de Lutte contre l'Analphabétisme.....	105
10. Secrétariat d'Etat Chargé de La Formation Professionnelle .....	108
11. Ministère de la Jeunesse et des Sports.....	112
<b>IV. ACCES EQUITABLE AUX FACTEURS DE PRODUCTION POUR UNE AUTONOMISATION ECONOMIQUE RENFORCEE DES FEMMES</b> .....	<b>118</b>
1. Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle.....	118
2. Département de l'Agriculture .....	124
3. Département de la Pêche Maritime .....	128
4. Haut-Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte Contre la Désertification .....	134
5. Département de l'Industrie et du Commerce .....	136
6. Département du Tourisme.....	143
7. Département de l'Artisanat et de l'Economie Sociale.....	147
<b>ANNEXES</b> .....	<b>153</b>



## Liste des acronymes

### A

ABH	Agences du Bassin Hydraulique
ADEREE	Agence nationale pour le développement des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique
ADS	Agence de développement social
AFEM	Association des Femmes Chefs d'Entreprise du Maroc
AGR	Activités Génératrices de Revenu
AMITH	Association Marocaine des Industries du textile et de l'Habillement
AMO	Assurance Maladie Obligatoire
ANAPEC	Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences
ANDA	Agence Nationale pour le Développement de l'Aquaculture
ANLCA	Agence Nationale de Lutte contre l'Analphabétisme
APEFE	Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger
AREF	Académie régionale de l'Education et de la Formation

### B

BO	Bulletin Officiel
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
BTS	Brevet de Technicien Supérieur

### C

CCG	Caisse Centrale de Garantie
CDG	Caisse de dépôt et de Gestion
CDMT	Cadre de dépense à moyen terme
CE-BSG	Centre d'Excellence de la BSG
CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
CLDH	Comité Local de Développement Humain
CN	Coordination Nationale
CNEDD	Charte Nationale de l'Environnement et du Développement Durable
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
COP	Conférence des parties sur le climat
CPDH	Comité Provincial de Développement Humain
CRDH	Comité Régional de Développement Humain
CSF	Contrats Spéciaux de Formation
CSPJ	Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire
CT	Collectivités Territoriales

### D

DAAG	Direction des Affaires Administratives et Générales
DB	Direction du Budget
DCMAEI	Direction de la Coopération Multilatérale et des Affaires Economiques Internationales
DEPF	Direction des Etudes et des Prévisions Financières
DGCL	Direction Générale des Collectivités Locales

### E

ECOSOC	Conseil Economique et Social des Nations Unies
--------	--

EHTC	Etablissements d'Hébergement touristique classés
ENMG	Equipe Nationale Management Genre
ENPSF	Enquête Nationale sur la Population et la Santé Familiale
EPU	Examen Périodique Universel
ERMG	Equipe Régionale Management Genre

## F

FEA	Fédération des Entreprises d'Artisanat
FINCOME	Forum International des Compétences Marocaines à l'Etranger
FSHIU	Fonds de Solidarité Habitat et Intégration Urbaine
FSUT	Fonds de Service Universel des Télécommunications
FTOS	Fonds des Tabacs pour l'Octroi de Secours

## G

GIZ	Agence Allemande pour la coopération internationale
-----	---

## H

HACA	Haute autorité de la Communication audiovisuelle
HCP	Haut-Commissariat au Plan

## I

IIECAG	Instances de l'Equité, de l'Egalité des Chances et de l'Approche Genre
IÉS	Institutionnalisation de l'Egalité des Sexes
IMA	Institut des Métiers de l'Aéronautique
INDH	Initiative Nationale Pour le Développement Humain
INRH	Institut National de Recherche Halieutique
IPE	Indemnisation pour Perte d'Emploi
IPS	Indice de parité entre les sexes
ISITH	Institut Supérieure de l'Industrie, du Textile et Habillement
ISMAC	Institut supérieur des métiers de l'audiovisuel et du cinéma

## L

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

## M

MASEN	Agence Marocaine de l'Energie Solaire
MCA	Millennium Challenge Account
MCC	Millennium Challenge Corporation
MENA	Middle East and North Africa (Moyen-Orient et Afrique du Nord)
MITC	MITC Capital, société gestionnaire du Maroc Numeric Fund

## O

OCDE	Organisation de Coopération et de Développement économique
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
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONEE	Office National de l'Electricité, électrification rurale

ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONMT	Office National Marocain du Tourisme
ONP	Office National des Pêches
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

## P

PAC	Programmes d'Action Communaux
PAGER	Programme d'Approvisionnement Groupé en Eau Potable des Populations Rurales
PAI	Plan d'Accélération Industrielle
PCD	Plan Communaux de Développement
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
PERG	Programme d'Electrification Rurale Global
PAGER	Programme d'Approvisionnement Groupé en Eau potable des Populations Rurales
PGE	Plan Gouvernemental pour l'Egalité
PIPE	Politique Intégrée pour la Protection de l'Enfance
PMV	Plan Maroc Vert
PNEEI	Programme National d'Economie d'Eau d'Irrigation
PNRR	Programme National des Routes Rurales
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement

## R

RAMED	Régime d'Assistance Médicale
RCI	Réseau de Concertation Interministérielle pour l'Egalité des sexes dans la Fonction Publique
REC	Référence des Emplois et des Compétences
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
Rio+20	Conférence des Nations unies sur le développement durable 2012

## S

SEGMA	Service de l'Etat Géré de Manière Autonome
SIIGSE	Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le secteur de l'Eau
SMIT	Société Marocaine d'Ingénierie Touristique
SMSI	Sommet Mondial sur la Société de l'Information
SNE	Stratégie Nationale pour l'Emploi
SNDD	Stratégie Nationale de Développement Durable
SNFP	Stratégie Nationale de la formation professionnelle
SNRT	Société Nationale de la Radiodiffusion et de Télévision
SNU	Système des Nations Unies
STEP	Station de Transfert d'Energie par Pompage
SUA	Convention de l'Organisation Maritime Internationale (OMI) pour la répression d'actes illicites contre la sécurité de la navigation maritime

## T

TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
-----	--

## U

UE	Union Européenne
UNCCD	Convention des Nations Unies pour la lutte contre la désertification
UNDAF	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Appui au Développement
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UpM	Union pour la Méditerranée

## V

VSB	Programme Villes Sans Bidonvilles
-----	-----------------------------------

# INTRODUCTION GENERALE

De par son élan réformateur volontariste et les fondements de son projet de société, le Maroc a placé la question de l'égalité et de l'équité genre au cœur des priorités de ses politiques publiques. Une telle priorisation s'inscrit en parfaite cohérence avec l'objectif stratégique de consolider les bases d'une économie prospère, profitant à l'ensemble des citoyennes et citoyens, et d'un vivre-ensemble harmonieux et apaisé au sein duquel la femme marocaine exercerait pleinement et entièrement ses droits fondamentaux.

Les efforts consentis par les pouvoirs publics, dans cette perspective, se sont attelés autant à la résorption des contraintes liées à l'accès aux services sociaux de base que le relèvement du taux de participation des femmes dans l'activité économique auquel s'ajoute la lutte vigoureuse contre la violence et toutes les formes de discriminations à leur encontre.

Ces efforts ont été fortement consolidés avec l'adoption de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF), dont les dispositions consacrent l'institutionnalisation et l'appropriation commune de la planification intégrant la dimension genre dans les politiques publiques. Ce faisant, le Maroc figure, aujourd'hui, au rang des expériences réussies à l'échelle internationale en matière de déploiement de la politique de l'égalité et de l'équité genre.

Pour cerner les contours de cette politique structurante, cette 14<sup>ème</sup> édition du Rapport sur le Budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre et accompagnant le PLF 2019, a pour objet de mettre en relief les avancées réalisées par notre pays en la matière et d'identifier le chemin qui reste à parcourir dans la perspective de cristalliser l'effectivité de l'équité et de l'égalité genre en tant que l'un des principaux piliers du modèle de développement national.

De par ses missions consacrées au pilotage du processus d'opérationnalisation des dispositions de la LOF, dont notamment pour ce qui est de la prise en compte de la dimension genre dans les exercices de programmation des départements ministériels, le Ministère de l'Economie et des Finances continue d'œuvrer activement en faveur de l'appropriation collective de la BSG, à travers la mutualisation des connaissances et de l'expertise et le développement de la recherche en matière de financement de l'égalité genre.

Dans la continuité de cette dynamique vertueuse, une 3<sup>ème</sup> vague de préfiguration de la BSG, impliquant 5 nouveaux départements ministériels, a été lancée en 2018, conformément à la circulaire du Chef du gouvernement (n°7/2018). Cette nouvelle vague de préfiguration porte, ainsi, le nombre total des ministères accompagnés en matière d'appropriation de la BSG à 28 départements ministériels. Ladite circulaire a réitéré l'impératif de la prise en compte systématique de la dimension genre dans les pratiques de programmation et ce, en vue de réunir les conditions requises pour une application réussie des dispositions de l'article 39 de la LOF.

L'examen de ce processus d'envergure, à travers le Rapport sur le Budget axé les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre, permet de relever des progrès indéniables en termes d'alignement des départements ministériels sur les principes de la démarche de BSG. Néanmoins, des efforts additionnels mériteraient d'être consentis par certains départements, particulièrement en matière d'élaboration des indicateurs de performance afférant à leurs programmes métiers.

En somme, cette édition du Rapport sur le Budget axé les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre, qui est axée sur une démarche orientée bilan, se propose de rendre compte des acquis enregistrés et du gap à rattraper, moyennant une action publique efficace et efficiente, dans l'objectif de cristalliser davantage l'ancrage des départements ministériels aux principes d'égalité et d'équité genre.



## I. POUR UNE EFFECTIVITE DE L'EGALITE DE GENRE : PRINCIPALES AVANCEES ET LEVIERS DE RENFORCEMENT

Fermement engagé sur la voie du développement durable et de la justice sociale, le Maroc a érigé les principes d'équité et d'égalité genre au rang des priorités nationales et socles fondateurs de la stratégie de développement économique et social du pays.

A ce titre, des réformes importantes d'ordre législatif, réglementaire et institutionnel ont été adoptées. Celles-ci traduisent, dans leur substrat, la détermination du Gouvernement à renforcer les droits des femmes et à lutter contre toutes les formes de discrimination à leur égard et ce, en ligne avec les principes de l'égalité des droits et de la parité tels qu'ils ont été prescrits dans la Constitution de 2011.

L'enrichissement continu du cadre juridique national a été couronné par l'intégration des considérations liées au genre dans les programmes et politiques publics. C'est ainsi que le 2<sup>ème</sup> Plan Gouvernemental pour l'Égalité « PGE II » (2017- 2021) a été conçu pour traduire en actions concrètes les engagements exprimés dans le Programme Gouvernemental que pour se conformer aux engagements internationaux du Royaume, en particulier ceux convenus dans le cadre de l'Agenda 2030 de l'ONU et de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine.

Les enseignements tirés du 1er plan ICAM ont servi de cadre référentiel pour l'élaboration du PGE II (2017- 2021). Ce plan d'envergure s'articule autour de quatre axes thématiques, en l'occurrence : le renforcement de l'employabilité et l'autonomisation économique des femmes ; la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de responsabilités familiales ; la participation des femmes à la prise de décision ainsi que la protection et la réalisation des droits des femmes. A ces axes thématiques, s'ajoutent trois axes transversaux, il s'agit de la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre, de l'intégration du genre au niveau de l'ensemble des politiques sectorielles et programmes du gouvernement et leur suivi au même titre que l'implémentation du genre au niveau des collectivités territoriales dans les milieux urbains, péri-urbains et ruraux.

Ce nouveau plan jette les bases nécessaires pour cristalliser l'ancrage aux principes d'égalité et d'équité genre, moyennant une action publique efficace et efficiente.

### 1. AVANCEES LEGISLATIVES ET INSTITUTIONNELLES EN MATIERE D'INSTITUTIONNALISATION DE L'EGALITE DE GENRE, DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE A L'EGARD DES FEMMES ET DE LA PROMOTION DE LA CULTURE D'EGALITE

La dernière décennie a été marquée par des avancées législatives et institutionnelles notables en matière d'institutionnalisation de l'égalité de genre, comme en attestent les textes de lois adoptés en faveur de la protection des droits des femmes et de lutte contre toute forme de violence.

En outre, des efforts importants ont été consentis pour renforcer l'ancrage des institutions à la culture d'égalité homme-femme et l'accélération du processus d'intégration de l'égalité de genre dans les politiques publiques.

- *Lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes*

En matière de renforcement du cadre institutionnel et juridique favorisant l'égalité de genre et la lutte contre la violence à l'égard des femmes, le Maroc, après adoption finale en juillet

2017 de la loi n°79.14 relative à l'autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (APALD), a adopté en février 2018, la loi 103.13 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes (bulletin officiel du 12 mars 2018). Cette loi, entrée en vigueur en septembre 2018, dote le pays d'un texte cohérent pour lutter efficacement contre la violence fondée sur le genre, en conférant aux femmes victimes de violence les conditions et les mesures de protection juridique requises.

Cette nouvelle loi comprend des dispositions relatives à la criminalisation de certains actes de violence, notamment, l'agression verbale, à l'élargissement du concept de harcèlement sexuel pour inclure les actes commis dans les espaces publics ou autres et au renforcement des sanctions sur certains actes perpétrés dans des circonstances particulières. La loi prévoit, également, l'amélioration de la protection de la femme victime de violence à travers, notamment, son placement dans des centres d'hospitalisation aux fins de traitement ou dans des établissements d'accueil et de protection sociale.

En plus des avancées juridiques, plusieurs actions ont été déployées pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. A cet effet, le Ministère de la Justice a mené des actions vigoureuses visant à renforcer l'efficacité du fonctionnement des cellules de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence. Ainsi, le Ministère, en coordination avec les directions concernées par l'opérationnalisation et l'équipement de ces cellules, a veillé à doter les différentes juridictions du Royaume (21 Cours d'Appel et 69 Tribunaux de Première Instance) d'outils informatiques nécessaires à leur bon fonctionnement (lignes téléphoniques, Internet, ordinateurs et imprimantes) portant, ainsi, le taux d'équipement de ces structures à 66% en 2017. Il est prévu que ce taux atteigne 77% à fin 2018.

De son côté, le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social (MFSEDS), dans le cadre du partenariat conclu avec les centres d'écoute, d'accueil et d'orientation des femmes, a signé plusieurs conventions avec des associations en juillet 2018, apportant un appui à 52 centres d'écoute des femmes victimes de violences, pour un montant total de 12 millions de dirhams, sur trois tranches, en vue de garantir la continuité et la qualité des services offerts, en matière d'accueil, d'écoute et de prise en charge des femmes victimes de violence.

Le MFSEDS a, par ailleurs, entrepris la réalisation de la 2ème phase de la Stratégie Nationale de Lutte contre la violence à l'égard des Femmes et la mise en œuvre de la « Déclaration de Rabat pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes dans les lieux publics » adoptée par le Ministère et par les trois villes : Rabat, Casablanca et Marrakech. Le MFSEDS a également lancé, en 2017, les travaux pour la conduite de la 2ème enquête sur la violence à l'égard des femmes afin d'actualiser les données relatives à la prévalence de ce fléau.

Le MFSEDS a procédé, également, à la mise en place de 40 Espaces Multifonctionnels additionnels pour les Femmes (EMF) au niveau des différentes régions du Royaume et ce, en coordination avec l'Entraide Nationale. Dans ce sens, un diagnostic territorial et un cahier de charges relatif au fonctionnement et à l'offre de services de ces EMF ont été réalisés. Le MFSEDS continue d'œuvrer en faveur du soutien aux actions déployées par l'Observatoire National de la violence à l'égard des femmes.

#### ➤ *Promotion de la culture d'égalité et de lutte contre les stéréotypes*

L'amélioration de l'image de la femme dans les médias, la diffusion des principes d'égalité, et la lutte contre la discrimination et les stéréotypes fondés sur le genre constituent une dimension prioritaire de l'action des pouvoirs publics. A cet égard, le Département de la Communication a mis sur pied, durant la dernière décennie, plusieurs programmes et projets visant l'institutionnalisation de la lutte contre les stéréotypes fondés sur le genre dans les contenus médiatiques, à travers l'élaboration de la loi n°83-13 portant amendement de la loi 77-03 relative à la communication audiovisuelle en termes de respect de l'image de la femme et de la lutte contre les stéréotypes (Bulletin Officiel n° 6389, le 24 août 2015), l'insertion dans les cahiers des charges du pôle public des dispositions pour l'amélioration de l'image

de la femme dans les médias et la mise en place de l'Observatoire National de l'Image de la Femme dans les Médias qui assure la veille et l'observation de l'image de la femme dans les différents supports médiatiques.

Le Département s'attèle, actuellement, à l'élaboration d'un guide sur les stéréotypes dans les médias, visant l'intégration effective de l'approche genre dans les contenus médiatiques, et la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les médias. D'autres actions en lien avec l'amélioration de l'image de la femme dans les médias sont, également, à l'œuvre par la Haute Autorité de la communication audiovisuelle (HACA) ainsi que par les intervenants du secteur des médias. En effet, l'instance de régulation a lancé, en juin 2017, un nouveau projet portant sur la lutte contre les discriminations et les stéréotypes liés au genre et la promotion de la culture de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le champ audiovisuel. S'étendant sur la période 2017-2020, ce nouveau projet appuyé par l'ONU-Femmes et l'UNESCO et baptisé « Médias audiovisuels : Liberté de communication et égalité entre les femmes et les hommes », comprend quatre produits intégrés : un kit pédagogique, une plateforme digitale de veille, une grille d'indicateurs de monitoring ainsi qu'un module « HMS-Genre<sup>1</sup> ».

➤ *Institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans les pratiques de planification et de programmation des Départements ministériels*

Le Ministère de l'Economie et des Finances a poursuivi ses efforts visant à assurer l'intégration effective de la dimension genre dans la programmation budgétaire. A cet effet, le Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) qui a pour principale mission le pilotage du processus d'application des dispositions de l'article 39 de la LOF n'a eu de cesse d'œuvrer activement en faveur de l'appropriation de la BSG par les départements ministériels, de renforcer l'échange des connaissances et de l'expertise et de promouvoir le développement de la recherche en matière de financement de l'égalité.

Ainsi, en termes d'accompagnement des départements ministériels et au niveau territorial, plusieurs réunions de travail ont été organisées avec les départements préfigurateurs de la BSG dont l'objectif est l'examen des propositions émanant de ces départements en termes de programmes, de projets et d'indicateurs de performance sensibles au genre, en prenant appui aussi bien sur l'expertise du CE-BSG et celle des partenaires étrangers. Ces travaux ont permis l'intégration de la dimension genre au niveau des morasses budgétaires et des Projets de Performances (PDP) de plusieurs départements ministériels.

Concernant le volet système d'information, le CE-BSG en partenariat avec Expertise France a lancé, en 2018, une mission de consultation pour le développement d'un système d'information budgétaire sensible au genre qui a pour objectifs d'identifier les besoins, les indicateurs, la méthodologie de production des données d'un panel de départements ministériels, de proposer un système de marquage genre des ressources budgétaires et d'appuyer le MEF pour produire des supports à même de réussir la préparation et l'analyse des PDP et des budgets des départements ministériels, en tenant compte de la dimension genre.

En termes de partenariats, un projet de jumelage institutionnel Maroc-Union Européenne relatif au renforcement du processus d'application de la BSG a été lancé en avril 2018. Ce jumelage ambitionne de consolider les liens de coopération entre le Maroc et l'Union Européenne dans le domaine de la BSG, moyennant le renforcement des capacités institutionnelles du CE-BSG, d'échanges sur l'ancrage de la BSG dans le processus de budgétisation de notre pays et d'accompagnement des départements ministériels préfigurateurs.

---

<sup>1</sup> HMS-Genre est une adaptation de la HACA Medias Solution (HMS) à la grille d'indicateurs pour gendériser le système de monitoring existant.

Par ailleurs, en matière de gouvernance locale, des efforts soutenus ont été déployés dans le cadre du processus d'institutionnalisation du genre. En effet, en plus de la création en 2014 d'une unité de l'égalité de genre au niveau de la DGCL et du renforcement des capacités des élu(es) et cadres locaux en matière de genre ainsi que la création d'un réseau de 25 formateurs territoriaux en planification/finances locales, plusieurs projets ont été réalisés ou en cours de finalisation en 2017 et en 2018.

Il s'agit, notamment, de l'élaboration de 3 guides de planification territoriales (régionale, provinciale/préfectorale et communale) intégrant l'approche genre; l'élaboration d'un manuel de procédures afférant aux Instances de l'Equité, de l'Egalité des chances et de l'Approche Genre (IEECAG) au niveau régional, provincial/préfectoral et communal ; la réalisation d'un guide de vulgarisation sur la BSG au niveau territorial ; la mise en place d'un plan de formation au profit des femmes élues en matière d'intégration du genre dans la gouvernance locale ; l'organisation des ateliers de sensibilisation sur la planification territoriale intégrant l'approche genre et l'opérationnalisation des IEEAG au profit des élus, membres des IEECAG et cadres territoriaux ; et l'organisation des journées de sensibilisation sur l'approche genre et la BSG au profit des cadres territoriaux.

Il est à signaler à cet égard qu'une convention de partenariat entre le CE-BSG et la DGCL a été signée, en décembre 2017, ayant pour objectifs l'accompagnement de la DGCL pour la mise en place d'un vivier de formateurs ; la sensibilisation des élus locaux et la formation des fonctionnaires territoriaux dans les domaines liés à la Budgétisation Sensible au Genre, ainsi que la production et l'élaboration d'outils pédagogiques.

### Opérationnalisation de l'article 39 de la nouvelle Loi relative à la Loi de Finances : Etat des lieux

L'année 2018 est marquée par la diffusion de la circulaire de Monsieur le Chef de Gouvernement n°7/2018 ayant pour objectif le lancement de la 3ème vague de préfiguration de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) composée de 5 nouveaux départements ministériels aptes à bénéficier, de l'accompagnement du Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) dans l'application et l'opérationnalisation des dispositions de l'article 39 de la nouvelle LOF. Il s'agit du Ministère de l'Industrie, du Commerce de l'Investissement et de l'Economie Numérique, du Département de l'Équipement et du Transport, du Secrétariat d'Etat chargé du Tourisme, Secrétariat d'Etat chargé du Développement Rural, des Eaux et Forêts et La Délégation Générale de l'Administration Pénitentiaire et de la réinsertion. Cette nouvelle vague de préfiguration porte, ainsi, le nombre total des Ministères accompagnés dans leurs dynamiques d'adoption et d'appropriation de la BSG à 28 Départements Ministériels.

Ladite circulaire inclut un cadrage bien défini permettant de réussir l'application des dispositions de l'article 39 de la LOF. Il s'agit de mettre l'accent sur la prise en compte de la dimension genre dans les pratiques de programmation des départements (déclinaison des programmes, des projets et des budgets ainsi que l'élaboration des objectifs et des indicateurs chiffrés sensibles au genre,...) afin de concevoir des stratégies d'actions ministérielles qui soient en ligne avec les attentes des différentes composantes des populations cibles.

De plus, la circulaire a incité les départements ministériels à mettre en place et à opérationnaliser le mécanisme de pilotage et de coordination de la préfiguration de la BSG. Ce mécanisme est composé d'un comité de pilotage présidé par le Secrétaire Général du Ministère de l'Economie et des Finances et composé des Secrétaires généraux des Ministères impliqués ainsi que d'un comité de suivi propre à chaque Ministère/institution publique qui est présidé par son Secrétaire Général et composé de ses directeurs centraux. Dans le même sillage, la circulaire appelle les départements ministériels à mettre en place et opérationnaliser des cellules-Genre composées de représentants de leurs Directions financières et stratégiques, ainsi que des points focaux genre. Ces cellules sont chargées de coordonner les travaux d'application et d'opérationnalisation de la BSG avec le CE-BSG.

Dans le même esprit, et en application des dispositions de la nouvelle LOF en matière d'opérationnalisation d'une programmation budgétaire triennale, une circulaire de M. le Chef du Gouvernement, datée du 22 mars 2018, a été envoyée à l'ensemble des départements ministériels. Elle met en relief les grandes orientations à suivre en vue de réussir l'exercice d'une programmation budgétaire triennale au titre de la période allant de 2019 à 2021. Ladite circulaire incite les Départements ministériels à prendre en compte la dimension genre dans le cadre de cet exercice.

Le suivi de ce processus, à travers le Rapport sur le Budget axé les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre indique que l'effort de sensibilisation et de formation initié, depuis 2002, et couronné par l'adoption de la nouvelle LOF ont permis de faire ressortir des expériences ministérielles concluantes en termes d'application d'une démarche performance sensible au genre. Toutefois, des efforts supplémentaires sont à déployer en matière de prise en compte de cette dimension dans certains départements, notamment, en matière d'élaboration des indicateurs de performance sensibles au genre afférent à leurs programmes métiers. A Cet égard, cette édition du Rapport sur le Budget axé les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre inclut des propositions de gendérisation des programmes, des projets et des indicateurs de performance accompagnant les budgets de certains de ces départements.

## 2. ACCES AUX SERVICES SOCIAUX : DES AVANCEES ENCOURAGEANTES MAIS SUR FOND DE PERSISTANCE DES INEGALITES SOCIALES

La question liée à la réduction des inégalités sociales constitue l'un des défis importants qui interpelle la soutenabilité du modèle de développement national. C'est pour cela que les Orientations Royales et la Déclaration du Gouvernement insistent sur une mise en œuvre efficace et efficiente des projets de développement programmés en vue d'apporter des réponses appropriées aux attentes des citoyennes et citoyens et leur permettre de bénéficier pleinement et équitablement des fruits de la croissance et du développement de leur pays.

A ce titre, les pouvoirs publics ont déployé plusieurs stratégies et programmes durant les deux dernières décennies afin d'assurer l'accès équitable des citoyennes et des citoyens aux services socioéconomiques de base (l'éducation, la santé, le logement décent et les infrastructures de bases). Certes, des progrès non négligeables ont été accomplis. Néanmoins, ceux-ci ne semblent pas avoir été suffisants pour infléchir la progression des inégalités dont l'intensité s'est accentuée surtout en milieu rural.

En matière d'accès à l'éducation, en plus de la généralisation de l'enseignement obligatoire, plusieurs mesures sont déployées pour renforcer et élargir l'offre des services dans le domaine de l'appui social et réduire, par ricochet, les effets des facteurs socio-économiques sur la scolarisation des enfants en prônant une discrimination positive en faveur des communautés rurales et semi-urbaines et des zones isolées. Dans ce sens le nombre d'internats est passé de 833 en 2016-2017 à 889 en 2017-2018. En milieu rural et pour la même période, ce nombre est passé de 492 à 555 internats. Le nombre total des bénéficiaires de ces internats s'est élevé à 158.528 élèves dont 49% sont des filles. Quant aux cantines scolaires, leur nombre est passé de 6.141 en 2016-2017 à 6.037 en 2017-2018, bénéficiant à 1.060.948 élèves dont 48,6% sont des filles. Pour le transport scolaire, le nombre des bus scolaires est passé de 2.746 bus en 2016-2017 à 3.125 bus en 2017-2018, profitant à 153.180 élèves dont 45,9% sont des filles. En ce qui concerne l'Initiative Royale « Un million de cartables », le nombre des bénéficiaires a atteint 4,1 millions d'élèves. Quant au programme « tayssir », le nombre des bénéficiaires a atteint 706.359 élèves en 2017-2018, en nette progression par rapport à l'année précédente.

Au regard des efforts déployés, l'indice de parité entre les sexes (IPS) dans l'enseignement primaire public a enregistré une augmentation notable au niveau national, passant de 0,84 en 2000-2001 à 0,91 (91 filles contre 100 garçons scolarisés) en 2017-2018, soit une hausse de 7 points de pourcentage entre les deux périodes. Au niveau de l'enseignement secondaire collégial, l'IPS public est passé sur les périodes considérées, de 0,75 à 0,85, soit une hausse

de 10 points de pourcentage. L'IPS relatif à l'enseignement secondaire qualifiant public est passé, pour sa part, de 0,85 en 2000-2001 à 1,02 en 2016-2017 au niveau national.

Aussi, la généralisation de la scolarisation des enfants âgés de 6 à 11 ans est-elle pratiquement acquise pour les deux sexes, avec un taux de scolarisation des filles de 99,1% au niveau national et de 101,9% au milieu rural au titre de l'année scolaire 2017-2018.

Malgré cette évolution positive, des écarts en termes de genre et par milieu persistent au niveau des cycles d'enseignement secondaire collégial et secondaire qualifiant. En effet, le taux de scolarisation des filles âgées de 12 à 14 ans est de 86,7% au niveau national et n'est que de 72,3% au milieu rural. De même, le taux de scolarisation des filles âgées de 15 à 17 ans est de 63,6% seulement au niveau national et n'atteint que 33% au milieu rural.

Par ailleurs les taux d'achèvement des filles restent faibles au niveau des deux cycles, secondaire collégial et secondaire qualifiant avec des taux respectifs de 70,5% et de 45,4% au titre de l'année scolaire 2017-2018. De plus, les taux d'abandon des filles restent relativement élevés pour ces deux cycles atteignant 9,4% au collégial et 8,7% dans l'enseignement secondaire qualifiant. Des écarts persistent également en termes d'accès à l'enseignement préscolaire, avec un taux spécifique de scolarisation de l'enseignement préscolaire des filles de seulement 49,6% pour l'année scolaire 2017-2018, et n'atteignant que 35,2% dans les zones rurales.

Sur un autre registre, le recul de l'analphabétisme bien qu'il soit inscrit tendanciellement à la baisse, passant de 43% en 2004 à 32% en 2014, demeure encore lent, soit l'équivalent d'une baisse de près de seulement 1 point de pourcentage par an. Dans ce contexte, une nouvelle stratégie de lutte contre l'analphabétisme couvrant la période allant de 2017 à 2021 a été lancée. Cette stratégie a pour ambition de ramener le taux d'analphabétisme à 20% à l'horizon 2021, tout en donnant la priorité à l'alphabétisation des femmes et des jeunes surtout en milieu rural, et ceci par le ciblage d'un million 50 milles bénéficiaires annuellement.

L'opérationnalisation de cette stratégie se base, entre autres, sur des programmes d'alphabétisation diversifiés selon les spécificités des groupes cibles. Ces programmes ont bénéficié à 854.670 inscrites, avec un taux de participation des femmes de 90% durant l'année scolaire 2017-2018, ce qui dénote de l'importance des efforts alloués pour réduire l'analphabétisme qui touche davantage les femmes.

Quant à l'accès à l'enseignement supérieur, la parité est acquise comme en témoigne la part des étudiantes dans le nombre global des étudiants de l'enseignement supérieur, au titre de l'année universitaire 2017-2018, situé à 49%. Il y a lieu de signaler que le taux féminisation dépasse même les 50% dans les établissements de formation des cadres (55,1%). De même, l'effectif des diplômées femmes représente 49,75% du nombre total des diplômés au titre de l'année universitaire 2016-2017.

Pour ce qui est du système de la formation professionnelle résidentielle et alternée, la part des stagiaires filles dans l'effectif global dans les secteurs public et privé est située à 33%. La part des filles dans le total des lauréats, tous modes de formation confondus, avoisine les 37%. Au titre de l'année 2016-2017, l'effectif global des apprentis est de 30.727 avec une part des filles de l'ordre de 46% de l'effectif total. Quant à la formation par apprentissage, l'effectif global des apprentis, au titre de l'année 2016-2017, est de 30.727 avec une part des filles représentant 46% de l'effectif total. Les filles demeurent fortement présentes dans les formations en lien avec les secteurs des services, de santé, d'éducation, du textile/habillement/cuir et de l'artisanat. Il est à souligner que le Département de la Formation Professionnelle dispose d'un programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité Genre (PSMT-IÉÉG). Dans le cadre de ce programme, une première expérimentation d'élaboration d'autodiagnostic genre est réalisée dans 6 établissements de formation professionnelle relevant de trois opérateurs sectoriels (tourisme, agriculture et pêche). Cette expérimentation sera élargie, par la suite, à l'ensemble des opérateurs de la formation professionnelle.

S'agissant de l'accès aux services de santé, la mise en œuvre des différents programmes sanitaires ont permis d'enregistrer une franche amélioration au niveau des principaux indicateurs d'accès aux soins de santé. Ainsi, le taux de mortalité maternelle a connu une baisse remarquable durant la période 2004-2017 en enregistrant un recul de 68%, pour se situer à 72,6 pour 100.000 naissances vivantes, selon les données de l'Enquête Nationale sur la Population et la Santé Familiale (ENPSF 2018). Cette baisse a permis au Maroc de se conformer aux engagements convenus en matière de l'OMD s'y rattachant et de s'inscrire sur la bonne voie pour la réalisation de l'Objectif de Développement Durable 3, qui prévoit une cible à atteindre près de 36 cas de mortalité maternelle pour 100.000 naissances vivantes.

En matière de suivi de la grossesse, le pourcentage des femmes ayant eu recours à une consultation prénatale a atteint 88,4% au niveau national en 2017, selon l'ENPSF 2018, en amélioration de près de 20 points par rapport à 2004. En matière d'accouchement, 86,6% des femmes au niveau national en 2017 ont bénéficié de l'assistance d'un personnel de santé qualifié contre 63% en 2004 et 26% en 1987. Par ailleurs, les taux de mortalité infantile et infanto juvénile se sont fortement inscrits à la baisse pour atteindre respectivement 18 et 22,16 pour 1000 naissances vivantes en 2017, soit une baisse de 37,3% et de 27,3% par rapport à 2011. La mortalité néonatale (risque de décès avant l'âge d'un mois) a également enregistré une baisse importante sur la période 2011-2017, passant de 21,7 pour 1000 naissances vivantes en 2011 à 13,6 pour 1000 naissances vivantes en 2018, soit une baisse de 37,5%.

En dépit de ces réalisations, les disparités par milieu de résidence demeurent significatives, avec un taux de mortalité maternelle de 111,1 pour 100.000 naissances en milieu rural contre seulement 44,6 en milieu urbain, un écart qui s'est légèrement réduit dans le temps (un écart de 66,5 sur la période de 2010 à 2017, contre un écart de 75 entre 2004 et 2010). En matière de suivi de la grossesse, l'écart entre milieu urbain et rural demeure élevé avec un taux de recours à la consultation prénatale de 95,6% en milieu urbain contre seulement 79,6% en milieu rural. Le taux d'accouchement assisté en milieu rural reste relativement faible par rapport à celui enregistré en milieu urbain avoisinant 74,2% alors que l'on s'approche de la généralisation en milieu urbain, soit 96,6%.

En matière d'accès à la couverture médicale, le Maroc a réalisé des avancées notables avec l'élargissement continu de la population bénéficiaires de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) et du Régime d'Assistance Médicale (RAMED), ce qui a permis d'atteindre un taux de couverture médicale de base de la population de 54,6%. L'élargissement de la population bénéficiaire de l'AMO aux catégories des professionnels libéraux, des travailleurs indépendants, des personnes non salariées exerçant une activité libérale, des indépendants devrait permettre d'augmenter de manière considérable le nombre des bénéficiaires de l'AMO et d'atteindre un taux de couverture de la population avoisinant les 90%.

A noter que la population bénéficiaire de l'AMO s'est établie en 2016 à plus de 9,1 millions de bénéficiaires, dont 3,02 millions au titre du secteur public et 6,08 millions au titre du secteur privé. Quant au RAMED, la poursuite des efforts de généralisation a permis d'atteindre un nombre de bénéficiaires de 12,44 millions à fin août 2018 (7,8 millions de personnes en 2014) selon l'ANAM pour une population cible de 8,5 millions de personnes. Près de 91% des bénéficiaires sont en situation de pauvreté absolue avec une part qui s'accroît de plus en plus (72% en 2012 et 86% en 2015), 49% sont issus du milieu rural et 52% sont des femmes.

En termes d'accès au logement décent, le Secrétariat d'Etat chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville (SEHPL) poursuit les programmes visant la réduction du déficit en logements, la résorption de l'habitat insalubre et la promotion du logement social tout en assurant un cadre de vie convenable pour toutes les catégories socio-économiques. Ainsi et grâce aux différents programmes mis en œuvre, le déficit en logement a été réduit de 67%, passant de 1,24 million d'unités en 2002 à 400.000 unités en 2017. De même, près d'un million de ménages ont bénéficié des programmes de la mise à niveau des quartiers d'habitat non réglementaire sur la même période. En outre, grâce au Programme Villes Sans

Bidonvilles «VSB » 59 villes ont été déclarées sans bidonvilles, permettant l'amélioration des conditions de vie de 277.583 ménages. L'évaluation réalisée par le SEHPL de l'impact socio-économique tenant compte de la dimension genre du programme « villes sans bidonvilles » atteste d'une amélioration de l'accès des bénéficiaires aux services et infrastructures de base.

Ainsi, pour les services de santé, les bénéficiaires du VSB ont profité de la baisse de deux tiers au titre de la distance moyenne séparant leurs nouveaux domiciles du centre de santé le plus proche, soit une baisse de 30km à 8km. De même, le taux de raccordement aux réseaux de l'eau potable est passé de 22,3% à 85,5%, soit un gain de 63 points. De façon corolaire, la corvée de la recherche de l'eau qui incombe aux femmes et filles a été allégée d'environ 39 points en passant de 53,3% à 14,4%. Par ailleurs, ledit programme a contribué à améliorer le taux d'accès des femmes à la propriété du logement en passant de 15,3% à 18,7%, soit un gain de 3 points. Ce taux reste, néanmoins, assez faible en comparaison avec le taux de propriété chez les hommes qui se situe à 80,9%. Ce constat est révélateur de la persistance de contraintes institutionnelles et culturelles en matière d'accès des femmes à la propriété.

En termes d'accès au financement des opérations d'acquisition de logement, le cumul des dossiers garantis par le Fogarim à fin 2017 a atteint 156.857 dossiers, pour un montant de près de 24,4 milliards de dirhams. La répartition des bénéficiaires du Fogarim par genre fait état de l'atteinte de la parité en termes d'accès à ce Fonds.

Pour ce qui est de l'accès aux routes et aux transports, il y a lieu de noter que les investissements dans les infrastructures du transport et de la logistique jouent un rôle important dans le développement socio-économique du pays et ce, à travers la réduction des disparités régionales, et l'amélioration de l'accès aux infrastructures et services de base. Le Programme National des Routes Rurales PNRR (lancé en 1995) en est l'un des exemples les plus illustratifs. En effet, ce programme a permis de porter le taux d'accessibilité de la population rurale à 79,3% en 2017 contre 54% en 2005.

Dans le même sillage, le Département de l'Équipement, du Transport et de la Logistique (DETL) a réalisé une évaluation d'impact dudit programme basée sur une enquête auprès des bénéficiaires couvrant 32 routes (915 ménages dans 84 villages sur l'ensemble du territoire national). L'évaluation, qui a comparé les situations avant et après le projet, a indiqué que l'amélioration de l'accès aux routes a contribué à réduire les inégalités entre les sexes, notamment, en matière d'inscription dans l'enseignement primaire qui a sensiblement augmenté pour les filles par rapport à celle des garçons (augmentation de 7,4% de la proportion de filles inscrites à l'école contre une augmentation globale de 5,8%). Il en est de même pour l'accès aux services de santé vu que le nombre de visites réalisé par les femmes a enregistré une augmentation moyenne de 500%.

En matière d'accès à l'eau potable, le Département de l'Eau s'est doté, depuis juin 2017, d'une stratégie d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le secteur de l'eau (SIIGSE) ayant pour objectif la prise en compte de manière systématique de la dimension genre dans les plans, les programmes, les projets et les lois relatifs au secteur de l'eau afin d'assurer un accès équitable à cette ressource vitale, en prenant en considération les besoins différenciés des populations cibles. Dans ce cadre, la dimension genre est explicitement prise en considération dans les programmes d'approvisionnement en eau potable en l'occurrence le PAGER, le programme d'assainissement des écoles et des mosquées en milieu rural, ainsi que le programme d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement en milieu rural. En termes de réalisations, les bénéficiaires du PAGER se sont établis, à fin 2017, à 13,36 millions habitants des zones rurales dont les femmes et les filles représentent 49,6%. Quant au programme d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement des écoles rurales, il a permis, en 2017, à près de 126 écoles rurales se s'équiper d'assainissement liquide. Les filles représentent 47% de la population bénéficiaire de ce programme.

S'agissant de l'accès à l'énergie, le Département de l'Energie a élaboré plusieurs programmes en vue d'améliorer l'accès à l'énergie moderne, notamment, en milieu rural. A cet égard, le Programme d'Électrification Rurale Globale (PERG), a permis au titre de l'année 2017, l'électrification de 498 villages par réseaux interconnectés, permettant, ainsi, à 11.425 nouveaux foyers ruraux de bénéficier de l'électricité. De ce fait, à fin 2017, près de 39.943 villages ont été électrifiés par raccordement aux réseaux correspondant à 2.111.100 foyers et près de 51.559 foyers ont été équipés par kits photovoltaïques individuels dans 3.663 villages. Le taux d'électrification rurale (TER) a atteint, en conséquence, le niveau de 99,57% en 2017. De plus, ledit programme a généré un impact positif sur le développement économique et social des zones ciblées et ce, en contribuant à l'amélioration des conditions de vie des populations bénéficiaires, à travers l'amélioration des conditions d'hygiène, l'amélioration de l'accès aux services de santé et de la sécurité dans les villages grâce à l'éclairage public et l'amélioration des conditions de scolarisation, en prolongeant la durée du travail scolaire à l'école et à la maison. Par ailleurs, afin d'identifier les impacts sexospécifiques, et plus globalement en vue de renforcer la prise en compte de la dimension genre dans les programmes liés à l'énergie, le Département de l'Energie et Mines (DEM), moyennant la mobilisation du Comité Genre institué au sein du Département, travaille actuellement sur les voies d'institutionnalisation de l'approche genre à travers un plan d'action couvrant la période allant de 2018 à 2021.

Pour ce qui est de l'accès à un environnement sain, l'année 2018 est marquée par la présentation de la mouture finale de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans le secteur de l'environnement et du développement durable, qui est déclinée en 2 axes stratégiques à savoir : la mise en place d'un cadre institutionnel pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité dans le secteur du développement durable et l'intégration de l'approche genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des programmes et des projets dans le domaine du développement durable. Ces axes sont accompagnés de plusieurs projets envisagés au titre de la période 2018-2021 portant, entre autres, sur l'intégration de la dimension genre dans la Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD), la conception et la réalisation d'une base de données sexo-spécifique en matière de développement humain, l'élaboration et la mise en œuvre d'un guide méthodologique, d'un programme de renforcement des capacités et de formation continue sur l'approche genre.

En harmonie avec les réformes sectorielles engagées et s'inscrivant dans la continuité des progrès réalisés en matière de lutte contre la pauvreté rurale, l'exclusion sociale et la précarité, la 3<sup>ème</sup> phase de l'INDH au titre de la période 2019-2023 a été lancée par Sa Majesté Le Roi, le 19 septembre 2018. Cette phase, tout en consolidant les acquis des phases précédentes, vise à opérer une réorientation des programmes de manière à promouvoir le capital humain et les conditions de vie des générations futures, à soutenir les catégories précaires, à résorber le déficit enregistré en matière d'infrastructures et de services de base dans les zones vulnérables et à adopter une nouvelle génération d'initiatives génératrices de revenus et créatrices d'emplois. Dans ce sens, une place de choix est accordée à la promotion de l'égalité genre, notamment, à travers le programme d'accompagnement des personnes en situation de précarité et du programme d'appui pour le développement humain des générations futures qui porte sur l'amélioration du système de santé maternelle, la lutte contre la malnutrition des enfants et le soutien à la généralisation de l'enseignement primaire.

Par ailleurs, il y a lieu de souligner que le bilan de l'INDH durant la période 2005-2017 est largement positif à la fois en termes de réalisations de projets de développement qu'en termes d'amélioration de la gouvernance locale. Ainsi, durant la période 2005-2017 près de 44.000 projets et activités ont été déployés, centrés sur l'amélioration de l'accès aux services sociaux (éducation, santé, ...) et aux infrastructures de base, à l'intégration socioéconomique des populations cibles (femmes, jeunes...), à la lutte contre la précarité et le renforcement de la gouvernance territoriale. Ces projets ont, notamment, porté sur la création de 240 Dar Aloumouma et 519 centres hospitaliers, la mise en place de 1.400 Dar Talib et Dar Taliba, la mise à disposition de 1.260 bus scolaires, la création de 512 maisons de

jeunesse ainsi que la promotion de 9.400 activités génératrices de revenus dont 50% des bénéficiaires sont des femmes et dont 64% sont situés en milieu rurale, auquel s'ajoute la mise en place de 1.134 centres d'accueil pour les femmes en situation difficiles.

### 3. ACCES AUX OPPORTUNITES ECONOMIQUES : PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DYNAMIQUE DE L'ENTREPRENARIAT FEMININ

L'autonomisation économique des femmes constitue une condition nécessaire pour leur pleine participation au processus de création de la richesse nationale. Cette autonomisation suppose autant une meilleure insertion dans le marché du travail et le développement des activités génératrices de revenus au profit des femmes-que leur accès aux postes de prise de décisions économiques.

Pour ce faire, le Maroc a initié d'importants programmes à caractère global et sectoriel visant à promouvoir la participation de la femme marocaine à l'activité économique. Néanmoins, en dépit des efforts consentis en la matière, la garantie d'opportunités d'emploi suffisantes pour les femmes demeure un grand défi à relever au regard de la persistance de plusieurs contraintes qui pèsent sur l'accès des femmes à l'emploi décent et qualifié, à l'entreprenariat...

Ainsi, en matière d'emploi, les résultats des principaux programmes de promotion de l'emploi indiquent que le programme «Idmaj » a permis la réalisation de 89.077 insertions à fin décembre 2017 dont 52% en faveur des femmes. Durant le premier trimestre de l'année 2018, les insertions réalisées dans le cadre de ce programme ont atteint 23.750 personnes dont 51% sont des femmes.

A fin décembre 2017, près de 18.612 chercheurs d'emploi ont bénéficié du programme «Taehil». Les femmes représentent 60% des bénéficiaires de ce programme dans sa composante «Formation Contractualisée pour l'Emploi».

Dans le cadre du programme « Tahfiz », visant à promouvoir l'emploi, près de 5.446 protocoles ont été déposés et validés pour 5.446 salariés dont 36% sont des femmes et ce, depuis son démarrage jusqu'à fin décembre 2017. Durant le premier trimestre 2018, 1.035 protocoles Tahfiz ont été validés pour 1.035 salariés (dont 36% sont des femmes) et au profit de 526 entreprises.

De même, le programme d'auto-emploi, visant à promouvoir la création des très petites entreprises (TPE) a permis l'accompagnement de 2.425 porteurs de projets, à fin décembre 2017, dont 27% sont des femmes. Ce programme a favorisé le démarrage de 1.296 structures en 2017 (dont 27% par des femmes), engendrant ainsi la création de 2.709 postes d'emploi, soit environ 2 postes d'emploi par structure. Au cours du premier trimestre de l'année 2018, près de 511 candidats ont été accompagnés par ledit programme dont 33% sont des femmes.

S'agissant du renforcement de la protection de la femme au travail, les inspecteurs de travail du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnel (MTIP) veillent sur l'application effective des dispositions légales et réglementaires pertinentes en la matière. Ainsi, les inspecteurs de travail ont effectué, au titre de l'année 2017 et du premier semestre de 2018, 23.643 visites aux différentes unités de production. Ces visites ont permis d'enregistrer 67.844 observations relatives à la situation de la femme au travail dont 60.799 observations portent sur le salaire, 1.154 observations concernent l'emploi, 632 observations relatives à la promotion, 1.382 observations portant sur la protection de la maternité et 3.877 observations concernent le travail de nuit.

Afin d'assurer un accompagnement de proximité et une sensibilisation des salariées et des partenaires sociaux sur la question de la promotion des droits de la femme au travail, le MTIP a mis en place, depuis l'année 2016, une ligne budgétaire se chiffrant à 1 million de dirhams

dédiée à l'appui des ONGs œuvrant dans ce domaine. Durant l'année 2018, le MTIP a signé des conventions de partenariat avec 3 associations leur permettant de bénéficier d'un appui financier pour réaliser leurs projets de promotion et de sensibilisation sur les droits fondamentaux et les conditions du travail des femmes.

Le MTIP a lancé, également, plusieurs projets en faveur de la promotion de la femme en coopération avec des organismes internationaux, à l'instar du programme «Min Ajliki ». 2017-2021», dont l'objectif est l'amélioration des conditions de vie des femmes au Maroc en les aidant à créer des entreprises et des AGRs, du projet « promotion de l'emploi des jeunes en milieu rural » qui vise l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes femmes et hommes, âgés de 16 à 35 ans sans emplois ou en situation de sous-emploi de la Région Fès-Meknès (Taza, Taounate et Sefrou), le projet «Unités Mobiles pour l'amélioration de l'employabilité pour la population rurale au Maroc » qui a pour objectif de développer l'employabilité par la formation au bénéfice des populations rurales et semi rurales dans des provinces sélectionnées et dans les métiers de l'eau, l'énergie et du-tourisme durable, et du projet «jeunes au travail» qui vise à améliorer les opportunités d'emploi, promouvoir l'employabilité, développer l'esprit entrepreneurial et encourager l'auto-emploi.

Le projet «jeunes au travail» cible les groupes de jeunes, les non-diplômés et les femmes en particulier dans les trois régions de Souss-Massa-Draa, l'oriental et l'axe Casablanca-Kenitra. Il a permis depuis, son démarrage et jusqu'à décembre 2017, la réalisation d'une étude sur le développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF), la formation de 256 professeurs dont 151 femmes, la sensibilisation de 988 jeunes dont 307 femmes à la création d'entreprise...

Par secteur de production, le Département de l'Agriculture a entrepris plusieurs mesures pour l'autonomisation économique et sociale des femmes rurales, à travers la mise à niveau des groupements de produits de terroir, au profit de 109 coopératives 100% féminines pour un effectif total de 5.807 femmes. D'autres mesures ont été entreprises ayant trait, notamment, à l'accès des femmes agricultrices aux marchés de distribution moderne, moyennant la signature de conventions et partenariats avec deux grands réseaux de distribution en faveur de 20 groupements présidés par des femmes sur un total de 46 groupements producteurs et la participation des groupements de producteurs aux salons internationaux en faveur de 7.677 femmes adhérentes représentant 38% du nombre total des adhérents aux groupements de produits de terroir.

De même, plusieurs actions sont menées au profit des femmes opérant dans le secteur de la pêche, notamment, en zones rurales pour l'intégration de leurs activités dans les circuits organisés de production et de commercialisation. Des actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de renforcement de capacités et d'assistance technique sont, ainsi, menées au profit des groupements de femmes pratiquant une activité liée au domaine de la pêche et au profit des coopératives de femmes.

L'accès des femmes aux projets générateurs de revenus et à l'auto-emploi a été également érigé en tant qu'action prioritaire. Dans ce sens, la mise en place du statut d'auto-entrepreneur a été opportun pour promouvoir l'esprit d'entrepreneuriat, y compris auprès des femmes porteuses de projets et à faire de la création de la TPE un levier de création de la valeur ajoutée et des emplois. Entre 2015 et 2016, 31.234 entreprises ont été créées, dont 40% par des femmes.

La question d'égalité de genre et d'autonomisation économique des femmes est également prise en compte dans le secteur de l'artisanat. Ainsi, des espaces de production et de commercialisation ont été aménagés. Les femmes représentent environ 30% des bénéficiaires des locaux individuels et font également partie des groupements d'artisans (coopératives et associations professionnelles) qui exploitent les infrastructures dédiées à cet effet. De même, sur la période 2012-2017, près de 65 espaces de production « dar sanaa » dédiés aux femmes artisanes principalement dans le milieu rural ont été créés au profit de 3.180 femmes bénéficiaires exerçant les métiers du tapis rural, de la broderie et la couture. En

outre, 26 marques d'artisanat ont été créées au profit des femmes artisanes. Ce chiffre constitue 50% de l'ensemble des marques élaborées.

De plus, des actions de certification et de labélisation ont bénéficié à 365 unités de production, satisfaisant les prérequis du Label National de l'Artisanat du Maroc (Morocco Handmade) dont 128 unités de production dirigées par des femmes. Dans le cadre du projet d'appui aux associations professionnelles, des subventions à 30 associations professionnelles féminines ont été octroyées au cours de la période 2012-2017. Les femmes artisanes bénéficient, également, des actions de formation, d'accompagnement et d'appui technique. Ainsi, en matière de la formation initiale des jeunes au titre de la période 2012-2018, le mode de formation résidentielle a accueilli 15.423 inscrits dont 7.413 filles (soit 48%), et le mode de formation par apprentissage a accueilli 49.404 apprentis dont 28.167 filles (soit 57%). Quant au nombre de bénéficiaires de la formation continue, il a atteint, près de 30.606 bénéficiaires dont 9.158 femmes artisanes (soit 30%).

En vue de promouvoir les produits et prestations des coopératives et associations, des salons nationaux et régionaux de l'économie sociale et solidaire, et de marchés itinérants ont été organisés. La participation féminine à ces manifestations commerciales a été significative, elle a dépassé respectivement les 60% et 70%. De même, une opération pilote d'intégration des produits des coopératives dans les magasins de l'Office de la Commercialisation et de l'Exportation (Maroc Taswiq) a bénéficié à 500 coopératives dont 70% sont des coopératives féminines relevant du secteur de l'agroalimentaire. Aussi, une seconde opération pilote d'intégration des produits des coopératives dans les grandes surfaces de distribution a profité à 400 coopératives dont 50% sont féminines. A la marge des salons, des ateliers de formation ont été organisés au bénéfice de 3.400 représentants de coopératives et d'entreprises sociales dans différents modules avec une présence féminine dépassant les 70%.

Dans le même sillage, la promotion de l'entrepreneuriat féminin fait l'objet de mesures spécifiques portant, notamment, sur l'amélioration de l'accès des femmes entrepreneurs aux services financiers, à l'instar de la création du Fonds de garantie "Ilayki" destiné aux entreprises gérées par des femmes. Lancé en 2013, le fonds de garantie «ILAYKI» a connu une révision en juin 2017 pour élargir son champ d'intervention aux entreprises détenues majoritairement par une ou plusieurs femmes et pour inclure les crédits bancaires à court terme. L'année 2017 a été marquée par le traitement par ce fonds de près de 347 dossiers pour un volume des crédits garantis de 90,88 millions de dirhams, bénéficiant à hauteur de 29% et de 8% respectivement aux secteurs de commerce et de l'industrie.

En dépit, des efforts susmentionnés visant l'amélioration de l'accès des femmes aux facteurs de production, aux institutions et aux mécanismes économiques, qu'il s'agisse d'accès à l'emploi, au crédit, à l'entrepreneuriat..., la participation des femmes au marché du travail demeure faible. En effet, le taux d'activité, au titre de l'année 2017, révèle un écart important entre les deux sexes (71,6% chez les hommes et 22,4% chez les femmes)-

En termes d'évolution, l'activité féminine a enregistré une baisse continue durant les dernières années, passant de 28,1% en 2000 à 22,4% en 2017. Cette tendance baissière s'explique principalement par la faible participation des femmes à l'activité économique, en particulier dans les villes, et le recul important de l'offre de travail des jeunes. La faiblesse du niveau d'activité féminine observé explique, en grande partie, l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes. En effet, le taux d'emploi masculin se situe à des niveaux supérieurs par rapport à celui affiché par les femmes. Le taux d'emploi des hommes s'est élevé à 66,6% en 2017 contre 18,8% chez les femmes. De ce fait, l'évolution de la parité homme/femme au niveau de l'emploi indique que les hommes sont 3 fois plus nombreux que les femmes à occuper un emploi. L'analyse par milieu de résidence indique que la parité homme/femme est plus inégalitaire en milieu urbain qu'en milieu rural (4 fois en milieu urbain et deux fois en milieu rural).

L'analyse de la part d'emploi des femmes dans les secteurs économiques révèle que les femmes restent essentiellement actives au sein de trois secteurs à faible productivité, en l'occurrence, l'agriculture, les industries de textile et les services sociaux (En 2016, les taux de féminisation de l'emploi dans ces trois secteurs atteignent respectivement 40,9%, 44,4% et 43,5%).

De même, l'entrepreneuriat est fortement marqué par les inégalités de genre, puisque les femmes ne représentent que 14,1% des « Indépendants » et 8,6% du statut « Employeurs » en 2016. Par ailleurs, en plus des contraintes administratives, foncières et financières partagées à la fois par les femmes et par les hommes, les femmes chefs d'entreprises se heurtent à des difficultés culturelles et sociétales liées aux mentalités et au poids des responsabilités familiales qui rendent difficile pour les femmes de se consacrer pleinement à la gestion de leur entreprise.

Tenant compte de tout ce qui précède, la maximisation des retombées des réformes entreprises par notre pays pour édifier les bases d'un développement inclusif sur le plan social et territorial passe inéluctablement par le renforcement de l'égalité et de l'équité genre. La consolidation des actions structurantes entrant dans le cadre de la BSG serait le meilleur moyen pour y parvenir.

## 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, la Justice, les Habous et Affaires Islamiques, la Direction Générale des Collectivités Locales, le Ministère chargé des Relations avec le Parlement et la Société Civile, la Famille, la Solidarité, l'Égalité et le Développement Social, la Réforme de l'Administration et la Fonction Publique, l'Économie et Finances, le Secrétariat d'État chargé des Marocains Résidents à l'Étranger, le Ministère des Affaires Étrangères et de la Coopération Internationale et le Département de la Communication.

### 1. MINISTERE DE LA JUSTICE

Le Ministère de la Justice (MJ) considère la promotion de l'égalité de genre en termes d'accès à la justice et aux métiers de la justice comme étant une de ses priorités d'actions. A cet effet, plusieurs projets sont mis en œuvre couvrant les dimensions organisationnelle et programmatique dans le sens de consolider les droits des femmes d'accéder et de jouir pleinement d'un système judiciaire qui prend en compte les besoins spécifiques des citoyennes et des citoyens sur l'ensemble du terroir national.

#### 1.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Ministère

Le Ministère de la Justice ne cesse de déployer les efforts nécessaires à même d'atteindre les objectifs assignés à la réforme du secteur. A cet égard, la mise en œuvre de ladite réforme se trouve aujourd'hui à un stade avancé. En effet, plusieurs actions ont été entreprises, en l'occurrence, la consolidation des garanties de l'indépendance de la justice, la modernisation de son cadre normatif, la mise à niveau de ses structures et de ses ressources humaines, l'amélioration de l'efficacité judiciaire, l'ancrage des règles de moralisation de la justice et la mise en œuvre optimale de la réforme. La réforme de la justice a concerné, également, les volets organisationnel et managérial à travers, l'amélioration du ratio magistrats-habitants, la revalorisation des salaires des magistrats et le durcissement et extensions du régime de la lutte contre la corruption dans le secteur.

Ainsi, l'année 2017 a connu la promulgation de loi n° 33-17<sup>2</sup> portant sur le transfert des attributions de l'autorité gouvernementale chargée de la Justice au procureur général du Roi auprès de la Cour de cassation, en sa qualité de Chef du parquet. L'année 2018 est marquée par l'entrée en vigueur de cette loi. Celle-ci, composée de dix articles, prévoit des dispositions accompagnant ce transfert, en termes d'attributions qui en résultent, les mécanismes d'action nécessaires, les moyens et les infrastructures à affecter.

L'année 2018 a, en outre, connu un tournant important vers la consolidation de l'égalité des sexes dans le secteur de la justice en ouvrant, par décision Royale, la profession de Adoul aux femmes. Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la réforme globale et profonde du

---

<sup>2</sup> Dahir n° 1-17-45 du 8 hiza 1438 (30 août 2017) portant promulgation de la loi n° 33-17 relative au transfert des attributions de l'autorité gouvernementale chargée de la justice au Procureur général du Roi près la Cour de Cassation, en sa qualité de Chef du Ministère Public et édictant des règles d'organisation de la présidence du Ministère Public. BO 6632-3 du 21 décembre 2017.

système judiciaire dont la question de la réforme des professions juridiques et judiciaires revêt une importance particulière.

## 1.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre dans le secteur

Tenant compte de la feuille de route tracée par la charte de la réforme de la Justice qui incite à la promotion de l'égalité des sexes, des engagements pris à l'échelle internationale en matière de promotion de l'accès des femmes à un système judiciaire équitable, ainsi que des dispositions de la nouvelle LOF (article 39), le MJ a entamé plusieurs chantiers visant l'intégration de manière systématique des questions liées à l'égalité de genre dans ses pratiques d'organisation, de fonctionnement, de programmation et aussi de suivi/évaluation.

Afin de réussir l'opérationnalisation de ces chantiers, la cellule genre<sup>3</sup> continue, depuis sa création en 2004, à assurer le suivi de la prise en compte de la dimension genre dans les actions du Ministère.

### 1.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Plusieurs chantiers ont été initiés par le MJ dans le cadre de sa stratégie pour l'institutionnalisation de l'égalité de genre dans ses plans d'action, ayant trait à la formation, à l'accès aux métiers de la justice, à la promotion de la position des femmes dans le Ministère, à l'enrichissement des textes juridiques, à la prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence... L'état d'avancement de ces projets se présente comme suit :

#### ❖ *Institut Supérieur de Magistrature :*

L'Institut Supérieur de la Magistrature bénéficie actuellement d'une assistance technique dans le cadre du programme de soutien financé par l'UE en appui au Plan Gouvernemental pour l'égalité (PGE II) afin de renforcer sa capacité de formation en matière de promotion de l'égalité des sexes. Cette assistance a pour objectif de permettre à l'Institut de développer des compétences en matière de droits de l'Homme et de droits des femmes, de lutter contre toutes les formes de discrimination basées sur le genre. Il est à rappeler que les bénéficiaires de cette assistance technique sont les formateurs de l'Institut Supérieur de la Magistrature, soit 40 formateurs spécialisés en droit de la famille, droit du travail et droit pénal, et les greffiers judiciaires exerçant leurs fonctions dans les tribunaux de la famille.

Moyennant cette assistance, l'Institut ambitionne la révision de ses programmes de formation en insistant sur l'intégration de la dimension genre en corrélation avec la méthodologie globale liée aux droits de l'Homme et la promotion des droits des femmes et l'égalité des sexes. Cette révision concerne la formation de base et la formation continue et spécialisée.

L'assistance dont bénéficie actuellement l'Institut Supérieur de la Magistrature permettra de réaliser les objectifs suivants :

- Le diagnostic des besoins de l'Institut Supérieur de la Magistrature en matière de renforcement de ses capacités dans le domaine de la formation sur l'égalité des sexes.
- La révision des programmes de formation des attachés de justice et des secrétaires greffiers dans l'objectif d'assurer une adéquation avec l'approche genre et la non-discrimination.
- La formation des formateurs sélectionnés pour la réalisation des programmes ciblés.

<sup>3</sup> Cette cellule, composée des représentants de l'ensemble des Directions du Ministère, relève directement du Secrétariat Général.

- ❖ *Promulgation de la Loi 103.13 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes* (bulletin officiel du 12 mars 2018). Cette loi, entrée en vigueur à partir de la deuxième semaine de septembre 2018, comprend les dispositions suivantes :
  - La criminalisation de certains nouveaux actes notamment l'agression verbale si une femme est ciblée en raison de son origine, le mariage forcé et l'expulsion du foyer conjugal. La loi élargit, également<sup>4</sup>, le concept de harcèlement sexuel pour inclure les actes commis dans les espaces publics ou autres, par des agissements, des paroles, des gestes à caractère sexuel ou à des fins sexuelles, les messages écrits, téléphoniques ou électroniques, les enregistrements ou les images à caractère sexuel ou à des fins sexuelles, la peine est portée au double si l'auteur est un collègue de travail ou une personne en charge du maintien de l'ordre et de la sécurité dans les espaces publics ou autres.
  - L'amélioration de la protection de la femme victime de violence à travers, notamment, son placement dans des centres d'hospitalisation aux fins de traitement ou dans des établissements d'accueil ou des établissements de protection sociale.
  - Le renforcement des sanctions sur certains actes, commis dans des circonstances particulières telles que la violence contre une femme enceinte ou contre l'épouse, la femme divorcée en présence de ces enfants.
  - L'adoption d'une nouvelle mesure préventive pour la protection des femmes et des enfants victimes d'abus ou de violence qui empêchent le condamné d'entrer en contact avec la victime ; et sa soumission à un traitement psychologique approprié.
- ❖ *Poursuite des efforts pour un fonctionnement efficace des cellules de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence*

Le Ministère de la justice veille à la lutte contre la violence à l'égard des femmes à travers la création, depuis 2004, de cellules de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence en tant que mécanisme opérationnel de la stratégie du Ministère visant la promotion de la prise en charge des femmes et des enfants et des politiques publiques et des engagements internationaux du Royaume. Il s'agit de :

- Faciliter l'accès aux services de justice en améliorant l'accueil, l'écoute, le soutien et l'accompagnement des femmes et des filles ;
- Garantir la simplicité, la rapidité, l'efficacité, l'efficience et le professionnalisme dans l'application des procédures juridiques ;
- Unifier les mécanismes et les normes d'intervention et de traitement pour la prise en charge des femmes et des filles au niveau de tous les tribunaux du Royaume ;
- Permettre à la victime de bénéficier des services des autres intervenants en tant qu'interlocuteur unique chargé de la coordination permanente avec les secteurs gouvernementaux et non gouvernementaux concernés par les problèmes des femmes et des filles ;
- Fournir des services de qualité aux femmes et aux filles par le biais de l'ouverture et de la communication continue avec toutes les parties prenantes ;
- Garantir la coordination des efforts déployés par les secteurs gouvernementaux et non gouvernementaux exprimés dans le cadre d'un plan d'action régional au niveau des cours d'appel ou locales au niveau des tribunaux de première instance par le biais de comités locaux et régionaux. Ces comités veillent à la mise à jour de leurs plans d'actions basés sur deux axes : le premier concerne la prise en charge des femmes tandis que le deuxième est réservé à la prise en charge de l'enfant. Chaque axe comprend des objectifs spécifiques à la catégorie cible qui sont déclinés en activités spécifiques en fonction des

<sup>4</sup> Article 503 de la loi 103-13.

besoins de la région et des actions à entreprendre par chaque partenaire dans le processus de prise en charge. Le Ministère est destinataire des rapports des réunions des comités locaux, qui ont lieu tous les trois mois et les comités de la région qui ont lieu tous les six mois pour discuter des méthodes de développement du processus de la prise en charge des femmes et des filles. Sur cette base, le Ministère a élaboré un rapport annuel sur les activités des cellules et des mécanismes de coordination afin de présenter les avancées réalisées et les contraintes rencontrées.

Le Ministère, en coordination avec les Directions concernées par l'opérationnalisation et l'équipement des cellules de la prise en charge des femmes et des enfants victimes de violences, a veillé dans différentes juridictions du Royaume (21 cours d'appel et 69 tribunaux de première instance) en 2017 à équiper ces juridictions par les outils informatiques nécessaires pour le bon fonctionnement de ces cellules (lignes téléphoniques, Internet, ordinateurs et imprimantes). Ces cellules sont, également, dotées de tous les équipements nécessaires pour assurer leur bon fonctionnement ainsi le taux d'équipement s'élève à 66% en 2017 et devraient atteindre 77% fin 2018.

❖ *Opérationnalisation du Fonds d'entraide familiale :*

Le Ministère veille à l'amélioration de la performance du Fonds de l'entraide Familiale, en simplifiant les procédures pour accéder aux allocations financières du Fonds afin d'améliorer ses performances et d'atteindre les objectifs qui lui sont escomptés. A cet effet, il a été procédé à l'adoption du décret n°2.18.249 du 29 mai 2018 modifiant le décret n° 2.11.195 du 6 septembre 2011 pris pour l'application des dispositions de la loi n°10.41 relative à la définition des conditions et des procédures d'accès au Fonds de l'entraide Familiale publié au Bulletin Officiel n° 6691 du 16 juillet 2018.

Cet amendement vise à inclure les bénéficiaires suivants :

- Les enfants auxquels une pension alimentaire est due pendant la relation conjugale et après constatation de l'indigence de la mère ;
- Les enfants auxquels une pension alimentaire est due après le décès de la mère ;
- Les enfants soumis à la «Kafala» auxquels une pension alimentaire est due ;
- L'épouse démunie à laquelle une pension alimentaire est due.

Ainsi, le nombre de femmes bénéficiaires du Fonds depuis son opérationnalisation jusqu'au fin août 2018, a atteint 21.830 femmes pour un montant dépensé de 220,74 millions de dirhams.

Ces projets, ainsi, entrepris par le MJ et en perspective sont en ligne avec les domaines d'implication du Ministère dans le cadre du Plan Gouvernemental pour l'Egalité (PGE II : 2017-2021). En effet, le MJ est appelé dans le cadre de ce plan de contribuer à :

- Établir des cadres référentiels et des initiatives pour la promotion des droits des femmes au sein de la famille, tels que la médiation familiale ;
- Corriger les discriminations et les inégalités contre les femmes : mères et épouses et les femmes chefs de ménage tout en garantissant leurs droits ;
- Promouvoir les bonnes pratiques dans le domaine de la jurisprudence qui garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Améliorer et renforcer les mécanismes administratifs et judiciaires pour remédier aux violations des droits des femmes ;
- Améliorer et renforcer les mécanismes d'assistance judiciaire pour les femmes victimes des violations de leurs droits.

### 1.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la LOF, le budget du MJ au titre de l'année 2018, est décliné en 4 programmes relatifs au soutien et au pilotage, à la performance judiciaire, à la modernisation du système judiciaire et au renforcement des droits et des libertés.

Le programme « soutien et pilotage » a pour objectif de fournir le soutien et les ressources et les compétences nécessaires à l'exécution des 3 autres programmes, tout en insistant sur la prise en compte de l'approche genre au niveau du Ministère, moyennant l'adoption des procédures qui visent l'atteinte de l'égalité entre les fonctionnaires femmes et hommes notamment en ce qui concerne l'accès aux postes de responsabilité.

Le programme portant sur la performance de la justice vise l'amélioration des délais de traitement des dossiers et l'exécution des jugements, ainsi que la facilitation de l'accès au droit et à la justice. La dimension genre est prise en considération dans le cadre de ce programme en œuvrant à assurer un accès équitable des femmes et des hommes à l'assistance judiciaire.

Le programme « modernisation du système judiciaire » intègre également la dimension genre, à travers la révision des textes juridiques pour les adapter aux dispositions des conventions internationales signées par le Maroc en matière de respect des droits des femmes (Loi sur la lutte contre la violence faite aux femmes...).

Quant au programme relatif au renforcement des droits et des libertés, il inclut les efforts que déploie le Ministère pour la protection des droits de la femme et de l'enfant en termes de mise en place et d'équipement des cellules de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence et d'appui aux femmes divorcées en situation de précarité. Ceci dit, ce programme prend en compte la dimension genre.

Les budgets alloués à ces programmes sont, donc, sensibles au genre (voir tableau qui suit) :

Programme	Budget alloué (en dehors des budgets des SEGMA et CAS) (en millions de dirhams)
Soutien et pilotage	4.244,4
Performance judiciaire	78,5
Modernisation du système judiciaire	33,4
Renforcement des droits et des libertés	20

Source : Morasses budgétaires, LF 2018.

Dans le cadre de la prise en compte de la dimension genre dans les programmes et projets du MJ, des indicateurs sensibles au genre ont été élaborés et ce, en ligne avec l'article 39 de la nouvelle LOF. Néanmoins, d'autres indicateurs jugés pertinents sont aussi gendérissables (voir tableau suivant).

Programmes	Objectifs	Indicateur de performance (IP)	Cibles 2018	Cibles 2019	Propositions gendriération des IP
Modernisation du système judiciaire et juridique	Modernisation et développement de l'arsenal législatif et réglementaire	-Nombre de projets de textes législatifs et réglementaires préparés ou révisés en matière civile -Nombre de procédures et actions simplifiées dans le domaine civil			-Nombre de texte juridique/organisationnel préparés ou révisés dans le domaine lié à la promotion de l'égalité de genre
Renforcement des droits et des libertés	Rationalisation de la détention provisoire	- Taux de détention provisoire	35%	35%	-Part des femmes dans le total des détenus provisoirement
		- Taux de bénéficiaires des alternatives à la détention	-	-	- Part des femmes dans le total des personnes ayant bénéficié des alternatives à la détention provisoire
	Protection des droits de la femme et de l'enfant	-Taux des cellules équipées de prise en charge des femmes et des enfants	75%	78% <sup>5</sup>	-Indicateur gendrisé
		-Taux des femmes et des enfants bénéficiaires du Fonds de l'entraide familiale	89,3%	89,6 %	-Indicateur gendrisé
Performance judiciaire	Accroissement de l'exécution des jugements en matière civile	-Taux d'exécution des jugements relatifs à la justice de la famille	88,5%	89%	-Indicateur gendrisé
	Facilitation de l'accès au droit et à la justice	-Nombre de bénéficiaires de l'assistance judiciaire	-	-	Il est prévu de renseigner cet indicateur concernant le nombre de bénéficiaires par sexe pour prendre en considération l'aspect genre.
Soutien et pilotage	Efficiéce de la gestion des ressources humaines	- Taux des fonctionnaires des bénéficiaires de la formation continue par sexe :	43%	45%	-Indicateur gendrisé

<sup>5</sup> Selon le MJ, ce taux serait de 77% à fin 2018.

		✓ Pourcentage des femmes bénéficiant de la formation continue			
	Soutien de l'égalité des sexes	-Part des femmes responsables (niveau central)	12	-	-Indicateur gendérisé
		-Taux de représentativité des femmes dans le secteur <sup>6</sup>	-	-	-Indicateur gendérisé

### 1.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

#### 1.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Ministère de la Justice

Le Ministère de la Justice compte, en 2017, près de 18.849 fonctionnaires avec un taux de féminisation de 49,4% (une parité presque atteinte). La part des femmes dans le corps de magistrature est, pour sa part, située à 24,2%.

Bien qu'elles représentent presque la moitié des fonctionnaires du Ministère, la part des femmes dans le total des postes de responsabilité (sans compter le corps de magistrature) ne dépasse pas 13,1%, en légère hausse de 1,1 point de pourcentage par rapport au niveau de 2016.

Quant à la part des femmes juges ayant pu accéder aux postes de responsabilité, elle demeure encore trop faible, ne dépassant pas 5,4% en 2017 en baisse de 0,8 point par rapport à l'année 2016.

Au regard de la décision Royale ouvrant le métier des adouls aux femmes, et suite au Conseil des Ministres du 22 janvier 2018, un examen professionnel a été organisé conformément à la décision du Ministre de la justice n° 04/18 d'organiser un examen professionnel pour accéder au métier de Adoul. Les femmes ont représenté 40% des candidats à cet examen. En tout, 800 candidats ont réussi ce concours dont 299 femmes, soit 37,4%, et 501 hommes ou 62,6%.

#### 1.3.2. Analyse des indicateurs de résultats approchant la situation des inégalités de genre dans le secteur de la Justice

Le nombre d'actes de mariage conclus sans autorisation du tuteur a avoisiné près de 74.440 actes, soit 25,75% du total des actes de mariage conclus en 2017.

Quant aux actes de mariage des mineurs contractés, ils ont représenté 9% du total des mariages conclus en 2017, en légère baisse de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2016.

En général, les juges sont devenus plus stricts concernant l'autorisation du mariage d'un mineur.

De son côté, le divorce par consentement a enregistré une hausse de 3% entre 2016 et 2017, passant de 17.316 divorces à 17.735 divorces, ce qui représente 73% de l'ensemble des divorces enregistrés en 2017.

<sup>6</sup> Cet indicateur correspond au rapport des femmes dans le total des ressources humaines du secteur de la justice.

## 2. MINISTERE DES HABOUS ET DES AFFAIRES ISLAMIQUES

Le Ministère des Habous et des Affaires islamiques (MHAI) poursuit ses efforts pour réussir la mise à niveau et le rayonnement du champ religieux, en continuant la mise en œuvre de programmes qui intègrent, désormais, et de manière explicite la dimension genre (sensibilisation, encadrement religieux, enseignement traditionnel, lutte contre l'analphabétisme...).

### 2.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Ministère

Le programme d'action du MHAI est fondé sur l'amélioration de l'encadrement religieux, l'entretien des lieux de culte et la promotion du patrimoine et de la culture islamique, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays<sup>7</sup>.

A cet égard, le MHAI continue de déployer ses efforts afin d'aménager des mosquées sur l'ensemble du territoire national, tout en insistant sur leur gestion et leur supervision. De plus, le MHAI poursuit la dynamique entamée en matière de renforcement d'accès à l'enseignement traditionnel et de lutte contre l'analphabétisme.

### 2.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Conscient de l'importance de la contribution des femmes dans les chantiers initiés par le Département, les femmes sont davantage considérées comme des parties prenantes des programmes mis en œuvre par le MHAI en tant que bénéficiaires, formatrices, encadrantes ou coordonnatrices. De ce fait, le MHAI œuvre à l'intégration de la dimension genre dans ses principaux programmes dont la formation des morchidates et morchidines, l'enseignement traditionnel et la lutte contre l'analphabétisme dans les mosquées.

#### 2.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

❖ *Programme de l'enseignement traditionnel* : Le processus de réforme de l'enseignement traditionnel se poursuit, moyennant le déploiement d'actions multiples visant à optimiser les méthodes et les programmes de ce système d'enseignement, à moderniser ses modes et mécanismes de gestion, à renforcer son infrastructure et à doter ses différentes unités en matériel et moyens pédagogiques et socioculturels. La dimension genre est prise en considération dans le cadre de ce programme, à travers le renforcement de la représentativité féminine (l'encouragement de la scolarisation des filles dans l'enseignement traditionnel notamment par l'octroi de bourses, la distribution des fournitures scolaires, la présence des femmes dans le corps pédagogique et dans l'administration des écoles de l'enseignement traditionnel, ...).

❖ *Programme de la formation des morchidates* : le MHAI poursuit ses efforts entrepris dans le sens de la consolidation de la formation des encadrantes et encadrants religieux afin de leur permettre d'acquérir les méthodes et les connaissances prérequis pour accomplir les missions qui leur sont dévolues. Ainsi, le nombre de morchidates s'élève à 801 lauréates, représentant près de 27% de l'effectif total des imams, morchidines et morchidates.

❖ *Programme d'alphabétisation dans les mosquées du Royaume* : ce programme vise la réduction du taux d'analphabétisme encore trop élevé, notamment, dans le milieu rural et plus particulièrement chez les femmes.

<sup>7</sup> En 2016, le MHAI a connu une refonte organisationnelle cadrée par le dahir n° 1.16.83 du 17 jourmada I (26 février 2016) lançant la création au sein de l'administration centrale de deux nouvelles entités à savoir : la Direction de gestion des affaires des préposés religieux et la Direction des affaires juridiques.

En termes de déclinaison budgétaire, les enveloppes budgétaires allouées à ces programmes et projets sont présentées dans le tableau qui suit. Il y a lieu de noter qu'au regard de la prise en compte de la dimension genre dans ces programmes/projets, les budgets qui leur sont affectés sont, alors, des budgets sensibles au genre, ce qui correspond à près de 42,7% du total du budget du Ministère.

Programme	Sous-programme/Projet sensible au genre	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Ministère
Lieux de culte et culturels	Approvisionnement en eau potable et assainissement des écoles rurales, des écoles de l'enseignement traditionnel et des mosquées	5	0,1%
Encadrement religieux	Encadrement religieux dans les mosquées	1.312,7	30,8%
Formation et enseignement religieux	Construction, aménagement et équipement des établissements de l'enseignement traditionnel	80	1,9%
	Rémunération et mise à niveau du personnel des établissements de l'enseignement traditionnel	162,5	3,8%
	Amélioration des conditions de scolarité des élèves et des étudiants des établissements de l'enseignement traditionnel	75,6	1,8%
	Alphabétisation dans les mosquées	183	4,3%
<b>Total</b>		<b>4.283,2</b>	<b>42,7%</b>

Source : PDP du MHAI, 2018

### *Déclinaison budgétaire des programmes et projets sensibles au genre mis en place par le MHAI*

#### **2.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche performance sensible au genre**

L'analyse du PDP du MHAI accompagnant la Loi de Finances 2019 témoigne de la mise en pratique des apports de la nouvelle LOF, en termes d'opérationnalisation de la démarche performance qui intègre la dimension genre. Le tableau ci-dessous illustre ce constat et comprend, en outre, de nouvelles propositions pour rendre le budget du MHAI conforme à la nouvelle LOF :

Programme	objectifs	Indicateur de performance	Propositions de gendérisation des indicateurs de performance
Encadrement religieux	Sensibilisation religieuse et consolidation de la pratique des préceptes de l'islam	-Taux d'encadrement religieux	-Spécifier la part d'encadrement assurée par les morchidates
	Amélioration de la situation sanitaire des préposés religieux	-Nombre de bénéficiaires par an et par catégorie.	-Désagréger par sexe le nombre des bénéficiaires
Lieux de culte et culturels	Satisfaction des besoins de la population en lieux de culte et culturels	-Taux de la population desservie par les nouvelles mosquées construites.	-Spécifier la part des femmes dans la population totale desservie
Formation et enseignement religieux	Développer l'enseignement dans les établissements de l'enseignement traditionnel	-Nombre de bénéficiaires de l'apprentissage du Saint Coran	-Désagréger par âge et par sexe les bénéficiaires et calculer le taux de réalisation des objectifs escomptés en termes des bénéficiaires par sexe
		-Taux d'accroissement du nombre d'élèves de la tranche d'âge 4 et 5 ans bénéficiant du préscolaire traditionnel	-Désagréger par sexe les élèves bénéficiaires
		-Taux d'accroissement du nombre d'élèves inscrits dans les établissements de l'enseignement traditionnel pour les niveaux qualifiant et terminal	-Désagréger par sexe les élèves inscrits dans les établissements de l'enseignement scolaire traditionnel pour les niveaux qualifiant et terminal
		Taux d'accroissement du nombre d'élèves inscrits dans les établissements de l'enseignement traditionnel pour les niveaux primaire, collégial, secondaire et terminal	-Désagréger par sexe les élèves inscrits dans les établissements de l'enseignement scolaire traditionnel pour les niveaux primaire, collégial, secondaire et terminal
		-Taux de réussite des élèves scolarisés à la fin du cycle primaire, collégial, secondaire et terminal	-Désagréger par sexe les élèves réussis
	Développer l'enseignement des établissements et des instituts relevant de l'Université Al-Qarawiyyin	-Taux d'accroissement du nombre des étudiants inscrits par cycle et par type de formation (licence, master et doctorat)	-Désagréger par sexe les étudiants inscrits par cycle et par type de formation
		-Taux de diplômés à la fin du cycle par type de formation	-A désagréger par sexe les diplômés
	Formation des Imams Morchidines et Morchidates	-Taux des Imams, morchidines et des morchidates) bénéficiaires de la formation de base	-Spécifier la part des morchidates diplômées dans le total des bénéficiaires de la formation de base
		-Taux des Imams, des morchidines et des morchidates provenant de pays étrangers et	-Spécifier la part des morchidates provenant de pays étrangers dans le total

		bénéficiaires de la formation de base	des bénéficiaires de la formation de base
		-Taux des Imams, des morchidines et des morchidates bénéficiaires de la formation de courte durée	-Spécifier la part des morchidates dans le total des bénéficiaires de la formation de courte durée
		-Taux des Imams, des morchidines et des morchidates provenant de pays étrangers bénéficiaires de la formation de courte durée	-Spécifier la part des morchidates en provenance de pays étrangers dans le total des bénéficiaires de la formation de courte durée
	Contribution aux efforts déployés à l'échelle nationale visant la lutte contre l'analphabétisme	-Nombre des bénéficiaires par sexe du programme de lutte contre l'analphabétisme, dans les mosquées	-Indicateur proposé
		-Taux de participation aux examens de certification dans le programme de lutte contre l'analphabétisme dans les mosquées (niveau 1 et niveau 2)	- Désagréger les participants par sexe et donc calculer le taux de participation par sexe aux examens
		-Taux de réussite aux examens de certification (niveau 1 et niveau 2)	-Désagréger les réussis par sexe et donc calculer le taux de réussite par sexe aux examens
Conduite et Pilotage	Renforcement des capacités des ressources humaines du Ministère moyennant la formation	-Nombre de jours de formation par fonctionnaire	-Désagréger par sexe : Le nombre de jour de formation par fonctionnaire et par sexe
	Gestion efficace des ressources humaines	-Part des femmes accédant aux postes de responsabilités	-Indicateur proposé

Source : PDP MHAI, 2018

## 2.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

### 2.3.1. Présence quantitative et qualitative des femmes au sein du département

En matière de prise en compte de la dimension genre dans la gestion de ses ressources humaines, le taux de féminisation du personnel du MHAI s'est établi à 33%, tandis que la part des femmes dans les postes de responsabilités (niveaux central et régional confondus) ne dépasse pas 22%. Il importe de noter que la part des femmes responsables est plus significative au niveau de l'administration centrale (31%) que dans les services extérieurs (14%).

### 2.3.2. Analyse des indicateurs de résultats approchant la situation des inégalités de genre dans le secteur

Les résultats des principaux programmes mis en place par le Ministère favorisant l'accès à l'enseignement traditionnel et la lutte contre l'analphabétisme sont présentés comme suit :

*Programme de l'enseignement traditionnel* : Les principales réalisations enregistrées dans le cadre de ce programme sont déclinées dans le tableau ci-dessous :

Données statistiques – Année scolaire 2016/2017			
	Locaux	Bénéficiaires	Effectifs
Enseignement préscolaire traditionnel	<p>46 espaces dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 84,78% se trouvent en milieu urbain ;</li> <li>• 34,78% sont localisés dans la région Casablanca-Settat, suivie de la région Fès-Meknès.</li> </ul>	<p>2048 enfants dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 52,4% de filles ;</li> <li>• 55,09% ont un âge compris entre 4 et 5 ;</li> <li>• 87,43% vivent en milieu urbain ;</li> <li>• 26,92% sont originaires de la région Fès-Meknès, suivie de la région Casablanca-Settat (26,73%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 188 éducateurs, soit 1 éducateur/éducatrice pour 11 enfants.</li> <li>• Les éducatrices constituent 82,98% de l'effectif global.</li> </ul>
Ecoles coraniques	<p>11975 écoles coraniques dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 92,10% font partie intégrante de mosquées ou en constituent des annexes ;</li> <li>• 81,77% se trouvent en milieu rural ;</li> <li>• 5,04% sont gérées par des associations</li> <li>• : 97,03% sont raccordées au réseau d'électricité ;</li> <li>• : 39,66% sont raccordées au réseau d'eau potable ;</li> <li>• : 18,51% sont raccordées au réseau d'assainissement</li> </ul>	<p>321.722 élèves dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 33,14% de filles ;</li> <li>• 28,12% seulement sont scolarisés à plein temps ;</li> <li>• 13% sont âgés de moins de 6 ans, en raison du manque d'espaces d'enseignement préscolaire dans leurs régions ou suite à la volonté exprimée par les tuteurs des enfants inscrits aux garderies d'assurer à ces derniers l'apprentissage du Saint-Coran ;</li> <li>• 66,92% des scolarisés sont issus du milieu rural ;</li> <li>• 318 élèves étrangers, la plupart (70,13%) sont originaires d'Afrique.</li> </ul>	<p>13.001 (Mudarir) enseignants du Coran, soit 1 enseignant pour environ 25 élèves.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les enseignantes représentent 6,15% seulement de l'effectif global ;</li> <li>• 10,38% seulement travaillent à plein temps ;</li> <li>• 87,49% exercent d'autres fonctions religieuses ;</li> <li>• 47,49% utilisent des moyens traditionnels (ardoises en bois et accessoires) ;</li> <li>• 10,39% seulement utilisent des moyens modernes ;</li> <li>• 42,12% utilisent à la fois les moyens traditionnels et modernes.</li> </ul>
Etablissements primaires, secondaires et supérieurs traditionnels	<p>287 établissements dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 48,43% se trouvent en milieu rural ;</li> <li>• 68,29% sont gérés par des associations.</li> </ul> <p>Raccordement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 99,65% au réseau d'électricité ;</li> <li>• 71,78% au réseau d'eau potable ;</li> <li>• 48,78% au réseau d'assainissement ;</li> <li>• 40,07% sont connectés au réseau téléphonique et 36,24% au réseau internet.</li> </ul>	<p>27.852 inscrits répartis selon les niveaux scolaires comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 19.085, soit 68,52%, au niveau primaire (262 écoles) ;</li> <li>• 5367, soit 19,27% au niveau collégial (111 collèges) ;</li> <li>• 2959, soit 10,63%, au niveau secondaire (67 lycées) ;</li> <li>• 441 ; soit 1,58% au cycle supérieur (Alimia), dans 7 instituts supérieurs ;</li> <li>• 60,20% sont originaires du milieu urbain ;</li> <li>• 17,17% est le taux de scolarisation des filles ;</li> <li>• 82,86% sont des internes, dont 1,43% de filles seulement.</li> </ul>	<p>3.338 professeurs, à raison de 8 professeurs pour près 8 élèves.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le pourcentage des femmes ne dépasse pas 11,35%</li> <li>• Les cadres administratifs sont au nombre de 868 ;</li> <li>• On compte 1587 employés, dont 38,31% de femmes.</li> </ul>
Centres de mémorisation du Saint Coran	<p>2.073 centres dont ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 93,58% font partie intégrante de mosquées ou en constituent des annexes.</li> <li>• 74,38% se trouvent en milieu urbain ;</li> <li>• 21,85% sont implantés dans la région Casablanca-Settat suivie de la région Rabat-Salé-Kenitra (15,20%).</li> </ul>	<p>109.352 inscrits, dont la plupart sont des filles (80,23%).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 83,76% sont originaires du milieu urbain ;</li> <li>• 44,17% sont âgés de plus de 30 ans.</li> </ul>	<p>3.361 enseignants, à raison d'un enseignant pour près de 32 élèves.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 77,69% des enseignants sont des femmes.</li> </ul>

Source : MHAJ, août 2018.

*Programme d'alphabétisation dans les mosquées :* Au titre de l'année scolaire 2017-2018, l'effectif des bénéficiaires de ce programme a atteint environ 316.058, dont 96% sont des femmes. Parmi les 7.451 cadres pédagogiques qui encadrent le programme d'alphabétisation dans les mosquées, 6830 sont des femmes, soit un taux de féminisation de 92%. La part des femmes parmi les formateurs pédagogiques s'élève à 58%.

### 3. DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES

La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) continue de déployer des efforts considérables pour l'élimination des disparités liées au genre, l'encouragement de la participation effective des femmes à la gestion des affaires locales et le renforcement de la gouvernance territoriale sensible au genre.

#### 3.1. Présentation de la Direction Générale des Collectivités Locales

La DGCL a pour mission de préparer les décisions que prend le Ministre de l'Intérieur dans le cadre de ses pouvoirs de tutelle sur les collectivités locales et d'en assurer le suivi et le contrôle de l'exécution. Elle assure également l'accompagnement des collectivités locales et intervient dans toutes les réformes de modernisation de la gestion locale.

Les principales attributions de la DGCL portent sur la mise à niveau urbaine, la professionnalisation de la gestion des équipements publics, la réduction des inégalités sociales en milieu rural, la promotion des activités à connotation sociale et culturelle et l'apport d'appui aux programmes nationaux de développement.

#### 3.2. Processus et efforts déployés pour la mise en œuvre des politiques publiques sensibles au genre

##### ❖ *Elaboration des stratégies*

L'initiation au processus d'institutionnalisation du genre au niveau de la DGCL s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la convention de partenariat entre le Ministère de l'Intérieur -DGCL et l'ONU Femmes 2014-2017, pour la promotion de la participation des Femmes à la gestion des affaires locales et le renforcement de la gouvernance territoriale sensible au genre.

Par ailleurs, dans un souci de cohérence avec les indicateurs du Plan Gouvernemental pour l'Egalité en perspective de la parité (ICRAM), notamment, ceux qui concernent le Ministère de l'Intérieur, et au regard des résultats du premier accord de partenariat, la DGCL et l'ONU Femmes ont conclu un nouveau partenariat pour la période 2017-2020, afin de consolider et généraliser les outils produits, ainsi que d'accompagner les collectivités territoriales (CT) de trois régions cibles<sup>8</sup>, dans la mise en œuvre des dispositions des lois organiques relatives aux collectivités territoriales et de leurs décrets d'application en matière d'égalité de genre et de mise en place des conditions d'un développement socio-économique durable et inclusif.

Les résultats escomptés à travers ce partenariat se résument dans les trois objectifs stratégiques ci-après :

- Le renforcement du processus d'institutionnalisation de l'égalité de genre au sein de la DGCL et des CT ;

<sup>8</sup> Il s'agit des régions pilotes de Marrakech-Safi, Fès-Meknès et Casablanca-Settat dont le nombre de femmes élues a atteint lors des dernières élections communales, 2.590 femmes, soit près de 40% de l'ensemble des femmes élues au niveau national.

- L'accompagnement des CT dans l'intégration, la mise en place effective et le suivi de l'intégration de l'approche genre dans leurs processus de planification et de budgétisation ;
- L'appui à la mise en place et opérationnalisation des Instances de l'équité, de l'égalité de chances et de l'approche genre au niveau des communes, préfectures et provinces et régions.

Ce partenariat contribuera, également, à la satisfaction de certains indicateurs inscrits au niveau du PGE II couvrant la période 2017-2021.

Dans le même cadre du partenariat, en coordination avec l'Association Marocaine des Présidents des Conseils Communaux (AMCO), le réseau des femmes élues locales (REFELA-Maroc) a été créé. Il s'agit d'un réseau qui réunit les femmes élues des collectivités territoriales marocaines, qui découle du réseau REFELA-Afrique, visant à développer leur leadership et à promouvoir le partage des expériences, pour ainsi valoriser leur apport à la gestion des affaires locales et leur donner une visibilité pour l'amélioration de leur représentativité dans les instances de prise de décision.

Aussi, la DGCL a initié et a appuyé, dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique en matière d'appui des CT pour la promotion et la planification sensible au genre, plusieurs programmes contribuant à la promotion des droits des catégories sociales vulnérables notamment, les femmes, les jeunes, les enfants, les personnes âgées et les personnes en situation d'handicap et ce, à travers :

- L'appui au programme de coopération Maroc-Unicef « Programme de développement local et droits des enfants et des jeunes » dont les principaux axes portent sur la planification territoriale (PAC gendérisé) et les communes amies des enfants et des jeunes (création des conseils communaux des jeunes, Dar Al Oumouma, Préscolaire...).
- La participation aux travaux de la commission interministérielle pour l'élaboration de la Stratégie Nationale Intégrée pour la Protection de l'Enfance.
- La participation aux travaux de la commission interministérielle chargée de l'élaboration de la loi de promotion des droits des personnes handicapées.
- La participation aux travaux de la commission interministérielle chargée de l'élaboration de la Stratégie Nationale Intégrée de la jeunesse.
- L'appui des communes dans l'amélioration des infrastructures de base, dont l'impact se répercute de façon positive sur les conditions de vie de toutes les catégories sociales, y compris les catégories vulnérables.

Par ailleurs, les différentes Directions composant la DGCL ont mené plusieurs actions qui convergent vers la prise en compte de l'approche genre dont notamment :

- ✓ L'élaboration d'un guide sur la mise en place, le fonctionnement et le suivi des instances d'équité, d'égalité des chances et de l'approche genre au niveau des communes ;
- ✓ L'élaboration d'un guide sur l'élaboration du Plan d'Action de la commune sensible au genre ;
- ✓ L'élaboration d'un guide sur la programmation architectural et urbaine des équipements à usage administratif, social, culturel et sportif ;
- ✓ L'élaboration d'un guide des accessibilités dans l'espace public urbain ;
- ✓ L'appui technique à l'élaboration d'un référentiel technique de l'accessibilité à usage opérationnel qui présente une démarche de mise en œuvre de l'accessibilité, des données techniques et des règles à respecter lors de la conception des aménagements ;

- ✓ La mise œuvre d'un programme de coopération Maroc-Unicef « Programme de développement local et droits des enfants et des jeunes » qui vise l'accompagnement des CT à intégrer les mécanismes de participation et de genre ;
- ✓ La participation aux travaux de la commission interministérielle pour l'élaboration de la stratégie nationale intégrée pour la protection de l'enfance, de l'élaboration de la loi de promotion des droits des personnes handicapées et de l'élaboration de la stratégie nationale intégrée de la jeunesse ;
- ✓ La prise en compte de la dimension genre dans la stratégie de formation par l'identification des besoins des femmes fonctionnaires et élues locales, le renforcement des capacités des femmes en matière de gestion des affaires locales, l'initiation à l'utilisation des NTIC et la promotion de l'échange des expériences et des bonnes pratiques.

### 3.3. Analyse des principaux indicateurs de résultats

Des efforts considérables ont été mis en œuvre dans le cadre du processus d'institutionnalisation du genre au niveau de la DGCL. Il s'agit de la création en 2014 d'une unité de l'égalité de genre au niveau de la DGCL et le renforcement des capacités des points focaux genre et suppléants désignés au niveau des Directions métiers (DPE, DEA, DPAT, DFL, DAJDEC, DFCAT) ainsi que le centre de communication et de publication. Il s'agit également du renforcement des capacités des élu(es) et cadres locaux en matière de genre, par la création d'un réseau de 25 formateurs territoriaux en planification/finances locales, formés sur la BSG dans le cadre d'une coopération avec la CTB/ONU femmes/DGCL. Ce pôle de formateurs a pour objectif de permettre aux collectivités locales de réussir la réalisation de leurs programmes de développement/Plan d'action.

Durant l'année 2017/2018, les projets réalisés ou en cours de finalisation consistent-en :

- L'élaboration de 3 guides de planification territoriales (régionale, provinciale/préfectorale et communale) intégrant l'approche genre ;
- L'élaboration d'un manuel des procédures des IEEAG au niveau régional, provincial/préfectoral et communal ;
- L'élaboration d'un guide de vulgarisation sur la BSG au niveau territorial ;
- L'élaboration d'un plan de formation au profit des femmes élues en matière d'intégration du genre dans la gouvernance locale ;
- L'organisation des ateliers de sensibilisation sur la planification territoriale intégrant l'approche genre et l'opérationnalisation des IEECAG au profit des élus, membres des IEECAG et cadres territoriaux ;
- L'organisation des journées de sensibilisation sur l'approche genre et la BSG au profit des cadres territoriaux.

Il faut signaler également que 12 conférences régionales sur le leadership féminin et la gouvernance territoriale sensible au genre seront programmées au cours de l'année 2018/2019 au profit des élus(es) et cadres des différentes régions du Maroc.

## 4. MINISTERE DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITE, DE L'EGALITE ET DU DEVELOPPEMENT SOCIAL

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement social (MFSEDS) est institutionnellement désigné comme l'entité ministérielle chargée de la coordination de l'ensemble des actions et initiatives ministérielles ayant pour objectif la promotion de l'égalité des sexes, des droits d'enfants et des personnes à besoins spécifiques. De ce fait, le Ministère est fortement impliqué dans l'accompagnement des départements ministériels dans leurs efforts en matière d'intégration de la dimension genre dans leurs politiques et programmes. L'élaboration et le pilotage d'un nouveau Plan Gouvernemental pour l'Egalité couvrant la période allant de 2017 à 2021 et qui concerne l'ensemble des département ministériels après

la clôture sur des résultats positifs du premier Plan au titre de la période 2012-2016 en est la parfaite illustration. Dans le même sillage et en étroite collaboration avec le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), le MFSEDS est complètement inscrit dans la dynamique générée par l'application des dispositions de l'article 39 de la nouvelle LOF.

#### 4.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

Le MFSEDS a développé une stratégie d'action de son Pôle Social, composé du Ministère, de l'entraide nationale et de l'Agence de Développement Social, au titre de la période 2012-2016 ayant pour axes stratégiques l'appui institutionnel et le renforcement du Pôle social, l'institutionnalisation et la diffusion des principes de l'équité et de l'égalité, la promotion de l'action de prise en charge et de solidarité et l'encadrement, l'accompagnement et la structuration de l'action sociale.

Parmi les principales réalisations émanant de cette stratégie, il y a lieu de citer la mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE : 2012-2016)<sup>9</sup>. L'opérationnalisation des actions et des mesures programmées dans le cadre de ce Plan a permis d'atteindre des objectifs structurels en termes d'amélioration de l'institutionnalisation effective de l'égalité à tous les niveaux de l'action publique. Ainsi, le niveau de mise en œuvre de ce plan est situé à 75% (117 réalisations sur 156). De plus, près de 86% des mesures ont été réalisées avec un pourcentage dépassant 70% (134/156).

#### 4.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

De par ses missions et ses attributions, la programmation adoptée par le MFSEDS intègre de manière systématique la dimension genre, comme en témoigne les objectifs, les réalisations et les perspectives des programmes mis en œuvre.

##### 4.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

###### *Adoption du 2<sup>ème</sup> Plan Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM 2 » 2017 - 2021*

Les résultats des évaluations des actions inscrites dans le cadre du 1er PGE (2012-2016), ainsi que les enseignements qui en découlent ont plaidé pour la mise en place d'un nouveau Plan PGE couvrant la période allant de 2017 à 2021. En effet, en 2017, le MFSEDS a lancé le processus d'élaboration du 2<sup>ème</sup> PGE selon une approche participative qui a impliqué plusieurs parties prenantes, en l'occurrence l'ensemble des départements ministériels, les institutions publiques, les institutions constitutionnelles, la société civile, le secteur privé, les syndicats, les chambres professionnelles, les agences de développement, l'université et les partenaires techniques et financiers.

Le PGE (2017-2021), adopté par le conseil du Gouvernement le 3 août 2017, est articulé autour de 7 axes stratégiques dont 4 thématiques et 3 transversaux ainsi que 23 objectifs et 83 mesures<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Pour plus de détails sur les réalisations du PGE (2012-2016) voir l'édition 2018 du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre.

<sup>10</sup> La conception du PGE (2017-2021) a été fondée sur cinq approches fondamentales et complémentaires à savoir : l'approche basée sur les droits humains (ABDH) ; l'approche genre ; l'intégration transversale et la déclinaison territoriale ; la gestion axée sur les résultats (GAR) et la démocratie participative.

Axes thématiques	Axe 1 : Renforcement de l'employabilité et autonomisation économique des femmes	Axes transversaux	Diffusion de la culture de l'égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre	Intégration de la dimension genre dans toutes les politiques et programmes publics	Déclinaison territoriale des objectifs du PGE (2017-2021)
	Axe 2 : Droits des femmes, en relation avec la famille				
	Axe 3 : Participation des femmes à la prise de décision				
	Axe 4 : Protection des femmes et renforcement de leurs droits				

Source : MFSEDS, août 2018

### Axes stratégiques du PGE (2017-2021)

A l'instar du 1er plan, le PGE II (2017-2021) comprend des domaines prioritaires, déclinés en objectifs stratégiques qui sont traduits en mesures opérationnelles. Pour chaque mesure, sont définis les indicateurs quantitatifs et qualitatifs de suivi ainsi que le Département en charge.

Il y a lieu de noter que la gouvernance du PGE II est assurée par les mêmes mécanismes que ceux adoptés lors de la mise en œuvre du PGE I. Ainsi, une réunion du comité technique interministériel chargé du suivi de la mise en œuvre dudit plan a été organisée, le 13 juin 2018, pour affiner les mesures à adopter par le Plan.

La commission ministérielle du PGE ICRAM a, pour sa part, tenu une réunion, le 20 juillet 2018, durant laquelle la version finale dudit plan, comportant les mesures finalisées par le comité technique, a été présentée.

Une nouvelle dynamique est, ainsi, engagée à travers le Plan «ICRAM 2» pour mettre en œuvre tout un chantier de réformes aussi bien en termes juridique, réglementaire qu'institutionnel.

Les programmes, les projets et les actions sensibles au genre sur lesquels le MFSEDS a travaillé durant l'année 2017 et qui sont une continuité des projets initiés dans le cadre du PGE se présentent comme suit :

#### ❖ *Axe de l'autonomisation des femmes*

- *Programme de partenariat avec ONU Femmes pour promouvoir et renforcer l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans les politiques publiques*

Le Ministère a lancé, dans un cadre partenarial avec ONU Femmes, un appel d'offres pour la réalisation d'une étude stratégique relative à l'autonomisation économique des femmes et l'élaboration du programme national intégré d'autonomisation économique des femmes (PNIAEF) à l'horizon 2030. L'objectif recherché à travers cette étude est de disposer d'un cadre national stratégique Intégré d'autonomisation économique des femmes. Ce cadre doit être fondé sur une vision globale conçue sur la base d'une analyse fine permettant la convergence des programmes et des projets des différents intervenants, en clarifiant les domaines prioritaires et les responsabilités, en garantissant la coordination et en favorisant les synergies avec l'ensemble des départements sectoriels concernés.

En outre, dans le cadre de son partenariat avec l'ONU Femmes, le MFSEDS a réalisé une étude qui a pour objectif d'identifier, sur la base d'un état des lieux analytique, les mesures à préconiser pour l'institutionnalisation des mécanismes de l'égalité de genre au sein du Pôle Social Ministère et des départements gouvernementaux au niveau central et régional. L'étude a abouti à des options d'institutionnalisation visant à aider à la prise de décision sur les bases de données objectives et documentées et permettant, ainsi, l'intégration de la dimension genre de manière transversale aux niveaux des lois, des politiques et stratégies, des

procédures, des programmes et structures, ainsi qu'au niveau de la culture organisationnelle des départements.

Dans le cadre du même programme, une consultation relative au renforcement des capacités des établissements de protection sociale (EPS) pour assurer une prise en charge de qualité basée sur l'approche droits humains (femmes, petites filles et personnes âgées), a été lancée et qui a pour objectif de doter les EPS de capacités requises pour leur permettre d'assurer une prise en charge de qualité basée sur les droits humains et intégrant le principe de l'égalité de genre.

- *Programme de création et d'opérationnalisation de 40 Espaces Multifonctionnels additionnels pour les Femmes (EMF)*

Le MFSEDS a poursuivi la mise en place de 40 Espaces Multifonctionnels additionnels pour les Femmes (EMF) au niveau des différentes régions du Royaume et ce, en coordination avec l'Entraide Nationale. Dans le cadre du programme d'appui de l'Union européenne à la mise en œuvre du PGE I, un diagnostic territorial et un cahier de charges relatif au fonctionnement et à l'offre de services de ces EMF conformément aux normes internationales en matière de prise en charge des femmes en situation difficile et plus particulièrement aux femmes victimes de violences ont été réalisés.

Les rencontres organisées avec les acteurs locaux, lors du diagnostic, ont été consacrées, d'une part, à la compréhension des missions des EMF au regard des orientations définies dans le cahier des charges et, d'autre part, sur leur perception, vision des EMF (missions, public cible, cadre juridique, offre de services) au regard de leur activité (cohérence avec leurs interventions et environnement institutionnel).

Le Ministère travaille actuellement sur le lancement d'une mission d'accompagnement des EMF pour l'élaboration et le pilotage de leurs projets dans le but d'assurer l'alignement stratégique entre les missions, les exigences règlementaires, les valeurs, les prestations et l'organisation en vue de produire un service de qualité.

#### ❖ ***Axe de la violence à l'égard des femmes***

- *Adoption des lois relatives à l'autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (APALD) et à la lutte contre la violence à l'égard des femmes*

Après son adoption par les deux chambres en 2017, le Dahir n°1-17-47 daté du 21 septembre 2017 portant promulgation de la loi n°79-14 relative à l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes formes de Discrimination à l'égard des femmes (APALD) a été publié au bulletin Officiel du 1<sup>er</sup> février 2018.

Dans le même sillage, le Ministère a poursuivi la procédure d'adoption de la Loi n°103.13 de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Cette loi, élaborée par le MFSEDS, en collaboration avec le Ministère de la Justice, a été adoptée le 14 février 2018 et publiée dans le bulletin officiel le 12 mars 2018<sup>11</sup>. Elle constitue un tournant majeur dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes. Actuellement, le MFSEDS en étroite collaboration avec les Ministères et les institutions concernés travaillent sur l'élaboration des textes d'application relatifs à cette loi pour assurer sa bonne mise en œuvre. Aussi, l'élaboration d'un plan d'appui à sa mise en œuvre est également prévue.

De même avec l'adoption de la loi 103.13, le MFSEDS, en sa qualité de département chargé d'élaborer et de coordonner les politiques d'égalité de genre et de lutte contre les violences

<sup>11</sup> Voir la partie dédiée au Ministère de la Justice pour plus de détails.

à l'égard des femmes, a lancé le processus de l'élaboration de la deuxième stratégie nationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes.

- *Deuxième Stratégie Nationale de Lutte contre la Violence à l'Egard des Femmes et le lancement des travaux pour la réalisation de l'enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes (ENPVEF 2018)*

Le Ministère a aussi entrepris la réalisation de la 2ème Stratégie Nationale de Lutte contre la violence à l'Egard des Femmes et la mise en œuvre de la « Déclaration de Rabat pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes dans les lieux publics » qui a été adoptée par le Ministère et les trois villes : Rabat, Casablanca et Marrakech, lors de la 15ème campagne de lutte contre la violence à l'égard des femmes organisée en 2017.

Au regard de l'importance de la disponibilité des données pour la conception, la mise en œuvre et le suivi de chaque stratégie, le Ministère a lancé, en 2017, les travaux pour la conduite de la 2ème enquête sur la violence à l'égard des femmes afin d'actualiser les données relatives à la prévalence de la violence à l'égard des femmes. La réalisation de cette enquête capitalisera sur les acquis de la première et s'appuiera sur les avancées conceptuelles et méthodologiques réalisées à l'échelle internationale.

Elle s'attèlera à l'identification des différents types et formes de violences subis par les femmes, leurs fréquences, la répartition géographique, les caractéristiques sociodémographiques des agresseurs et des victimes et une analyse sociologique de ce phénomène.

- *Programme « Appui au renforcement de la lutte contre la violence à l'égard des femmes au Maroc et à la disponibilité et la qualité du service » 2017-2019*

Ce programme lancé, en 2017, par le MFSEDS avec l'appui de la coopération belge via la coopération déléguée au FNUAP au titre de la période 2017-2019 est en cours de mise en œuvre. Les actions qui y sont prévues sont en cours de réalisation (formation, études, appui au système d'information institutionnel sur la violence à l'égard des femmes, réalisation de rapport sur la violence faite aux femmes...).

- *Soutien aux instances et systèmes d'observation et de veille sur la violence à l'égard des femmes et l'image de la femme dans les médias*

Le MFSEDS poursuit ses efforts de soutien aux instances et systèmes d'observation et de veille sur la violence à l'égard des femmes et sur l'image de la femme dans les médias, ainsi que ses actions de sensibilisation et de communication autour de ces deux sujets.

Dans ce sens, l'Observatoire National de la Violence à l'Egard des Femmes (ONVEF) afférant au MFSEDS a réalisé son second rapport en décembre 2017.

En matière d'amélioration de l'image de la femme dans les médias et de lutte contre les stéréotypes, le MFSEDS poursuit ses efforts pour l'opérationnalisation de l'Observatoire National de l'Image de la Femme dans les médias (ONIFM). Ainsi l'ONIFM a entrepris plusieurs activités dont la réalisation d'une étude sur « la définition d'un mécanisme/dispositif de veille, grille de lecture, indicateurs, outils et moyens numériques de partage/diffusion d'information et reporting en matière d'image de la femme dans les médias » ainsi que l'élaboration de son premier rapport annuel.

- *Appui aux centres d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violence*

Dans le cadre du partenariat avec les centres d'écoute, d'accueil et d'orientation des femmes victimes de violence, plusieurs conventions avec des associations ont été signées, en juillet 2018, apportant un appui à 52 centres d'écoute des femmes victimes de violences pour un montant total de 12 millions de dirhams, sur trois tranches, en vue de garantir la continuité et la qualité des services offerts.

❖ *Apport d'appui aux femmes veuves, dans le cadre du Fonds de Cohésion Sociale (FCS)*

Le soutien direct aux femmes veuves s'occupant de leurs enfants orphelins dans un statut précaire a été créé dans le cadre du Fonds d'Appui à la Cohésion Sociale en vertu de la loi de finances 2014<sup>12</sup>. Depuis son lancement, le nombre de bénéficiaires a atteint près de 87.984 veuves et plus de 155.000 orphelins à la date du 04 octobre 2018.

**4.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche de performance sensible au genre**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle LOF, le MFSEDS a structuré son budget autour de trois programmes déclinés en plusieurs projets et actions (voir tableau ci-dessous).

Programme	Projet sensible au genre	Budget alloué hors SEGMA (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Ministère (hors du SEGMA)
Intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme	Partenariat pour la promotion des droits de la femme et de l'égalité	24,478	2,9%
	Appui institutionnel et juridique dans le domaine de la protection des droits de la femme	43,81	5,2%
Développement Social, Promotion des droits des personnes en situation d'handicap et Protection de la famille, de l'Enfance et des Personnes Agées	Partenariat avec les associations et ingénierie sociale	31,987	3,8%
	Protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées	58,9	6,9%
	Promotion des droits des personnes en situation de handicap (PSH)	82,7	9,7%
	Institut National de l'Action Sociale de Tanger	8,242	1%
Programme de pilotage et support	Soutien des missions	104,42	12,3%
	Appui aux établissements sous tutelle	493,4	58,1%
	Assistance aux œuvres Sociales	1,26	0,2%
Budget Total (hors SEGMA)		849,2	100%

Source : PDP 2018 et morasses budgétaires 2018, MFSEDS

**Déclinaison budgétaire des programmes et des projets mis en place par le MFSEDS**

Les sous-programmes et les projets sensibles au genre mis en œuvre par le Ministère sont intégrés au niveau du programme portant sur l'intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme. Ce dernier est doté d'un budget au titre de l'année 2018 de 68,3 millions de dirhams, soit 8% du budget total du Ministère (hors SEGMA).

De même, le second programme relatif au développement social et promotion des droits des personnes en situation de handicap et protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées a été doté de 181,83 millions de dirhams, intègre pleinement la dimension genre. La part de ce programme dans le budget total du Ministère (hors SEGMA) avoisine 21,4%.

Quant au programme dédié au pilotage et support, il a bénéficié de près de 70,2% du budget du Ministère. Il y a lieu de noter que 82,4% de ce budget est affecté à l'appui aux établissements sous tutelle du Ministère.

<sup>12</sup> Le décret n ° 791-14-2, publié en décembre 2014, a précisé les conditions et les critères d'éligibilité, le montant et les modalités du décaissement pour bénéficier de l'aide

Au regard des missions et des attributions du MFSEDS ainsi que de l'alignement du Ministère aux dispositions de la LOF y compris celles apportées par l'article 39 le budget dudit MFSEDS est considéré complètement sensible au genre. En effet, le PDP du Ministère pour l'année 2018 présente les programmes, les projets, les objectifs et les indicateurs d'objectifs sensibles au genre (voir tableau ci-dessous), traduisant une opérationnalisation fidèle aux principes de la démarche performance sensible au genre.

Programme	Projets	Objectifs	Indicateurs de performance sensible au genre élaborés	Cible 2018	Cible 2019
Intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme	Partenariat pour la promotion des droits de la femme et de l'égalité	Initier et coordonner la politique gouvernementale visant l'équité et l'égalité, au niveau national et territorial et veiller à sa mise en œuvre	Taux de réalisation des cibles du Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social, programmées au niveau du PGE II, 2017-2021	40%	60%
	Appui institutionnel et juridique dans le domaine de la protection des droits de la femme		Taux de couverture au niveau territorial des espaces multifonctionnels pour les femmes, institués et opérationnels selon les cahiers de charges y afférents	50	85
			Nombre de centres d'écoutes des femmes victimes de violence et des associations œuvrant dans le domaine de la promotion et de la protection des droits de la femme et son autonomisation, appuyés par le ministère et respectant le cahier de charge	79	109
Développement Social, Promotion des droits des PSH et Protection de la famille, de l'Enfance et des Personnes Agées	Partenariat avec les associations et ingénierie sociale	Renforcer la participation des associations à la mise en œuvre des politiques publiques conduites par le Ministère	Nombre de projets-associations appuyés par le ministère dans le cadre de chacune des politiques publique S	250	350
			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	40	50
			Nombre d'associations inscrites dans un processus de renforcement de capacités	2.500	2.500
			Nombre d'associations inscrites dans un processus de renforcement de capacités en matière de ciblage des femmes et des filles	250	250
	Protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées	Concevoir, coordonner et mettre en œuvre des politiques publiques efficaces dans les domaines de la protection de la famille,	Nombre de territoires ayant implanté le dispositif territorial intégré pour la protection de l'enfance notamment au niveau des territoires ciblés par la carte de la pauvreté	3	6
			5	10	

		de l'Enfance et des personnes âgées	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		
			Nombre d'actions de sensibilisation entreprises pour la promotion des normes sociales protectrices de l'enfance en tenant compte de toutes les formes de violences y compris celles basées sur le genre à l'égard des enfants	2	2
			Nombre des centres de médiation familiale opérationnels	24	24
			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	10%	15%
	Promotion des droits des personnes en situation de handicap (PSH)	Promouvoir les droits des personnes en situation de handicap en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	Taux d'harmonisation du dispositif législatif et réglementaire national avec les dispositions de la Convention internationale des droits des personnes handicapées	10%	30%
			Taux d'avancement de la mise en place du système d'évaluation du handicap	40%	60%
				<i>A compléter par le taux d'avancement de la mise en place du système d'évaluation d'handicap tenant compte de la dimension genre</i>	
			Taux de formateurs et professionnels praticiens formés dans le domaine de la prise en charge de l'autisme par sexe	30%	60%
				• cet indicateur n'est pas encore gendérisé	
Pilotage et support	Soutien des missions	Améliorer les compétences et l'assiduité des ressources humaines en tenant compte de la dimension genre	Taux d'évolution de mise en œuvre et exécution du plan pluriannuel de formation continue	30%	60%
				<i>A compléter par la part des femmes bénéficiaires des formations continue</i>	
				<i>Part des femmes dans les postes de responsabilités</i>	
			Taux de réduction de temps d'absence par sexe	10%	20%
			Nombre d'actions favorisant l'accès des femmes aux postes de responsabilités	2	2
			Nombre d'actions réalisées pour la formalisation du mécanisme du genre	5	5

### 4.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

#### 4.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Ministère

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social dispose d'un effectif de 395 fonctionnaires. Le taux de féminisation de ses ressources humaines est situé à 46% et la part des femmes dans les postes de responsabilité a atteint 30%, situant ce Ministère largement au-dessus des moyennes nationales en la matière.

#### 4.3.2. Analyse des indicateurs de résultats approchant la situation des inégalités de genre dans le secteur

##### *Indicateurs relatifs à la violence à l'égard des femmes*

Selon le deuxième rapport annuel de l'Observatoire National de la Violence à l'Égard des femmes, au titre de l'année 2016, la violence<sup>13</sup> physique contre la femme est la plus répandue au Maroc,

La violence physique touche, essentiellement, les femmes âgées entre 18 et 30 (plus de 40%), suivie par la catégorie d'âge d'entre 31 et 45 ans, à savoir les femmes en âge d'activité économique. Les lieux publics sont les lieux où le plus grand nombre d'actes de violence physique et sexuelle à l'égard des femmes est commis en comparaison aux autres espaces.

Les femmes sans travail rémunéré sont les plus vulnérables à la violence, notamment, sexuelle, selon le Rapport. De même, plus de la moitié des violences sexuelles commises, soit 65% en 2015 et 68% en 2016, ont été commises contre des femmes dont l'âge est moins de 30 ans, d'après le rapport.

##### *Indicateurs relatifs aux droits des enfants*

Selon le Haut-commissariat au Plan (2017), l'analyse des nouvelles données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi révèle, qu'en 2017, sur les 7.049.000 enfants âgés de 7 à 17 ans, 247.000 exercent un travail. Parmi ces derniers, 162.000 enfants leur travail revêt un caractère dangereux, ce qui correspond à un taux d'incidence de 2,3%. Les enfants astreints à ce type de travail sont à hauteur de 76,3% en milieu rural, 81% sont des masculins et 73% sont âgés de 15 à 17 ans.

Ils sont au nombre de 38.000 en milieu urbain, constituant 85,6% des enfants au travail dans les villes (45.000 enfants) et 1% de l'ensemble des enfants citadins (4.026.000 enfants). Dans le cas des ruraux, ces proportions sont respectivement de 124.000, 61,4% (202.000 enfants) et 4% (3.023.000 enfants).

Quatre régions du Royaume abritent 70% des enfants astreints à ce type de travail. La région de Casablanca-Settat vient en tête avec 25,3%, suivie de Marrakech-Safi (20,3%), puis Rabat-Salé-Kénitra (12,7%) et enfin la région de Fès-Meknès avec 11,7%.

---

<sup>13</sup> Pour définir le terme de violence à l'égard des femmes, l'Observatoire a adopté la même définition incluse dans le projet de loi 103.13 de lutte contre la violence à l'égard des femmes et qui la considère comme étant " tout acte physique ou moral ou abstention basé sur la discrimination en raison du sexe, entraînant des dommages corporelles ou psychologiques, sexuelles ou économiques pour les femmes" et énoncée dans la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Par ailleurs, 10,6% des enfants exerçant un travail dangereux sont en cours de scolarisation, 81,4% ont quitté l'école et 8% ne l'ont jamais fréquentée.

Le travail dangereux reste concentré dans certains secteurs économiques et diffère selon le milieu de résidence. En zones rurales, les enfants exerçant un travail dangereux se retrouvent en particulier dans le secteur de l'"agriculture, forêt et pêche" (82,6%). En revanche, en villes, ils sont concentrés dans les "services" (52,7%) et dans l'"industrie y compris l'artisanat" (32%).

Parmi les secteurs où le niveau d'exposition des enfants à ce risque est le plus élevé figure en particulier, le secteur des BTP avec 92%, suivi de l'"industrie y compris l'artisanat" (83,7%), les "services" (82,4%) et l'"agriculture, forêt et pêche" (58,6%).

Ce type de travail caractérise certains statuts professionnels et diffère selon le milieu de résidence. En milieu rural, 73,3% des enfants exerçant un travail dangereux sont des "aides familiales" et 19,6% des "salariés". En milieu urbain, 43% des enfants sont des "salariés", plus du tiers (34,6%) des "apprentis" et 18,8% des "aides familiales".

A souligner, par ailleurs, que, si l'incidence du travail dangereux au Maroc est de l'ordre de 2,3%, elle est, selon les statistiques de l'OIT, de 4,6% à l'échelle internationale, représentant ainsi le double du niveau national. Cette incidence passe de 1,5% au niveau des pays Arabes à 3,2% dans les pays d'Amérique, puis à 3,4% dans la région Asie-Pacifique, et à 4% en Europe et Asie Centrale pour culminer à 8,6% en Afrique.

## 5. MINISTERE DELEGUE CHARGE DE LA REFORME DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

La mise en place d'une fonction publique professionnelle, citoyenne et en parfaite harmonie avec les principes de mérite, d'égalité des chances, de transparence, d'efficacité et de reddition des comptes est une condition indispensable pour l'instauration d'une gouvernance publique à même de rendre l'action publique efficace et efficiente.

C'est dans ce sens que le Ministère chargé de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique (MRAFP) a entrepris plusieurs chantiers visant la modernisation de la l'administration publique, tout en tenant compte de l'importance de la prise en compte du rôle des femmes en tant que partie prenante incontournable de ces chantiers.

### 5.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du MRAFP

Pour offrir un service public de qualité et accessible aux citoyennes et aux citoyens, le MRAFP a adopté une stratégie d'action fondée, entre autres, sur l'amélioration de l'efficacité des ressources humaines, la remise à niveau des équipements publics, la simplification des procédures administratives et leur numérisation ainsi que le soutien de la politique de déconcentration.

### 5.2. Efforts déployés pour la mise en œuvre des politiques publiques sensibles au genre

Le MRAFP est parmi les premiers Départements à s'engager dans la voie de l'institutionnalisation de l'Egalité des Sexes (ES) dans ses plans d'action. Ce processus s'est traduit par la création et l'opérationnalisation du Réseau de Concertation Interministériel (RCI) et de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique (OGFP) ainsi que l'élaboration de la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Egalité entre les Sexes (SIES) dans la fonction publique.

### 5.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

- ❖ *Concrétisation de plusieurs projets découlant de la stratégie d'Institutionnalisation de l'égalité entre les sexes*

Considérée comme un cadre de référence pour l'ensemble des départements, la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Égalité des Sexes, lancée en juin 2016 par le MRAFP, a pour objectif crucial de promouvoir l'effectivité de l'égalité de genre dans la fonction publique, conformément aux dispositions de la Constitution. Cette stratégie est déclinée en 3 axes et plusieurs projets en découlent pour assurer son opérationnalisation. Le RCI<sup>14</sup> est chargé du suivi et de la coordination de la mise en œuvre de ladite stratégie dont l'état d'avancement est détaillé dans le tableau ci-dessous :

Axe stratégique	Objectifs	Projets	Etat d'avancement
Mise en place et renforcement des structures dédiées à la promotion de l'égalité des sexes dans la fonction publique.	Création des organes et mécanismes dédiés à l'ÉS dans les départements ministériels	-Standardisation et officialisation des structures dédiées au genre au sein des départements ministériels et des établissements publics	
		-Officialisation du RCI d'IES dans la fonction publique	
		-Renforcement du rôle de l'observatoire de l'égalité Homme/ Femme dans la Fonction publique	➤ Réalisation en cours d'un projet portant sur la définition de la structure organisationnelle et l'accompagnement conseil pour l'opérationnalisation de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique OGFP
Intégration du principe de l'ÉS dans le dispositif juridique et en particulier le processus de gestion des ressources humaines	Introduction dans les textes juridiques et les pratiques de GRH des règles et des mécanismes répondant aux impératifs de l'ÉS	-Identification des mesures pour prohiber les discriminations directes et indirectes dans les principes généraux et le cadre juridique de la FP	➤ Publication par le MRAFP, le 7 août 2018, de la Circulaire n°1 sur l'autorisation d'absence pour allaitement ; ➤ Réalisation d'un cahier des charges pour la mise en place de crèches dans les départements gouvernementaux aux niveaux central et régional.

<sup>14</sup> Présidé et coordonné par le MRAFP, le RCI est composé des représentants de 28 départements ministériels qui se sont fixés comme objectifs de veiller à l'intégration de l'égalité des sexes dans les programmes et projets de la fonction publique, de développer la synergie et la complémentarité des Ministères dans la mise en place de mesures correctives et préventives pour une meilleure prise en compte de l'ES dans la gestion des ressources humaines et la généralisation à moyen terme du processus d'Institutionnalisation de l'égalité des sexes.

Ancrage de l'égalité entre les sexes dans les pratiques, comportements et la culture organisationnelle de l'administration		-Production d'outils pour l'application des mesures opérationnelles pour l'effectivité de l'ES dans la FP	➤Réalisation de l'étude : « Place des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité dans l'administration publique au Maroc ».	
		-Renforcement des capacités des différents intervenants en matière d'application des mesures pour l'effectivité de l'égalité H-F dans la FP		
	Mise en place des mesures favorisant l'ancrage de l'ES dans les pratiques, les comportements et la culture organisationnelle de l'administration		-Réalisation d'un diagnostic des préjugés, pratiques et comportements défavorables à l'ES	
			-Mise en place d'une stratégie de communication en cohérence avec la stratégie de l'IES dans la FP	➤Conduite en cours d'une enquête de perceptions et l'élaboration d'une stratégie de communication pour promouvoir la culture de l'égalité dans la fonction publique
			-Elaboration d'un plan de formation pour le repérage et la lutte contre les discriminations directes et indirectes et sa mise en œuvre.	

Source : MRAFP, septembre 2018

### Etat d'avancement de la stratégie d'institutionnalisation de l'égalité de genre dans la fonction publique -septembre 2018-

L'ensemble de ces projets engagés et en perspectives concordent avec les axes stratégiques du PGE II (renforcement de l'employabilité et autonomisation économique des femmes, promotion des droits des femmes en relation avec la famille, participation des femmes à la prise de décision, protection des femmes et renforcement de leurs droits et intégration de l'égalité de genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux).

#### 5.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Le budget du MRAFP est décliné, au titre de l'année 2018, en un seul programme portant sur la réforme de l'administration et le développement des services Publics. Les projets afférant à ce programme, ses objectifs ainsi que ses indicateurs de performance intègrent explicitement la dimension genre.

De plus, l'année 2018, a été marquée par la mise en place d'une ligne budgétaire relative au versement effectué par le Ministère dans le cadre de ses programmes de partenariat avec l'ONU-Femme. Ce versement prévu, pour 2018, avoisine 1 million de dirhams.

Ainsi, le MRAFP a réussi à traduire son engagement en faveur de l'égalité de genre dans ses pratiques de programmation et de planification conformément à l'article 39 de la nouvelle LOF.

Le tableau met en exergue l'application du MRAFP de la démarche performance sensible au genre :

Programme	Budget (en millions de dirhams)	objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Cible 2018	Cible 2019
Réforme de l'Administration et Développement des Services Publics	124,633	Mise en place d'un système moderne et cohérent de gestion des Ressources Humaines dans la Fonction Publique	-Nombre de dispositions juridiques de gestion des RH basées sur la notion de la fonction publique et qui tiennent compte la dimension genre	-	-
			-Réduction du taux d'absentéisme des femmes/des hommes	-Accompagner cet indicateur par des sous indicateurs renseignant sur le taux d'absentéisme des hommes et des femmes fonctionnaires	
			-Part des Départements ministériels et administrations publiques ayant adopté le Guide référentiel des emplois-types et des compétences communs aux administrations publiques	14%	28%
			-Part des Départements ministériels et administrations publiques ayant adopté le Guide référentiel pour l'intégration de la dimension genre dans leur gestion des Ressources Humaines	- A renseigner	- A renseigner
			-Taux d'exécution de la stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique.	15%	10%
		Amélioration des services publics prenant en considération les besoins différenciés des femmes et des hommes émanant des différentes catégories sociales	-Taux des unités qui ont adopté le Système Unifié d'Accueil sensible au genre	15%	25%
		Promotion de l'intégrité et de la transparence	-Taux d'exécution de projets inscrits dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption et qui intègrent la dimension genre	9,09%	24,24%

Amélioration de la gestion des Ressources Humaines en prenant en considération les besoins différenciés des femmes et des hommes fonctionnaires	-Part des femmes recrutées ; -Part des femmes bénéficiaires des formations ; -Part des femmes dans les postes de responsabilités.	-A mettre comme indicateurs de performance accompagnant ce projet et ne pas se contenter de les renseigner seulement au niveau de la partie relative aux déterminants des dépenses
---	---	--

### 5.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans la Fonction Publique à la lumière des efforts déployés

#### 5.3.1. Présence quantitative et qualitative des femmes au sein du Département

Pour ce qui est de la prise en considération de la dimension genre dans la gestion de ses ressources humaines, le MRAFP compte un effectif de 263 fonctionnaires avec un taux de féminisation de 46,4%. Quant à la représentativité des femmes dans les postes de responsabilité, elle s'élève à 30,6%.

#### 5.3.2. Situation de l'égalité de genre dans la fonction publique

L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique dans sa globalité demeure encore faible ne dépassant pas le niveau de 15,3% en 2016. La part des femmes occupant des postes de chef de service et de division n'est seulement que de 22,5%. Ces taux sont au-dessous des niveaux exigés (33%) par les instances internationales actives en matière d'égalité de genre dans la fonction publique et sont largement inférieurs en comparaison avec les seuils de parité. Des efforts supplémentaires sont encore à déployer dans ce sens.

	2012	2014	2015	2016
Taux de féminisation des emplois supérieurs	10,38%	11,10%	13,04 %	15,28 %
Taux de féminisation des postes de responsabilité (chef de division et chef de service)	16,21%	19,71%	21,84 %	22,5 %

Source : MRAFP, 2018

Taux de féminisation des postes de responsabilité de 2012 à 2016

## 6. MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

Le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) assure le pilotage opérationnel du processus d'application des dispositions de la LOF, notamment, en matière d'intégration de la dimension genre dans les exercices de programmation des départements ministériels (article 39). A cet égard, il y a lieu de noter que la Loi de Finances 2019 est caractérisée par la généralisation de l'exercice de préfiguration de l'application de la BSG à l'ensemble des départements ministériels.

En plus de l'accompagnement des départements ministériels pour une meilleure opérationnalisation de la BSG, le MEF a réussi la prise en compte de la dimension genre dans ses morasses budgétaires et dans la conception des indicateurs de performances accompagnant ses programmes d'action.

### 6.1. Présentation de la stratégie d'action du Ministère de l'Economie et des Finances

Prenant comme références les Hautes Directives Royales, le programme gouvernemental pour la période 2017-2021, les dispositions de la nouvelle LOF et ses propres missions, le MEF a mis en place un plan d'actions stratégiques au titre de la période 2017-2021. A travers cette stratégie, le Ministère instaure le cadre opérationnel à même d'assurer la traduction des principes et des valeurs constitutionnels au niveau sectoriel, notamment ceux afférents à la bonne gouvernance, la préservation de l'équilibre des finances de l'Etat, le renforcement de la transparence et l'évaluation des politiques publiques.

Pour ce faire, la stratégie du MEF est articulée autour de 4 axes stratégiques accompagnés de mesures à entreprendre dans le but d'atteindre les objectifs qui lui sont assignés (voir tableau ci-dessous).

Axe stratégique	Mesure d'accompagnement
Renforcement de la veille sur les équilibres macro-économiques du pays	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement de la soutenabilité à terme des équilibres interne et externe et renforcement de la veille macroéconomique en faveur de la détection et de l'anticipation des risques des déséquilibres macroéconomiques ;</li> <li>- Consolidation des capacités financières de l'Etat en améliorant la mobilisation des financements extérieurs et les décaissements y afférents;</li> <li>- Priorisation des besoins en financement en fonction des espaces budgétaires disponibles en tenant compte des nouvelles formes de financement des projets et des possibilités de partenariat et de synergie entre l'Etat, les Etablissements et Entreprises publics (EEP) et les Collectivités Territoriales (CT);</li> <li>- Amélioration du rendement socio-économique de l'investissement public et son impact sur la croissance et l'emploi ;</li> <li>- Amélioration de conditions susceptibles d'attirer les investissements en particulier pour les secteurs générateurs d'emplois et à haute valeur ajoutée ;</li> <li>- Amélioration du climat des affaires à travers la simplification et la rationalisation de la gestion fiscale et la professionnalisation du recouvrement de manière à permettre l'encouragement de l'investissement, la promotion de l'entreprise et l'amélioration de sa compétitive et la consolidation du pouvoir d'achat.</li> </ul>
Accompagnement des réformes de l'Etat et des stratégies sectorielles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation des études d'impacts économiques, budgétaires et environnementaux des réformes ;</li> <li>- Meilleure sélection des projets présentés au financement public ;</li> <li>- Participation au diagnostic des besoins et des potentialités des secteurs en amont des réformes et des stratégies sectorielles ;</li> <li>- Prise en compte du retour sur expériences et des résultats des évaluations des stratégies achevées ou en cours ;</li> <li>- Rationalisation de la programmation budgétaire annuelle compte tenu des réalisations physiques et financières et des contraintes observées.</li> </ul>

Renforcement de la bonne gouvernance des finances publiques

Amélioration de la qualité des prestations et généralisation de la digitalisation du service

- Elaboration de façon ouverte et indépendante des analyses et solutions originales et innovantes en matière de politiques publiques au service de l'intérêt général
- Mise en œuvre progressive des dispositions de la LOF;
- Optimisation de la gestion des finances de l'Etat, amélioration du recouvrement des ressources et rationalisation des dépenses ;
- Modernisation et renforcement du dispositif de gouvernance et de contrôle des EEP ;
- Amélioration des performances de recouvrement des créances de l'Etat et CT et autres institutions ;
- Adaptation de la structure et de la taille du portefeuille public aux exigences de l'efficacité, de l'efficience et de la rentabilité ;
- Développement du dispositif d'évaluation des politiques publiques et en faire un véritable outil d'aide à la décision au sein du Ministère.
- Développement d'une culture de programmation stratégique privilégiant la contractualisation et la gestion axée sur les résultats ;
- Optimisation de l'organisation du Ministère et renforcement de la déconcentration en vue d'une meilleure synergie régionale ;
- Stabilisation et intégration des systèmes d'information et digitalisation des prestations en vue de devenir une administration de service, totalement numérique ;
- Promotion de la démarche qualité dans la gestion du service aux usagers;
- Consolidation du rôle du capital humain compétent, qualifié et motivé dans la réalisation des objectifs ;
- Amélioration du dispositif de communication.

Source : PDP 2018, MEF

## 6.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Depuis sa création en 2013 au sien du MEF, le Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) se positionne comme l'entité dont la principale mission est le pilotage du processus d'application des dispositions de l'article 39 de la LOF et ce, moyennant la sensibilisation, la formation et l'accompagnement technique de l'ensemble des départements ministériels.

### 6.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

#### ❖ CE-BSG : Principaux projets et actions mis en œuvre

Plusieurs activités ont été réalisées par le CE-BSG, entre 2017 et 2018, liées principalement à la capitalisation du savoir cumulé et au renforcement des capacités des Départements ministériels.

#### ➤ Jumelage institutionnel Maroc-Union Européenne : Renforcement du processus d'application de la BSG

Dans le cadre de la mise en œuvre du Programme « Réussir le Statut Avancé » qui s'inscrit dans le partenariat entre le Royaume du Maroc et l'Union Européenne (UE), un jumelage institutionnel relatif au renforcement du processus de Budgétisation Sensible au Genre a été lancé en avril 2018. Ce jumelage a pour objectif de renforcer les liens de coopération entre le Maroc et l'Union européenne dans le domaine de la BSG et ce, à la lumière des exigences, des acquis et des bonnes pratiques européennes en la matière, moyennant le renforcement des capacités institutionnelles du CE- BSG, d'échanges d'expertise et d'accompagnement des départements ministériels préfigurateurs.

Ce jumelage institutionnel, d'une durée de 6 mois et financé par UE à hauteur de 250.000 euros, se traduit par une coopération entre le CE-BSG, le Secrétariat d'Etat Français chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Direction générale Française de la cohésion sociale et l'Agence Française d'Expertise technique internationale (Expertise France).

➤ *Accompagnement des départements ministériels et au niveau territorial*

Le processus d'accompagnement des départements préfigurateurs de la BSG a été marqué par l'organisation de plusieurs réunions de travail dont l'objectif est l'examen des propositions émanant de ces départements relatives aux programmes, projets et indicateurs de performance sensibles au genre, en prenant appui non seulement sur l'expertise du CE-BSG mais également sur l'expertise étrangère.

Ces travaux ont permis l'intégration de la dimension genre au niveau des morasses budgétaires et des PDP de plusieurs départements ministériels.

*Ainsi, au titre de la Loi de Finances 2018, près de 25% des objectifs élucidés au niveau des PDP ministériels et 33% des indicateurs de ces départements ont été gendérisés<sup>15</sup>.*

A cet égard, il y a lieu de noter que l'année 2018 est marquée par la diffusion de la circulaire de Monsieur le Chef de Gouvernement n°7/2018 ayant pour objectif le lancement de la 3<sup>ème</sup> vague de préfiguration de la BSG composée de 5 nouveaux départements ministériels et qui, de ce fait, sont aptes à bénéficier de l'accompagnement CE-BSG dans l'application et l'opérationnalisation des dispositions de l'article 39 de la nouvelle LOF. Cette nouvelle vague de préfiguration porte le nombre total des Ministères accompagnés dans leurs dynamiques d'adoption et d'appropriation de la BSG à 28 Départements Ministériels.

Il est, aussi, à signaler que dans le cadre des efforts déployés et en perspective d'intégration du genre au niveau territorial, une convention de partenariat entre le CE-BSG et la DGCL a été signée en décembre 2017. Le CE-BSG a, ainsi, participé à plusieurs ateliers de formations à l'échelle de Dakhla, de Béni Mellal, d'Er-Rachidia...

➤ *Mise en place d'un système d'information budgétaire sensible au genre entre le CE-BSG et Expertise France*

Une mission de consultation pour le développement d'un système d'information budgétaire sensible au genre a été lancée en 2018 d'une durée de 12 mois, en partenariat entre le CE-BSG/MEF et Expertise France. Elle a pour objectifs de :

- ✓ Identifier les besoins, les indicateurs, la méthodologie de production des données d'un panel de départements ministériels pour intégrer, dans leurs Projets de performance, la dimension genre ;
- ✓ Proposer un système de marquage genre des ressources budgétaires depuis le cadrage budgétaire (Projet de performance) jusqu'aux allocations de ressources (Projet de Loi de Finances) et au suivi de la mise en œuvre (Morasses budgétaires) ;
- ✓ Appuyer le Ministère de l'Economie et des Finances pour produire des supports à même de réussir la préparation et l'analyse des projets de performances et des budgets des départements ministériels en tenant compte de la dimension genre.

Par ailleurs, dans le souci de réussir une intégration systématique de la dimension genre dans la stratégie d'actions du MEF, plusieurs programmes et projets prennent désormais en considération cette dimension (voir point suivant relatif à l'application des dispositions de la LOF).

<sup>15</sup> Source : CE-BSG, 2018

### 6.2.2. Application des dispositions de la LOF : Démarche performance sensible au genre

Le MEF maintient une dynamique continue et soutenue dans le sens d'une intégration effective et réussie de la dimension genre dans sa programmation. A ce titre, il y a lieu de rappeler qu'en 2016, le MEF a inscrit un indicateur genre au niveau de son PDP (Taux d'accès des femmes à la formation).

En 2017, le MEF a procédé à la mise en place de plusieurs actions pour l'institutionnalisation effective de l'approche genre, notamment, la gendérisation de deux Comptes d'Affectations Spéciales (CAS) au regard de leurs missions, à savoir le Fonds d'Appui à la Cohésion Sociale et le Fonds Spécial des Produits de Loteries.

En 2018, et en se référant à la circulaire de M. le Chef du Gouvernement n°7/2017 et la lettre de M. le Ministre du 27 octobre 2017, le MEF a procédé à la prise en compte de l'aspect genre au niveau, d'une part, de son PdP (voir le tableau ci-dessous) et d'autre part, au niveau de la morasse budgétaire à travers des lignes budgétaires. En effet, le budget alloué au matériel et aux dépenses diverses pour l'année budgétaire 2018 inclut une ligne budgétaire affectée aux dépenses liées au Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au genre dotée de 75.000 dirhams qui couvrent les frais d'études, de formation, d'organisation et de participation aux séminaires, stages et congrès.

Aussi, les tableaux afférents à la répartition des dépenses du personnel par sexe, catégorie de personnel, région et service, ont été insérés au niveau de la troisième partie du PdP.

Il y a lieu de noter dans ce sens, qu'en application des dispositions de la nouvelle LOF en matière d'opérationnalisation d'une programmation budgétaire triennale, une circulaire de M. le Chef du Gouvernement, datée du 22 mars 2018, a été envoyée à l'ensemble des départements ministériels et qui met en relief les grandes orientations à suivre en vue de réussir l'exercice d'une programmation budgétaire triennale au titre de la période allant de 2019 à 2021. Ladite circulaire incite les Départements ministériels à prendre en compte la dimension genre dans le cadre de cet exercice et ce, dans l'objectif de satisfaire les attentes de toutes les composantes des populations cibles.

Ainsi, le budget 2018 du MEF est décliné en 6 programmes, en l'occurrence, support et pilotage, politique économique et stratégie des finances publiques, facilitation, sécurisation des échanges et protection du consommateur, exécution de la dépense publique, recouvrement et tenue de la comptabilité publique, mobilisation et recouvrement des recettes fiscales et gestion du domaine privé de l'Etat.

Il est à préciser que le budget relatif au programme « politique économique et stratégie des finances publiques » est décliné en projets avec des indicateurs gendérisés et des cibles à atteindre en la matière.

Dans le même sillage, l'année 2018 est marquée par la concrétisation de la gendérisation des CAS. Le tableau qui suit met en relief les crédits prévisionnels des CAS, au titre de l'année 2018, par projet émanant du programme support et pilotage et intégrant de manière explicite la dimension genre. Il en ressort que 53,8% des crédits prévisionnels alloués par les CAS au programme « support et pilotage » sont directement sensible au genre

CAS Compte d'Affectation Spéciale		
Projets	Crédit prévisionnel (En millions de dirhams)	Part dans le total des crédits alloué au programme par les CAS
Contribution au financement des dépenses relatives à la mise en œuvre du régime d'assistance médicale (RAMED)	1.100	29,7%
Intégration de la sensibilité genre au niveau de l'octroi des subventions	24,3	0,7%
Contribution dans un cadre conventionnel au financement de l'assistance aux personnes à besoin spécifique	150	4,1%
Versements opérés aux bénéficiaires femmes	365,2	9,9%
Versements opérés au profit des enfants	565,2	15,3%
<b>Total des crédits prévisionnels alloué par les CAS au programme « Support et Pilotage »</b>	<b>3.700</b>	

Source : PDP 2018, MEF.

### Répartition des crédits prévisionnels alloués par les CAS au programme « Support et Pilotage » par projets sensibles au genre

Il y a lieu de signaler que de nouveaux indicateurs qui prennent en considération la dimension genre ont accompagné le budget du MEF pour l'année 2018. Il s'agit, essentiellement, des indicateurs liés aux objectifs du programme « Politique économique et stratégie des finances publiques » à savoir : le nombre de femmes veuves bénéficiant de l'aide directe dans le cadre du fonds d'appui à la cohésion sociale, le nombre de départements ministériels ayant adopté la Budgétisation Sensible au Genre, le nombre cumulé des femmes bénéficiant de «Damane Assakane » pour le financement de leur habitat,... (voir tableau qui suit).

Programme	Budget <sup>16</sup> (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance	Cible 2018	Cible 2019
Politique Economique et Stratégie des Finances Publiques	33,7	Renforcement de la cohésion sociale au profit des femmes en situation de vulnérabilité	Nombre de femmes veuves bénéficiant de l'aide directe dans le cadre du fonds d'appui à la cohésion sociale	95.000	110.000
		Intégration de la sensibilité genre dans le processus budgétaire des départements ministériels	Nombre de départements ministériels ayant adopté la Budgétisation Sensible au Genre	23	28
		Optimisation et modernisation des instruments de financement du Trésor	Nombre cumulé des femmes bénéficiant de «Damane Assakane » pour le financement de l'habitat	101.336	111.000
		Croissance, emploi, et compétitivité	Nombre d'études réalisées tenant compte de l'aspect genre	2	3

<sup>16</sup> Il s'agit des budgets émanant du Budget Général de l'Etat.

Support et pilotage	2.417	Développement des compétences du personnel du MEF par la formation	-Taux d'accès à la formation -Effectif formé sur la budgétisation sensible au genre (en nombre)	(à gendériser) 25	(à gendériser) 25
---------------------	-------	--	--	----------------------	----------------------

Source : PDP 2018, MEF.

Il est à signaler que les actions précitées font partie de l'intervention du MEF au niveau du Plan Gouvernementale de l'Égalité, notamment au niveau du premier axe intitulé « Institutionnalisation et diffusion des principes de l'équité et de l'égalité et instauration des bases de la parité ».

### 6.3. Analyse des principaux indicateurs de résultats

L'effectif des femmes du Ministère de l'Economie et des Finances atteint 7.000 femmes, soit 38% du total des effectifs du Ministère. La part des femmes dans les postes de responsabilité est, pour sa part, située à près de 22%, soit un niveau légèrement inférieur à la moyenne nationale, appelant de ce fait à déployer davantage d'effort dans ce sens.

Par ailleurs, l'analyse des indicateurs de performance qui prennent en considération la dimension genre montre des avancées importantes (voir tableau ci-dessus). Dans ce sens, le MEF est engagé à poursuivre ses efforts pour gendériser son budget et octroyer l'appui nécessaire pour les autres départements ministériels pour réussir l'application de la BSG.

## 7. MINISTERE DES AFFAIRES ETRANGERES ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE

Le Maroc poursuit ses efforts d'interaction permanente avec le système des Nations Unies et d'harmonisation de sa législation, ses initiatives et ses actions avec les normes internationales, en ratifiant de nombreuses conventions et pactes internationaux, consolidant le principe de la non-discrimination entre les sexes. De même, notre pays est impliqué dans de nombreuses initiatives régionales et internationales relatives à la promotion de l'égalité de genre en partenariat avec les Agences onusiennes, les partenaires bilatéraux ainsi que multilatéraux...

A travers la coordination de l'ensemble de ces efforts, le Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationales (MAECI) est fortement impliqué dans le processus engagé par notre pays en faveur de la promotion de l'égalité de genre.

### 7.1. Etat d'avancement de la stratégie d'action du Ministère

Afin de répondre aux missions qui lui sont attribuées, le MAECI articule sa stratégie autour de six axes principaux, en l'occurrence :

Axe 1 : Mobilisation continue pour la défense de l'intégrité territoriale du Royaume;

Axe 2 : Promotion du label Maroc en s'appuyant, entre autres, sur la richesse de ses réformes démocratiques profondes et les grands chantiers de développement conduits dans tous les domaines, notamment, en faveur du développement humain, du tourisme, du développement durable et des énergies renouvelables ;

Axe 3 : Impulsion stratégique d'une nouvelle diplomatie économique qui renforcerait le rayonnement et le positionnement de notre économie sur le plan régional et international en prenant en compte les profondes mutations au niveau mondial ;

Axe 4 : Appui et encouragement de la diplomatie culturelle ;

Axe 5 : Renforcement et élargissement des relations du Maroc avec les différents partenaires bilatéraux et régionaux ;

Axe 6 : Modernisation du Ministère en le dotant d'outils et de ressources nécessaires au bon accomplissement de ses missions.

## 7.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Le MAECI, de par ses missions, est fortement impliqué dans la dynamique que connaît notre pays pour la promotion de l'égalité de genre. Toutefois, le Ministère est appelé à fournir davantage d'efforts en matière d'application des dispositions de l'article 39 de la nouvelle LOF.

### 7.2.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines du Ministère

Le taux de féminisation du personnel au sein du Ministère se situe en 2018 à 35,3%. Ce taux avoisine 46,2% au niveau central, 36,2% dans les consulats et 25,3% dans les ambassades du Royaume à l'étranger.

En amélioration continue, le taux de représentativité des femmes dans les postes de responsabilité se situe à 32,3% en 2018 après 29,6% en 2017 et 24,7% en 2016. Il y a lieu de noter à cet égard que les femmes occupent 56% des postes de Chef de Service, 28% de postes de Chefs de Division, 24% des postes de Directeurs, 19% des postes de Consuls Généraux et 19% des postes d'Ambassadeurs.

### 7.2.2. Programmes et projets sensibles au genre

Le MAECI a coordonné les travaux de préparation du cadre stratégique de coopération entre le Maroc et le Système des Nations Unies (UNDAF) au titre de la période 2017-2021, qui a été adopté et signé le 11 juillet 2017. Ce nouveau cadre a été élaboré de manière participative en impliquant les Ministères et les institutions publiques, les Agences du Système des Nations Unies représentées au Maroc et la société civile. Il se réfère dans ses priorités ainsi que dans ses résultats attendus, aux principes inscrits dans la Constitution de 2011, aux valeurs universelles des droits de l'Homme, aux principes d'égalité de genre et d'équité. A cet égard, le nouveau cadre vise, parmi ses priorités, la réduction des inégalités socio-économiques, territoriales et de genre en procédant, à travers le renforcement des capacités nationales de lutte contre les discriminations, notamment, à la mise en place d'un système de protection sociale intégré et de dispositifs institutionnels favorisant l'emploi décent, l'entrepreneuriat et l'employabilité, particulièrement pour les jeunes et les femmes.

De même, le MAECI participe activement aux travaux des instances régionales, notamment l'Union Africaine, l'Union Européenne, la Ligue des Etats Arabes, l'Organisation de la Conférence Islamique et l'Union pour la Méditerranée, etc. Il est partie prenante, de ce fait, de l'ensemble des discussions et décisions en relation avec l'égalité de genre et les droits des femmes.

En outre, le MAECI coopère avec de nombreux pays, tant développés qu'en développement, pour renforcer et consolider la coopération internationale, en mettant l'accent sur la coopération Sud/Sud et triangulaire, qui est une priorité de la politique étrangère du Royaume, notamment avec son environnement le plus proche (le Continent africain et le Monde arabe). La dimension genre constitue l'un des piliers de ces programmes de coopération.

### 7.2.3. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Le Ministère a décliné son budget, au titre de l'année 2018, en 3 programmes, en l'occurrence les programmes relatifs à l'action diplomatique et le rayonnement du Maroc, à l'action sociale et consulaire et au soutien et pilotage.

L'examen du PDP du Ministère accompagnant la Loi de Finances 2018 fait état de la prise en compte de la dimension genre uniquement pour les indicateurs de performance accompagnant le programme de support et pilotage, ce qui constitue une réponse aux propositions déjà émises dans ce sens. Ces indicateurs concernent, notamment, le projet de gestion des moyens et des ressources, dont l'objectif est de renforcer et de qualifier les ressources humaines et de moderniser les systèmes d'information et de communications. Il s'agit, particulièrement, du nombre d'agents ayant suivi une formation, la répartition des postes de responsabilité et le taux des diplomates étrangers bénéficiant de la formation à l'académie marocaine des études diplomatiques par genre.

Néanmoins, Il y a lieu de noter, que les actions émanant des autres programmes ne prennent pas en compte explicitement la dimension genre. Ainsi, les efforts diplomatiques en termes de participation aux travaux des instances onusiennes, internationales et régionales liés à la question de l'égalité de genre, ainsi que de coordination de l'ensemble des programmes et projets financés par les organismes internationaux et implémentés au Maroc, et dont l'objectif est la promotion de l'égalité des sexes, ne sont pas mis en exergue au niveau du PDP du Ministère malgré leur importance.

Le tableau suivant met en relief les indicateurs de performance sensibles au genre élaborés par le Ministère et d'autres qui sont proposés dans le sens d'une meilleure opérationnalisation des dispositions de l'article 39 de la nouvelle LOF.

Programme	Budget (en milliards de dirhams)	Objectifs	Indicateurs de performance	Indicateurs de performance sensibles au genre proposés
Action Diplomatique et Rayonnement du Maroc	2,6	-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 d'organismes régionaux et internationaux auxquels le Maroc participe.	Accompagner cet indicateur par des sous indicateurs : - Nombre d'organismes régionaux et internationaux auxquels le Maroc participe et qui sont actifs dans les domaines liés à l'égalité de genre.
			-Nombre des accords/traités/ protocoles d'accord/ conventions signés et/ou ratifiés par le Maroc	Accompagner cet indicateur par des sous indicateurs : - Nombre des accords/traités/ protocoles d'accord/ conventions signés et/ou ratifiés par le Maroc traitant la question de l'égalité de genre

		-Assister les acteurs non étatiques en matière de diplomatie parallèle	-Nombre des acteurs non étatiques bénéficiaires de l'appui financier du MAECI.	Accompagner cet indicateur par des sous indicateurs : - Nombre des acteurs non étatiques actifs dans les domaines liés à l'égalité de genre bénéficiaires de l'appui financier du MAECI.	
			-Nombre d'événements financés.	Accompagner cet indicateur par des sous indicateurs : - Nombre d'événements financés ayant un lien avec l'égalité de genre.	
Support et pilotage	1,2	-Renforcer et qualifier les Ressources Humaines et moderniser les systèmes d'information et de communication	-Nombre d'Agents par genre ayant suivi une formation :	Indicateur sensible au genre	
			✓ Nombre de femmes	Cible 2018	Cible 2019
				774	837
			-Répartition des postes de responsabilité par genre :	Indicateur sensible au genre	
			✓ Nombre des femmes responsables	Cible 2018	Cible 2019
				110	120
			-Taux des Diplomates Etrangers bénéficiant de la formation à l'Académie Marocaine des Etudes Diplomatiques par genre	Indicateur sensible au genre	
				Cible 2018	Cible 2019
				5%	5%

## 8. DEPARTEMENT DE LA COMMUNICATION

Le rôle des médias audiovisuels en tant que vecteur de changement des mentalités et des comportements n'est plus à contester. A cet égard, le Département de la Communication (DC) s'est investi durant la dernière décennie dans plusieurs programmes et projets visant la lutte contre les stéréotypes fondés sur le genre dans les contenus médiatiques, la promotion de la culture de l'égalité hommes-femmes à travers les médias audiovisuels, ainsi que la consécration de l'égalité genre dans la gestion des ressources humaines au sein même du Département.

### 8.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

Dans le cadre du plan d'action stratégique du secteur de la communication au titre de la période 2017-2021<sup>17</sup>, le Département de la communication a entrepris un certain nombre d'actions au cours de la période 2017-2018.

Ainsi, en matière de développement de la presse écrite et électronique, le Département œuvre à appliquer les dispositions du code de la presse et de l'édition qui comporte des articles assurant la liberté et l'autonomie de la presse, notamment, le droit d'accès à l'information et l'ancrage du principe de la protection de la confidentialité des sources.

<sup>17</sup> Pour plus de détails en lien avec le plan d'action du secteur de la communication 2017-2021, voir l'édition 2018 du Rapport sur le budget axé sur les résultats et tenant compte de l'aspect genre.

Dans ce sens, un nouveau projet de loi modifiant et complétant le code de la presse et de l'édition est en cours d'adoption. Il a pour objectif de renforcer les principes relatifs aux conditions de l'exercice de la presse surtout le respect de la liberté et du pluralisme garantis par la Constitution. Ce projet vise, entre autres, à exempter les publications périodiques administratives ou scientifiques aussi bien sur support papier ou électroniques, de l'obligation de disposer d'un directeur de publication en vue d'encourager les ouvrages scientifiques et académiques.

Par ailleurs, en vue de renforcer le rôle de l'agence Maghreb Arabe Presse (MAP) et promouvoir ses missions stratégiques, le cadre juridique et institutionnel de l'agence a été réhabilité et ce, à travers l'adoption par les deux chambres, en 2018, du nouveau projet de loi n°02-15 portant sur l'organisation de la MAP dont l'objectif est de renforcer les attributions de l'Agence en tant qu'établissement médiatique national, de manière à ce que ses services et ses offres correspondent aux exigences du marché.

Au niveau du secteur du cinéma, le Département a élaboré un nouveau projet de loi n°70.17 portant réorganisation du Centre cinématographique marocain (CCM). Ce projet a été adopté par le Conseil du Gouvernement en novembre 2017. Il s'inscrit dans le cadre du plan d'action du Département relatif à l'élaboration d'une vision basée sur la promotion globale et intégrée de l'industrie cinématographique. Les dispositions du projet de loi reflètent la volonté d'adopter des mécanismes juridiques et procéduraux qui permettront l'émergence de l'industrie cinématographique et audiovisuelle nationale à même de faire face aux défis sur le plan international et de renforcer l'identité culturelle du Royaume.

## **8.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre dans le secteur**

La promotion de l'égalité genre et la lutte contre les stéréotypes sont au cœur des engagements du DC. Dans ce sens, plusieurs projets et actions visant la lutte contre les discriminations fondées sur le genre et la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein du Département ont été déployés par le ledit Département et par la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA) ainsi que par les intervenants du secteur des médias durant la période 2017-2018.

### **8.2.1. Programmes et projets sensibles au genre**

Dans la continuité de ses actions visant la promotion de la culture de l'égalité hommes-femmes dans et à travers les médias, le DC s'attèle à l'élaboration d'un guide sur les stéréotypes dans les médias, visant l'intégration effective de l'approche genre dans les contenus médiatiques et à combattre les stéréotypes sexistes dans les médias. Le financement de ce projet s'inscrit dans le cadre de l'Assistance Technique fournie par l'Union Européenne à travers le programme d'appui à la mise en œuvre du Plan Gouvernemental de l'Egalité (PGE I).

De plus, le plan d'action du Département prévoit la réalisation d'une étude sur « la place de la femme journaliste dans le paysage médiatique national ». Il s'agit d'une étude qui vise à générer de nouvelles connaissances et données qui contribueront à une meilleure compréhension des enjeux de l'égalité entre les sexes dans les médias afin de prendre les mesures et les actions susceptibles de renforcer la place de la femme journaliste dans le paysage médiatique national.

Par ailleurs, la Haute Autorité de la communication audiovisuelle (HACA) a lancé en juin 2017 un nouveau projet portant sur la lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre et la promotion de la culture de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les médias audiovisuels. S'étendant sur 3 ans (2017-2020), ce nouveau projet appuyé par l'ONU-Femmes et l'Unesco et baptisé « Médias audiovisuels : Liberté de communication et égalité entre les femmes et les hommes », comprend quatre produits intégrés : un kit pédagogique,

une plateforme digitale de veille, une grille d'indicateurs de monitoring ainsi qu'un module « HMS-Genre » :

- ✓ *Le Kit pédagogique de sensibilisation et de formation* : comprend notamment un référentiel normatif, conceptuel et méthodologique accompagné de fascicules thématiques visant à renforcer les capacités des opérateurs audiovisuels et autres professionnels des médias.
- ✓ *La plateforme digitale de veille* : est une plateforme d'alerte en mesure d'assurer la veille sur les stéréotypes fondés sur le genre dans le secteur audiovisuel.
- ✓ *La grille d'indicateurs de monitoring des programmes audiovisuels* : elle est réalisée dans le cadre de l'opérationnalisation des Cahiers des charges liant les opérateurs et la HACA.
- ✓ *HMS-Genre* est une adaptation de la HACA Medias Solution (HMS) à la grille d'indicateurs pour gendériser le système de monitoring existant.

De son côté, le Conseil Supérieur de la Communication Audiovisuelle (CSCA) a adopté en juin 2018, une nouvelle décision, sous le n° 20-18, relative à la garantie de l'expression pluraliste des courants d'opinion et de pensée dans les services de communication audiovisuelle, en dehors des périodes électorales générales et référendaires. Cette décision qui assure le respect de la diversité des sources ainsi que la garantie de l'expression des différents points de vue lors de l'examen des questions d'intérêt général insiste, également, sur la mise en œuvre de la parité entre les femmes et les hommes dans les programmes d'information et sur la participation des femmes lors du traitement de tous les sujets liés aux questions d'intérêt général.

Par ailleurs, l'Agence Maghreb Arabe Presse (MAP), poursuit ses efforts en vue de la consécration de la culture de la parité à travers, notamment, le lancement en février 2018 du programme « MAP-parité » qui a pour objectif d'accompagner la montée en puissance du leadership féminin.

Ces projets et actions entreprises et prévues renforcent le rôle du DC en tant que partie prenante du Plan Gouvernemental pour l'Egalité II (2017-2021) et qui est activement impliqué dans les domaines du Plan portant sur la diffusion des principes d'équité, d'égalité et d'amélioration de l'image des femmes ainsi que sur la lutte contre toutes les formes de violence et de discrimination à l'égard des femmes.

### 8.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Le budget du Département de la Communication, au titre de l'année 2018, est décliné autour d'un seul programme portant sur la communication et le développement des medias et des relations publiques doté d'un budget de près de 1,7 milliard de dirhams<sup>18</sup>.

Le lancement par le DC de plusieurs projets visant la lutte contre les stéréotypes et les discriminations fondées sur le genre ainsi que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein du Département s'est traduit par l'élaboration d'un mécanisme de suivi/évaluation sensible au genre, conformément aux dispositions de l'article 39 de la nouvelle LOF, comme l'atteste l'examen du PDP du DC au titre de l'année 2018 (voir tableau suivant). De ce fait, le Département de la Communication est sur la voie d'opérationnalisation

<sup>18</sup> Il s'agit du Budget Général de l'Etat non compris les budgets des SEGMA et CAS.

des principes de la démarche performance sensible au genre donc d'une application réussie de la BSG.

Programme	Objectifs	Indicateurs de performance sensibles au genre	Cible 2018	Cible 2019
COMMUNICATION, DEVELOPPEMENT DES MEDIAS ET RELATIONS PUBLIQUES	Améliorer les performances et renforcer les compétences des ressources humaines du département à travers la formation.	- Nombre de formations «genre» réalisées par le Département	1	2
		- Nombre de formations ciblant les professionnels des médias dédiées au genre	2	4
	Moderniser l'action administrative	- Taux de promotion et des postes de responsabilité des femmes du département de la communication	50%	50%
	Promouvoir à l'international l'image du Maroc et son modèle civilisationnel.	- Taux de présence qualitative des femmes dans les débats politiques télévisés	60%	70%
	Doter les partenaires du secteur et les partenaires institutionnels de ressources pour la réalisation de leurs activités liées à la politique publique du Département.	- Nombre de promotions des lauréats de l'institut supérieur de l'information et de la communication, qui ont reçu le module "genre" inscrit dans le cursus pédagogique de l'institut	60	70
	Mettre en œuvre une politique publique pour le développement du secteur des médias.	- Taux de respect par les opérateurs de l'audiovisuel public de la disposition contenue dans les cahiers des charges et se rapportant au respect de l'image et de la dignité de la femme dans les médias	100%	100%
	Intégration transversale de la dimension égalité dans l'administration.	- Nombre des femmes responsables du Département qui ont bénéficié de sessions de formation à l'échelle nationale ou internationale	5	10
	Favoriser positivement l'aide publique au profit des femmes	- Nombre de femmes chefs d'entreprises de presse, qui ont bénéficié de l'aide publique octroyée aux journaux pour leur mise à niveau	6	10

Indicateurs de performance sensibles au genre élaborés par le DC et accompagnant le programme d'action du Département au titre de l'année 2018

### 8.3. Analyse des principaux indicateurs de résultats relatifs au secteur

#### 8.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines du DC

En termes de gestion des ressources humaines, le taux de féminisation des effectifs employés par le Département avoisine 43,1% en 2018 (soit un taux supérieur à la moyenne nationale). Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilité, elle se situe à 45,2% avec 33 femmes responsables, soit un total de 73 postes de responsabilité, un taux largement supérieur à la moyenne nationale, ce qui dénote de la pertinence des efforts déployés par le Département.

#### 8.3.2. Analyse des indicateurs de résultats approchant la situation des inégalités de genre dans le secteur

##### *L'image de la femme dans les médias marocains*

Dans le cadre de la contribution de la HACA au projet GMMP (Global Media Monitoring Project) réalisé dans plus de 100 pays, en vue de mettre en exergue, notamment, la visibilité des femmes par rapport aux hommes en tant que source et sujet de l'information tous supports confondus (radio, télévision, presse écrite et électronique), ladite Haute Autorité a réalisé en 2017 et publié en 2018 un rapport dans ce sens.

Selon le rapport, en tant que sujets et sources des nouvelles dans l'actualité du jour, les femmes ne représentent que 20% tous médias confondus. Ce résultat inscrit le Maroc dans la catégorie où les femmes sont les moins présentes dans les informations, même si le Maroc est en avance sur la moyenne moyen-orientale (18%). Le Maroc fait un moins bon score que la moyenne africaine (22%), et que la moyenne mondiale (25%).

La répartition des sujets et sources de nouvelles suivant le thème, montre que les hommes dominent, dans toutes les thématiques mobilisées. Les femmes sont le plus visible en économie (35%), en social et juridique (25%), et en sciences et santé (18%). En politique, elles sont citées dans seulement 6% des cas.

Par domaine d'activité, les femmes sont plus visibles dans les statuts indéfinis (54%) et en tant que parent ou en rapport avec le foyer (50%). Quand elles sont identifiées, elles le sont plutôt dans la catégorie célébrités artistiques, littéraires ou médiatiques (75%) ou en tant qu'activistes et militantes de la société civile (38%). Elles sont visibles à 25% en tant qu'employées du Gouvernement ou fonctionnaires, et en tant que membres du Gouvernement à raison de 14%. Dans le domaine des affaires, elles sont visibles à 17%.

Cependant, les femmes sont complètement absentes, au niveau des médias, dans les fonctions d'expertes, chercheuses ou juges et avocates ou dans les fonctions sécuritaires (police, militaire).

Pour ce qui est de la présence globale des femmes et des hommes, dans les informations, en tant qu'acteurs/actrices des nouvelles, l'écart entre les deux sexes n'est pas significatif. Les femmes représentent 46% des présentateurs, reporters et journalistes (Télé, radio et presse), contre 54% pour les hommes.

Par grand thème, les femmes journalistes traitent majoritairement du social et du juridique (52%), suivi loin derrière de l'économie qui représente 14% des sujets traités par des reporters femmes. Les trois autres grands thèmes « politique et gouvernement », science et santé ou célébrités, arts, médias et sports sont à la même proportion de 10%.

L'ensemble des résultats relatifs à la présence des femmes dans les informations, font état d'un classement du Maroc qui est légèrement à la traîne en matière de présence générale des femmes. Néanmoins, le Maroc affiche un score meilleur quant à la présence des femmes en tant que professionnelles. Cette conclusion est corroborée par les données du Département de la Communication relatives aux journalistes disposant d'une carte de presse restituées ci-après:

	2 016
Taux de féminisation de journalistes	29,3%
<i>Quotidien</i>	29,1%
<i>Hebdomadaire</i>	21,4%
<i>Périodique</i>	32,4%
<i>Audio-visuel</i>	31,2%
<i>MAP</i>	35,2%
<i>Radio privées</i>	38,6%
<i>Free-lance</i>	16,8%
<i>Société de production TV</i>	11,9%
<i>Presse électronique</i>	24,3%

#### Taux de féminisation des journalistes détenteurs de la carte professionnelle

Ainsi, les femmes représentent près de 30% des professionnels du secteur, détenteurs d'une carte de presse officielle. Cette proportion atteint 38,6% dans les radios privées. Cependant, les femmes investissent moins les activités free-lance (16,8%) et les métiers de production (11,9%).

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

Cet axe traitera des progrès accomplis en matière d'accès aux services sociaux de base, à savoir, l'accès aux infrastructures de base (eau potable, électricité, logement et transport), ainsi que l'accès à un environnement sain, aux services de santé, à l'éducation, à l'alphabétisation, à la formation professionnelle, avec une prise en compte des besoins de la jeunesse.

#### 1. DEPARTEMENT DE L'ENERGIE

La prise en compte de la dimension genre dans les programmes d'accès à l'énergie y La prise en compte de la dimension genre dans les projets du secteur de l'énergie est une réponse à des objectifs d'équité dans l'accès aux opportunités de développement pour les hommes et les femmes et aussi d'efficacité des projets de développement conçus ou mis en œuvre. Elle constitue, de ce fait, la voie à même de définir et de mettre en œuvre des projets mieux adaptés aux attentes et contraintes sociales et économiques de l'ensemble des bénéficiaires.

##### 1.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

Depuis son lancement en 2009, la stratégie énergétique du Royaume a réalisé d'importantes avancées dans le processus de la transition énergétique vers un modèle plus propre. Les différents chantiers ouverts connaissent des progrès louables, notamment, celui du développement des Energies Renouvelables (ER) dont les objectifs fixés visant à porter la part des énergies renouvelables à 42% de puissance installée en 2020, et à 52% à l'horizon 2030, seront largement dépassés. En effet, à fin 2017, la capacité installée d'ER a atteint 34% du mix électrique, soit une capacité installée de 2.836 MW, dont 180 MW en solaire, 887 MW en éolien et 1.769 MW en hydraulique.

Il y a lieu de noter dans ce cadre que la réalisation du programme solaire de 2.000 MW à l'horizon 2020 dans différents sites du Royaume se poursuit avec le lancement en perspective de la réalisation du projet Noor PV II.

Par ailleurs, l'Office National de l'Electricité et de l'Eau Potable (ONEE) est en cours de développement d'un programme de centrales solaires photovoltaïques (PV) de taille moyenne à travers 2 projets ; Noor Tafilalet (100 MW) et Noor Atlas (200 MW) à mettre en service à partir de 2020.

Quant au programme éolien qui vise l'installation de 2.000 MW à l'horizon 2020, et suite au déploiement des efforts de taille dans ce domaine, le Maroc a occupé, en 2017, la deuxième place sur le continent africain et la région MENA (après l'Afrique du Sud) en termes de capacité électrique installée à base d'énergie éolienne.

Pour ce qui est de la mise en œuvre de la stratégie nationale de l'efficacité énergétique qui ambitionne une économie d'énergie de l'ordre de 5% d'ici 2020 et de 20% à l'horizon 2030, plusieurs mesures ont été entreprises dans ce sens, en particulier, le code de l'efficacité énergétique dans le bâtiment, le renforcement de l'efficacité énergétique dans l'industrie, la sensibilisation à l'éco-conduite et à l'utilisation du véhicule électrique, le programme de mosquées vertes, et la promotion des systèmes de pompage photovoltaïque pour l'irrigation.

##### 1.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Le Département de l'Energie et des Mines (DEM) s'est lancé dans un processus d'intégration systématique de la dimension genre dans sa stratégie de travail. Plusieurs actions ont été,

ainsi, entreprises qui touchent, essentiellement, la dimension organisationnelle.

### 1.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Le DEM a procédé à la création d'un « Comité Genre », chargé des questions liées à la promotion de l'égalité de genre dans le Département et le secteur. Ce Comité est composé d'une équipe de points focaux représentant les différentes directions du Département. Ce Comité est rattaché à la Direction des Ressources, des Affaires Générales et des Systèmes d'Information.

A cet effet, une formation initiale à la mise en œuvre de l'approche genre dans les secteurs de l'Énergie, des Mines et de la Géologie a été organisée, en janvier 2018, au profit des membres de ce Comité.

Dans le même sens, une journée d'information et de sensibilisation sur les questions relatives à l'égalité de genre est prévue, durant le mois d'octobre 2018, dans le but de sensibiliser et former les hauts responsables et les cadres du DEM sur les instruments à appliquer pour l'intégration de la dimension genre dans leurs pratiques et actions.

Le Département, moyennant la mobilisation du Comité Genre, travaille actuellement sur les voies d'institutionnalisation de l'approche genre à travers un plan d'action couvrant la période allant de 2018 à 2021. Les réflexions et les concertations ont été lancées pour décliner les axes d'intervention dudit plan.

### 1.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche performance sensible au genre

Le Budget du DEM est décliné en 3 programmes en l'occurrence ceux relatifs au support et pilotage, à la géologie et aux mines ainsi qu'à l'énergie.

L'examen du PDP du DEM au titre de l'année 2018, fait état de l'élaboration de trois indicateurs de performance sensibles au genre afférant au programme « support et pilotage ». Il y a lieu de signaler que deux autres indicateurs sensibles au genre visant à assurer le suivi du programme relatif au support et pilotage sont en cours d'études (voir tableau qui suit). Néanmoins, le Département est amené à déployer davantage d'efforts dans le sens de la prise en compte de la dimension genre dans les indicateurs de performance liés aux programmes métiers (exemple : programme lié à l'énergie et particulièrement l'électrification rurale qui inclut la dimension genre et qui doit être davantage visible). Les actions entreprises par le DEM et pilotées par le Comité Genre dudit Département constituent une plateforme idoine pour réussir ce pari.

Le tableau ci-dessous inclut des propositions de gendérisation des indicateurs sensibles au genre relatifs aux principaux programmes du Département :

Programme	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Cible 2018	Cible 2019	
Support et pilotage	57,28 <sup>19</sup>	Optimiser et renforcer les compétences par la formation continue, le recrutement et l'accès aux postes de responsabilité des hommes et des femmes	- Pourcentage des femmes et des hommes formés : ✓ Pourcentage de femmes formées	60%	70%	
			- Pourcentage des femmes et des hommes recrutés ✓ Pourcentage de femmes recrutées	38%	40%	
			- Pourcentage des femmes et des hommes occupant des postes de responsabilité : ✓ Pourcentage des femmes occupant des postes de responsabilité	30%	30%	
		Aménager les locaux de travail de manière équitable en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes et favoriser les dispositions d'aide à la garde des enfants	- Taux de satisfaction des femmes bénéficiaires	Indicateurs en cours d'étude		
			- Pourcentage des mères bénéficiaires <sup>20</sup>			
Géologie et Mines	114,65	Adapter les profils des formations assurées par les établissements sous tutelle aux besoins du marché de l'emploi notamment dans les métiers des mines, de la géologie et de l'énergie	- Taux d'insertion des lauréats	A désagréger les lauréats (Ingénieurs, Techniciens spécialisés, Techniciens) par sexe		
Energie	205,775	Généraliser l'accès à l'électricité	Taux de l'Electrification Rurale (TER)	<b>A accompagner cet indicateur par des sous indicateurs savoir :</b> - Taux d'amélioration de l'accès à l'éducation (filles et garçons) grâce au PERG ; - Taux d'amélioration de l'accès à aux services de santé (femmes et hommes) grâce au PERG ; - Taux d'amélioration du revenu des ménages électrifiés (femmes et hommes chefs de ménages)		

### 1.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

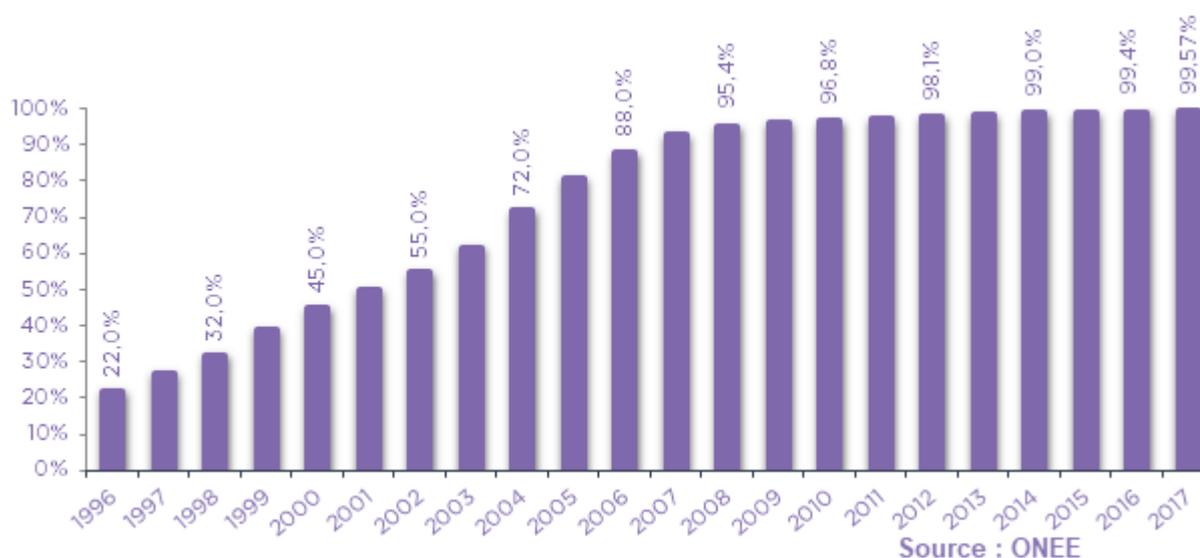
#### 1.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Département

Le Département de l'Energie et des Mines compte 707 fonctionnaires<sup>21</sup> avec un taux de féminisation de 37%. Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilité au sein du Département, elle est située à 29% marquant une hausse de 1 point de pourcentage par rapport à la même période de l'année 2017. Dans ce même sens, 5 femmes sur 38 occupent des postes de responsabilité aux niveaux régional et provincial.

Il y a lieu de noter, dans ce sens, que le Département accorde une importance cruciale à la prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes en matière d'hygiène, de restauration, de sécurité, d'accès et d'accueil lors de l'amélioration des locaux de travail (le Département œuvre à la mise en place d'une crèche au profit des fonctionnaires du Département pour contribuer à une conciliation de leurs vies professionnelle et privées).

#### 1.3.2. Analyse des indicateurs de résultats approchant la situation des inégalités de genre dans le secteur

Le Programme d'Electrification Rurale Globale a permis, au titre de l'année 2017, l'électrification de 498 villages par réseaux interconnectés, permettant, ainsi, à 11.425 nouveaux foyers ruraux de bénéficier de l'électricité. De ce fait, à fin 2017, près de 39.943 villages ont été électrifiés par raccordement aux réseaux correspondant à 2.111.100 foyers et près de 51.559 foyers ont été l'équipés par kits photovoltaïques individuels dans 3.663 villages. Le taux d'électrification rurale (TER) a atteint, en conséquence, le niveau de 99,57% en 2017.



Evolution du taux électrification rural en %

<sup>19</sup> Budget hors charges de personnel

<sup>20</sup> Cet indicateur mesure le pourcentage des mères fonctionnaires et bénéficiaires des dispositions d'aide à la garde de leurs enfants au DEM.

<sup>21</sup> Données datées de juillet 2018.

Dans le cadre du parachèvement du PERG, le nombre de villages programmés et prévus d'être réalisés durant la période 2016-2019 se présente comme suit :

	2018	2019
Nombre de villages	770	760
Nombre de villages de foyers	19.040	18.660
Nombre d'écoles	1.000	500
Nombre de dispensaires	40	20
Nombre de mosquées	400	300

Source : Département de l'Énergie et des Mines, PDP, 2018

## 2. SECRETARIAT D'ETAT CHARGE DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Le Secrétariat d'Etat chargé du Développement Durable (SEDD) dispose, désormais, de sa stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans ses plans d'action. Cette stratégie offre un cadre opérationnel idoine pour mettre en place les projets visant un accès équitable au droit à un environnement sain, tout en respectant les dispositions de la nouvelle LOF en termes d'application d'une démarche performance sensible au genre.

### 2.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Ministère

Le Maroc a adopté, en juin 2017, la Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD<sup>22</sup>) couvrant la période 2016-2030 qui traduit l'engagement ferme de notre pays à préserver ses ressources.

Ladite stratégie est organisée autour de 7 enjeux : la gouvernance du développement durable ; la réussite de la transition vers une économie verte ; l'amélioration de la gestion et la valorisation des ressources naturelles ainsi que le renforcement de la conservation de la biodiversité ; l'opérationnalisation de la politique nationale de lutte contre le changement climatique ; la vigilance particulière aux territoires sensibles ; la promotion du développement humain et la réduction des inégalités sociales et territoriales ; et le renforcement des capacités et la promotion de la culture du développement durable.

Ces enjeux sont déclinés en 31 axes stratégiques, accompagnés d'objectifs à atteindre, des mesures et des actions à déployer ainsi que des indicateurs de suivi. La gouvernance de la SNDD est assurée par deux comités mis en place, en l'occurrence, le comité stratégique ayant pour rôle de décliner les orientations stratégiques de la SNDD et un comité de pilotage qui a pour mission de procéder au suivi effectif de la mise en œuvre de la stratégie.

Pour ce qui est de l'opérationnalisation de la SNDD, près de 20 Plans d'Action Sectoriels de Développement Durable ont été élaborés et sont actuellement en phase de concertation avec les départements concernés. Ils déterminent d'une manière précise la contribution et les responsabilités de chaque département dans la mise en œuvre de la SNDD

<sup>22</sup> Le cadre référentiel de la SNDD est détaillé au niveau de l'édition 2018 du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

En outre, plusieurs études ont été lancées pour la mise en place des feuilles de route régionales pour le développement durable en cohérence avec les Plans Régionaux de Développement (PDR).

## 2.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre dans le secteur

Dans le cadre de son partenariat initié, depuis décembre 2015, avec ONU Femmes, le SEDD s'est doté, en 2018, d'une stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans le secteur de l'environnement et du développement durable. Pour réussir la mise en œuvre de ladite stratégie, le SEDD a mis en place une structure organisationnelle, en l'occurrence, l'Unité Genre Environnement et Développement Durable affectée, depuis 2016, au Secrétariat Général et dont la mission est d'assurer la coordination de l'opérationnalisation de cette stratégie.

Il y a lieu de noter que le SEDD dispose, à fin 2017, d'un effectif de 366 fonctionnaires avec un taux de féminisation qui s'élève à 48% (une parité presque atteinte), soit un taux supérieur à la moyenne nationale. La représentativité des femmes aux postes de responsabilité s'élève à 32% et demeure supérieure à la moyenne nationale.

### 2.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

L'année 2018 est marquée par la présentation de la mouture finale de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans le secteur de l'environnement et du développement durable. Le processus d'élaboration de cette stratégie a débuté en 2016 et s'est caractérisé par 3 étapes :

- Réalisation d'un diagnostic participatif de la situation de l'intégration du genre dans le domaine de l'environnement, en définissant les défis actuels et les contraintes impliquées.
- Elaboration de la stratégie d'institutionnalisation dans un esprit de concertation et de complémentarité tout en s'inspirant des expériences des autres institutions nationales;
- Préparation d'un plan de mise en œuvre de ladite stratégie avec l'identification des moyens et mécanismes permettant son opérationnalisation.

Ainsi, la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans le secteur de l'environnement et du développement durable est déclinée en 2 axes stratégiques, accompagnés de projets à mettre en place ainsi que des délais de réalisation. Le plan d'action de la mise en œuvre de ladite stratégie au titre de la période 2018-2021 est décliné comme suit :

Axes stratégiques	Projet	Echéancier
Renforcement du cadre institutionnel pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité dans le secteur du développement durable	➤ Institutionnalisation des mécanismes d'intégration du genre dans le domaine de l'environnement et du développement durable.	2017-2018
	➤ Elaboration et mise en œuvre d'un programme de renforcement des capacités des responsables et des cadres du SEDD sur le concept genre.	2018-2021
	➤ Formation continue des responsables de la gestion des ressources humaines du SEDD aux niveaux central et régional sur l'approche genre et son intégration dans la gestion des Ressources Humaines sous le prisme droit humain	2018-2019
	➤ Conception et réalisation d'une base de données sexo-spécifique en matière de développement humain et sa mise en concordance avec le système	2019

Intégration de l'approche genre dans la planification, la mise en œuvre et le suivi des programmes et projets dans le domaine du développement durable	d'information sur l'environnement et le développement	
	➤ Elaborer et mettre en œuvre un programme de formation en leadership féminin au profit des femmes potentielles pour accéder aux postes de responsabilités	2018-2021
	➤ Elaboration et mise en œuvre d'un guide méthodologique et d'un programme de formation des cadres du SEDD à l'analyse genre et son utilisation dans la conception, la planification et la mise en œuvre des projets de protection de l'environnement.	2018
	➤ Intégration de la dimension genre dans la SNDD.	2018-2019
	➤ Réévaluation de la Contribution Déterminée au niveau National du Maroc (CDN) en vue de la préparation d'un prochain document intégrant le genre dans les projets proposés.	2019-2020

Source : SEDD, 2018.

### Axes stratégiques et cadre opérationnel de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans le secteur de l'environnement et du développement durable

#### 2.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche performance sensible au genre

L'examen du PDP du SEDD, au titre de l'année 2018, fait état d'une conformité du Département aux dispositions de la LOF y compris celles émanant de l'article 39. En effet, la présentation de la stratégie du Département a pris en considération la dimension genre dans plusieurs aspects (y compris ceux traités dans les précédents points).

Ainsi, le programme « *pilotage et support* », ayant pour objectifs le soutien des missions et la modernisation de l'administration pour une mise en œuvre réussie des programmes métiers du SEDD, intègre de manière explicite la dimension genre, à travers son projet portant sur la modernisation de l'administration. Ce projet inclut des actions émanant de la stratégie d'institutionnalisation de la dimension genre dans le Département qui visent la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes dans l'ensemble des actions du Département, notamment, dans la gestion des compétences et des ressources humaines.

Programme	Projet genre sensible au	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Département
Pilotage et support	Modernisation de l'administration prenant en considération la dimension genre	13,37	1,24%

Source : PDP du SEDD, LF 2018.

Le programme relatif à la consolidation de la gouvernance environnementale et du développement durable et mobilisation des acteurs intègre la dimension genre en prenant en considération cette dimension en matière de mobilisation des acteurs clés pour la promotion du développement durable.

Programme	Projets sensibles au genre	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Département
Consolidation de la gouvernance environnementale et du développement durable et des acteurs	Information et Sensibilisation	11,05	1,02%
	Education environnementale	6,2	0,57%

Source : PDP du SEDD, LF 2018.

Le programme portant sur « la préservation et la valorisation de l'environnement et la promotion de la transition vers une économie verte » prend acte des questions liées à l'égalité de genre et ce, en prenant en considération les besoins différenciés des populations cibles dans le cadre de ces projets/sous programmes visant l'amélioration des cadres de vie des citoyennes et des citoyens.

Programme	Projets sensibles au genre	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Département
Préservation et valorisation de l'environnement et promotion de la transition vers une économie verte	Programmes nationaux d'assainissement	580	53,69%
	Programme national de gestion des déchets ménagers et assimilés	250	23,14%

Source : PDP du SEDD, LF 2018.

Quant à l'application de la démarche performance sensible au genre comme stipulée par l'article 39 de la LOF, la prise en compte de la dimension genre dans les programmes et les projets du SEDD (précédemment mis en exergue) s'est traduite par l'élaboration d'indicateurs de performance sensibles au genre. Toutefois, une marge de manœuvre en termes de gendérisation d'autres indicateurs de performance de ce Département existe (voir tableau suivant).

Programme	Projets	Objectifs	Indicateur sensible au genre	Cible 2018	Cible 2019	Proposition de gendérisation
Pilotage et support	Modernisation de l'administration	- Modernisation et rationalisation de la gestion des ressources.	- Pourcentages des personnes formées  - Part des femmes dans les postes de responsabilités	85%	90%	Spécifier la part des femmes fonctionnaires  -Indicateur proposé
		Intégration de la dimension genre dans l'action environnementale et le développement durable	Taux de projets réalisés en faveur	75%	85%	A décliner en sous indicateurs pour renseigner la nature des projets réalisés/en cours

			du genre et environnement <sup>23</sup>			
Consolidation de la gouvernance environnementale et du développement durable et mobilisation des acteurs	Education environnementale	Mobilisation des acteurs clés et promotion du développement durable	-Taux de réalisation des campagnes de sensibilisation et d'éducation	49%	73%	A renseigner dans quelle mesure cet indicateur intègre la dimension genre vu que la fiche lui afférant indique qu'il est sensible au genre
Préservation et valorisation de l'environnement et promotion de la transition vers une économie verte	Programme National d'Assainissement liquide (PNA)	Préservation de l'environnement et améliorer le cadre de vie des citoyens	-Taux de traitement des eaux usées	52%	56%	Accompagner ces indicateurs de sous indicateur renseignant sur l'impact de ces projets sur les différentes composantes de la population cible
	Programme national de gestion des déchets ménagers et assimilés		-Taux de déchets mis en centres d'enfouissement et de valorisation	65%	70%	
			-Taux de décharges réhabilitées	38%	53%	

<sup>23</sup> Nombre d'actions mises en œuvre par rapport au nombre total d'actions prévues par la stratégie et le plan d'action d'intégration du genre dans l'action environnementale en cours d'élaboration.

### 3. SECRETARIAT D'ETAT CHARGE DE L'HABITAT ET DE LA POLITIQUE DE LA VILLE

Une urbanisation harmonieuse suppose une action collective des diverses parties prenantes et des divers partenaires, qui fasse des droits et du bien-être des femmes, des hommes et des enfants l'objectif principal des mesures visant au développement. Cela sous-entend l'adoption de législations, politiques et règlements appropriés, ce qui implique une budgétisation qui tient compte des besoins différenciés des populations cibles, ainsi qu'à une gestion de nature à assurer un équilibre entre les priorités correspondant aux femmes, aux hommes et aux enfants en matière de services à même d'assurer des conditions de vie qui soient décentes. C'est dans cette vision que s'inscrivent les actions entreprises et en perspective par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville.

#### 3.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Secrétariat d'Etat chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville

Après 15 ans de mise en œuvre de la stratégie de l'habitat, des réalisations notables ont été enregistrées à même d'améliorer l'accès au logement, notamment, pour les plus démunis. Rappelons que cette stratégie avait pour objectif la résorption de l'habitat insalubre et la promotion du logement social pour répondre à la demande croissante en matière de logement. Ainsi et grâce aux différents programmes mis en œuvre, le déficit en logement a été réduit de 67%, passant de 1,24 million d'unités en 2002 à 400.000 unités en 2017. De même, 59 villes ont été déclarées sans bidonvilles, permettant l'amélioration des conditions de vie de 277.583 ménages. De plus, près d'un million de ménages ont bénéficié des programmes de la mise à niveau des quartiers d'habitat non réglementaire sur la même période.

Quant à la consolidation de l'offre, le rythme de production du logement a connu, également, une hausse importante portant sa cadence à une moyenne annuelle de 118.000 unités durant la période 2006-2017, tirée principalement par le logement social dont la cadence de production a dépassé les 30.000 unités en moyenne annuelle durant la même période.

Par ailleurs, les pouvoirs publics ont œuvré depuis 2012, à mettre les jalons d'une politique publique de la ville. Celle-ci vise à préparer les conditions pour aboutir à des cités inclusives, productives, solidaires et durables. La politique de la ville donne la priorité à la lutte contre toutes les formes de vulnérabilité et d'exclusion sociale et ce, dans des zones urbaines sensibles qui connaissent un déficit à plusieurs niveaux. Plusieurs programmes ont été ainsi lancés dans le cadre de cette politique. En effet, la période allant de 2012 à 2018 a connu la conclusion de 75 conventions bénéficiant à plus de 170.000 ménages.

#### 3.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre dans le secteur

Le SEHPL œuvre à la satisfaction des besoins en logements tout en assurant un cadre de vie convenable pour toutes les composantes de la population. A cet égard, il y a lieu de noter que plusieurs programmes initiés par le SEHPL intègrent la dimension genre, notamment, ceux relatifs à la lutte contre la prolifération de l'habitat insalubre et les programmes de promotion de logement. Toutefois, le Département est appelé à déployer davantage d'efforts en matière d'application des dispositions de l'article 39 de la nouvelle LOF, en systématisant encore plus la prise en compte de la dimension genre dans ses pratiques de programmation et de suivi/évaluation.

##### 3.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Les programmes du SEHPL favorisent l'accès des citoyennes et aux citoyens au logement et à des conditions de vie décentes sans discriminations aucune. Toutefois, la prise en compte des spécificités des différentes composantes des populations cibles en termes de besoins et

aussi d'appréhension et de mesure d'impact de ces programmes sur ces populations est jugée cruciale pour rendre l'action du SEHPL davantage efficace et efficiente. L'évaluation réalisée par le SEHPL de l'impact socio-économique tenant compte de la dimension genre du programme « villes sans bidonvilles » et les résultats qui en découlent en termes d'identification de voies d'amélioration<sup>24</sup> constituent la parfaite illustration de l'utilité de la prise en compte de la dimension genre dans la conception, la mise œuvre et le suivi/évaluation des programmes d'habitat.

Dans le même sillage, le programme de valorisation durable des ksour et kasbah du Maroc (PVD2K), lancé en 2014 en partenariat avec le PNUD, prend en compte la dimension genre depuis l'identification, la planification, la mise en œuvre jusqu'au suivi et évaluation. Ce programme, qui a pour objectif l'amélioration des conditions de vie et la situation socio-économique de la population locale cible, concerne trois régions, en l'occurrence, l'Orientale, Draa Tafilalet et Souss Massa.

Ainsi, le PVD2K, à travers plusieurs activités, a réussi l'intégration de la dimension genre de manière systématique dans ces actions. Ces activités portent sur :

- ✓ La participation des femmes et des hommes dans toutes les activités en concertation avec la population locale, notamment, lors des ateliers participatifs et les journées de sensibilisation ;
- ✓ La prise en compte de la dimension genre dans le choix des sites cibles du programme (en fonction du nombre d'habitants femme et homme et nombre de bénéficiaires des actions de réhabilitation et autres activités liées aux services sociaux de base) ;
- ✓ La mise en place des Activités Génératrices de Revenus (AGRs) dont le principal critère d'éligibilité est la promotion de l'égalité de genre.

Pour ce qui est du suivi du programme, son état d'avancement se présente comme suit :

Région	Etat d'avancement	Nombre de bénéficiaires		Nombre d'emploi direct prévu	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ouarzazate : 4 projets dont un projet dédié exclusivement aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 projet achevé ;</li> <li>➤ 3 projets en phase de clôture (juillet 2018)</li> </ul>	150	170	24	9
Zagora Tinghir : 19 projets dont 2 projets dédiés exclusivement aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 9 projets achevés ;</li> <li>➤ 5 en cours dont 2 en phase d'achèvement.</li> </ul>				
Région de l'oriental (Znagua et Maâiz)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2 projets de réhabilitation des ksour concernant 1340 ménages ;</li> <li>➤ et 5 AGR au profit de 40 femmes</li> </ul>				

Source : SEH, juillet 2018.

De même, SEHPL a engagé plusieurs actions en faveur de l'intégration de l'approche genre dans les projets de développement et d'aménagement urbains et ce, en partenariat avec ONU Femmes. Plusieurs activités ont été réalisées dans ce cadre, particulièrement, celle relative à l'élaboration d'un Benchmark international sur l'intégration de l'approche genre dans les projets de développement et d'aménagement urbains. Cette étude a permis de recueillir les meilleures pratiques en matière d'intégration de l'approche genre dans la

<sup>24</sup> Voir édition 2018 du Rapport sur le Budget axé sur les résultats et tenant compte de l'aspect genre.

conception, la construction et la gestion des villes afin d'adapter l'accès aux équipements et espaces publics aux besoins spécifiques des femmes et des filles et de sensibiliser les populations urbaines et les acteurs au concept de mixité des espaces publics. Cette étude a permis de produire un livret rassemblant près de 80 bonnes pratiques de projets d'aménagements urbains adaptables au contexte marocain.

Dans le même cadre, la production d'un guide pour l'intégration du genre dans les projets d'aménagement urbain est programmée pour la fin de l'année 2018. De plus, une formation est prévue pour l'année 2019, même à l'échelle régionale, pour assurer un bon usage de ce guide.

### 3.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

L'architecture budgétaire du SEHPL en 2018 s'articule autour des trois programmes suivants : « Soutien et pilotage », « Habitat et encadrement du secteur de l'Habitat » et « Politique de la ville ». En conformité avec les dispositions de l'article 39 de la LOF, le SEHPL a adopté une gestion axée sur les résultats tenant compte de l'aspect genre à travers l'intégration des indicateurs de performance sensibles au genre au niveau du programme « soutien et pilotage » qui représente une part de 25,28% dans le budget général du Département.

En revanche les programmes « encadrement du secteur » et « politique de la ville » qui englobent les principaux programmes du SEHPL et s'accaparent près de 75% du budget du Secrétariat d'Etat n'intègrent pas de manière explicite la dimension genre au niveau des indicateurs de performances les accompagnants.

Le tableau suivant décline les indicateurs de performance sensibles au genre élaborés et les propositions d'indicateurs gendérisés relatifs aux programmes « encadrement du secteur » et « politique de la ville ».

Programme	Budget en millions de dirhams	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Cible 2018	Cible 2019
Soutien et pilotage	165,792 (hors le budget alloué au personnel)	Optimiser l'efficacité de la GRH.	Efficiéncie de la Gestion des Ressources Humaines par sexe	Décliner ce ratio par sexe	
		Renforcer et développer les compétences des ressources humaines	Nombre d'hommes et de femmes formés par rapport à l'effectif total du Ministère	Décliner ce ratio par sexe	
			Nombre de femmes responsables/ Effectif total des responsables	40%	40%
Habitat et encadrement du secteur de l'Habitat	250,65	Lutter contre l'habitat insalubre et améliorer les conditions d'habiter de la population.	Résorption de l'habitat insalubre	1	1
				Cet indicateur est appelé à être complété par un sous indicateur qui renseigne sur le sexe des chefs de ménages bénéficiant et potentiellement bénéficiaires du programme de lutte contre l'habitat insalubre (en nombre ou en ratio	

				par rapport au total des ménages concerné par le programme)
				0,37
		Diversifier l'offre de logements	de Production de l'habitat social	0,35
				Cet indicateur est appelé à être complété par un sous indicateur qui renseigne le sexe du chef de ménage bénéficiant ou couvert par le programme d'habitat social (en nombre ou en ratio par rapport au total des ménages concerné par le programme)
Politique de la ville	239,5	Accompagner les villes et pôles urbains nouveaux	Mise en œuvre des projets de politique de la ville (en %)	Mettre un sous-indicateur accompagnant cet indicateur qui renseigne sur le niveau de la prise en compte de la dimension genre dans le cadre de ce programme au regard du guide (en cours d'élaboration) pour l'intégration du genre dans les projets d'aménagement urbain.

### 3.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

#### 3.3.1. Présence quantitative et qualitative des femmes au sein du Département

Le taux de féminisation du SEHPL est parmi les plus élevés de l'administration publique, il est situé à 43% en 2018. Concernant la part de femmes occupantes des postes de responsabilité, elle avoisine 35%.

Dans le cadre des efforts entrepris par le Département pour le développement des compétences de ses ressources humaines, il y a lieu de noter que les femmes fonctionnaires du Département ne sont pas occultées de ces efforts. En effet, 44% d'entre elles ont bénéficié de formation.

#### 3.3.2. Analyse des principaux indicateurs de résultats relatifs au secteur

En raison d'un manque saillant en matière de prise en compte de la dimension genre au niveau des indicateurs de performance des principaux programmes, il est jugé opportun que le Ministère y remédie et ce, pour être en ligne avec les dispositions de la nouvelle LOF à même d'assurer une meilleure efficacité et équité de l'intervention publique dans ce secteur.

En termes d'accès au financement des opérations d'acquisition de logement, le cumul des dossiers garantis par le Fogarim à fin 2017 a atteint 156.857 dossiers pour un montant de près de 24,4 milliards de dirhams. La répartition des bénéficiaires du Fogarim par genre fait état de l'atteinte de la parité en termes d'accès à ce Fonds.

## 4. MINISTERE DE L'EQUIPEMENT, DU TRANSPORT, DE LA LOGISTIQUE ET DE L'EAU

Les infrastructures jouent un rôle crucial à plusieurs égards dans la mobilité des personnes, le transit des marchandises, le désenclavement des régions et des populations isolées, et l'intégration de l'économie dans son contexte régional et mondial. Ainsi, le Maroc accorde une attention particulière au développement, à la modernisation et à la sauvegarde de ses infrastructures et de la logistique, à travers la mise en place de plusieurs programmes et projets.

Conformément aux dispositions de la circulaire de Monsieur le Chef de Gouvernement n°07/2018, le Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau fait partie de la 3ème vague de préfiguration de la BSG, ce qui sous-entend un accompagnement du Ministère par le MEF et la mobilisation des efforts pour réussir un ancrage systématique de la dimension genre dans les pratiques de programmation et de budgétisation du Ministère dans le sens de la concrétisation des dispositions de la nouvelle LOF, particulièrement, l'article 39.

### 4.1. Etat d'avancement des projets et programmes sectoriels

Le Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau (METLE) s'est doté pour la période allant de 2017 à 2021, d'un cadre stratégique qui est en ligne avec les Hautes orientations Royales ainsi que le plan Gouvernemental couvrant la même période. Les principales orientations et les objectifs émanant de ce cadre stratégique sont déclinés au niveau du tableau qui suit :

Orientations	Objectifs stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contribution à une croissance forte, inclusive, équitable et durable œuvrant à la compétitivité de l'économie nationale</li> <li>➤ Préservation et adaptation du patrimoine national des infrastructures pour assurer sa durabilité</li> <li>➤ Mise en place d'un système de transport efficace, sûr, propre, multimodal et des services logistiques intégrés et compétitifs</li> <li>➤ Modernisation du METLE par la performance et l'excellence opérationnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Développement des infrastructures à même d'assurer l'émergence économique ;</li> <li>✓ Accompagnement du développement territorial équitable et inclusif ouvrant au renforcement de la cohésion sociale.</li> <li>✓ Entretien du patrimoine national pour assurer sa durabilité et la performance de son exploitation ;</li> <li>✓ Adaptation des infrastructures du transport aux changements climatiques.</li> <li>✓ Mise en place des services de transport sûrs, propres, inclusifs et efficaces ;</li> <li>✓ Développement de transport multimodal et fourniture des services logistiques intégrés et compétitifs.</li> <li>✓ Apport d'appui à l'administration numérique et la simplification des procédures administratives ;</li> <li>✓ Assurance d'un service de qualité proche des citoyens et renforcement des relations avec les opérateurs économiques.</li> </ul>

Source : METLE, Juillet 2018.

### Déclinaison du cadre stratégique du Département au titre de la période 2017-2021

## 4.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

La réduction des inégalités entre les hommes et les femmes suppose une infrastructure de base et des moyens de transport durables et de qualité qui prennent en considération les besoins de chaque catégorie socio-économique. C'est pourquoi les programmes de transport, d'équipement et de logistique constituent des leviers à même de rendre la croissance inclusive profitable à l'ensemble des composantes de la population. A ce titre, une réelle intégration de la dimension genre dans les pratiques de programmation du METLE est une mesure nécessaire pour rendre l'action du Ministère davantage efficace et efficiente au regard des engagements pris en matière de promotion de l'égalité de genre.

### 4.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Une prise en compte réussie de la dimension genre dans les programmes mis en place ou bien en perspectives nécessite une bonne maîtrise d'instruments techniques nécessaires ainsi que de disposer de structure organisationnelle à même d'assurer son suivi. A cet égard, il y'a lieu de souligner que conformément aux dispositions de la circulaire de M. le Chef de Gouvernement n°07/2018, le METLE fait partie de la 3<sup>ème</sup> vague de préfiguration de la BSG axée sur la performance. Tenant compte des dispositions de la circulaire, il a été procédé à la création au niveau du Ministère d'un comité de suivi présidé par M. le Secrétaire Général et d'une cellule Genre domicilié au sein de la Direction de la Stratégie, des Programmes et de la Coordination des Transports. De même, le Ministère bénéficie de l'accompagnement du CE-BSG pour l'opérationnalisation de l'article 39 de la LOF.

Ces dispositions techniques et organisationnelles ne pourront qu'appuyer et offrir une plateforme opérationnelle pour réussir les actions qui impliquent le Ministère dans le cadre du Plan Gouvernemental pour l'Egalité (2017-2021) essentiellement celles liées à :

- La prise en compte de la dimension genre dans les programmes de désenclavement et de mise à niveau du milieu semi-urbain et rural ;
- La prise en compte de l'approche genre dans la préparation des données statistiques sur les programmes dont le Ministère a la charge;
- L'instauration du principe de l'égalité dans l'étude d'impact social des politiques publiques par l'organisation des sessions de formation des directeurs de projets à l'intégration de la dimension genre dans la conception et la préparation de ces projets.

### 4.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Le Budget du Département de l'Équipement, du Transport et de la Logistique (DETL) est décliné autour de six programmes à savoir le programme portant sur la conduite et le pilotage, le programme des routes, le programme des ports et du domaine public maritime, le programme du transport routier et sécurité routière, le programme lié à la marine marchande, le programme relatif à l'appui aux stratégies sectorielles de l'équipement, du transport et de la logistique.

L'examen du PDP du Ministère relatif à l'année 2018 fait état d'une absence d'intégration de la dimension genre dans les indicateurs de performance élaborés. Toutefois, les efforts en cours en réponse à la circulaire de M. le Chef de Gouvernement relative à la troisième vague de préfiguration de la BSG permettront de pallier à cette lacune au titre de la Loi de Finances 2019. A cet égard, il y a lieu de mettre la lumière sur certains indicateurs jugés pertinents au regard des missions du Ministère et qui sont aptes à être gendériser (voir tableau ci-dessous)

Programme	Budget (Budget général de l'Etat)	Objectifs	Indicateurs d'objectifs	Propositions d'indicateurs sensibles au genre
Conduite et pilotage	1,8 milliards de dirhams	Renforcer les compétences	Taux d'encadrement des compétences par rapport à la masse salariale	Part des femmes dans les postes de responsabilité (Indicateur proposé)
				Nombre de jours de formation par sexe, par catégories socioprofessionnelles, et par lieu de formation (à l'intérieur ou à l'extérieur du pays)
Routes	4,04 de dirhams	Développer le réseau routier	Réalisation des voies express	Associer cet indicateur à d'autres indicateurs d'impact tels que la variation des taux de scolarisation des filles et des garçons, l'évolution du taux d'accès des services de santé, l'évolution du revenu des ménages ruraux concerné par le programme (se davantage focaliser sur les effets du programme sur les différentes composantes des populations cibles).

#### Propositions d'indicateurs sensibles au genre inhérents aux programmes du DETL

La mise en place, le fonctionnement et la maintenance des infrastructures (routes, ports, ...) nécessite des budgets colossaux. A cet égard, il est important, dans le souci d'efficacité et d'efficience, de joindre ces budgets d'indicateurs de mesures d'atteinte d'objectifs en termes d'effets escomptés sur les populations cibles dans ses différentes composantes (par régions, par sexe ...). Par exemple, il est important de savoir dans quelle mesure la construction des routes (autoroutes, voies express et autres), et des chemins de fer (lignes conventionnelles et lignes à grande vitesse) pourraient faciliter les déplacements des femmes et des hommes (notamment dans les territoires offrant moins d'opportunités économiques) en termes de création d'opportunités d'emploi, d'accès à l'emploi, d'accès aux études et à la formation, d'accès aux soins de santé...

### 4.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

#### 4.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Département

Le Département de l'Équipement, du Transport et de la Logistique compte 6.335 fonctionnaires dont 1.702 fonctionnaires sont des femmes. Le taux de féminisation n'a, ainsi, gagné que 4 points durant la période allant de 2014 à 2018, passant de 23% en 2014 à 27% en 2018. En termes d'accès aux postes de responsabilité, la part des femmes accédant aux postes de chefs de Division est de 24% et parmi 62 postes de directions provinciales, seulement 2 qui sont occupés par des femmes.

#### 4.3.2. Analyse des indicateurs de résultats approchant la situation des inégalités de genre dans le secteur

Les investissements dans les infrastructures du transport et de la logistique jouent un rôle important dans le développement socio-économique du pays et ce, à travers la réduction des disparités régionales, et l'amélioration de l'accès aux infrastructures et services de base. Le Programme National des Routes Rurales PNRR (lancé en 1995) en est l'un des exemples les plus illustratifs. En effet, ce programme a permis de porter le taux d'accessibilité de la population rurale à 79,3% en 2017 contre 54% en 2005.

Dans le même sillage, le DETL a réalisé une évaluation d'impact dudit programme basée sur une enquête auprès des bénéficiaires couvrant 32 routes (915 ménages dans 84 villages). L'évaluation, qui a comparé les situations avant et après le projet, a indiqué que l'amélioration de l'accès aux routes rurales a contribué à réduire les inégalités entre les sexes notamment ; en matière de : i) l'inscription des filles dans l'enseignement primaire qui a sensiblement augmenté par rapport à celui des garçons (augmentation de 7,4% de la proportion de filles inscrites à l'école contre une augmentation globale de 5,8%) ii) et de l'accès des femmes aux services de santé dont le nombre de visite a enregistré une augmentation moyenne de 500% en moyenne....

## 5. DEPARTEMENT DE L'EAU

L'adoption, en juin 2017, de la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le Secteur de l'Eau (SIIGSE) et la mise en place d'un plan d'actions à moyen terme (2017-2020) pour sa concrétisation, traduisent la forte volonté et la détermination du Département de l'Eau (DE) à garantir un ancrage institutionnel et systématique de la dimension genre dans ses stratégies, ses programmes et ses projets. Ces mécanismes mis en place et opérationnalisés sont en ligne avec les dispositions de la nouvelle LOF en matière d'application d'une démarche performance sensible au genre.

### 5.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

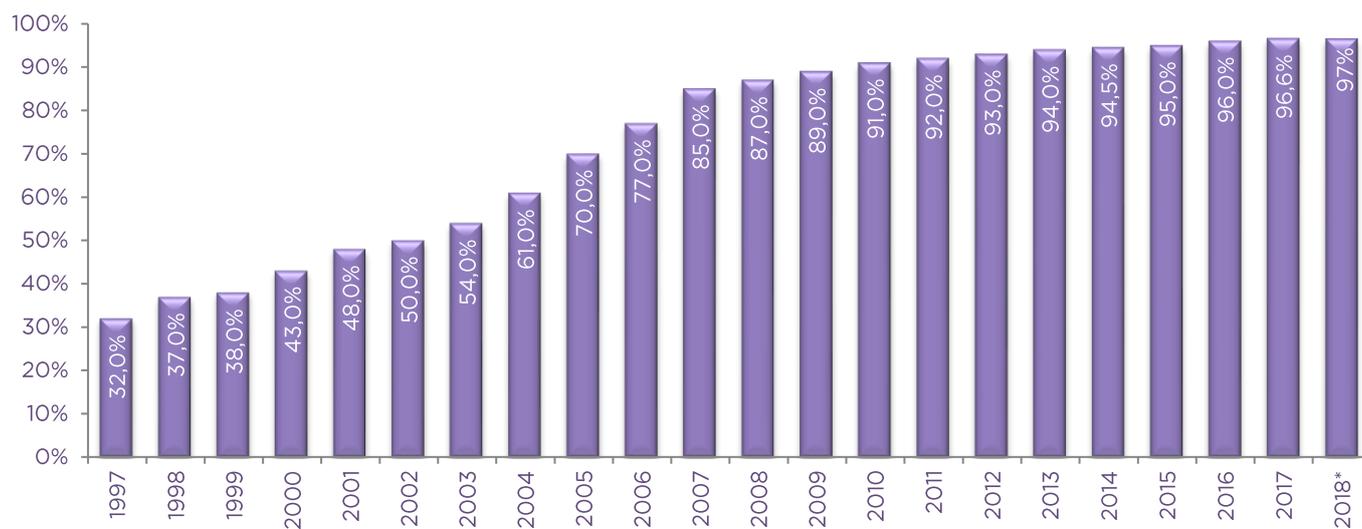
Dans un contexte d'aggravation du stress hydrique, le Maroc se retrouve dans une situation où ses besoins en eau dépassent de plus en plus les ressources renouvelables disponibles. Tenant compte de ce contexte et suite aux Orientations Royales appelant à une implication commune et pertinente de l'ensemble des parties, une actualisation du Plan National de l'Eau (PNE) est en cours. A cet égard, une commission interministérielle a été mise en place et elle a été à l'origine de la préparation d'un programme prioritaire couvrant un programme d'urgence au titre de l'année 2018 et une accélération des investissements en faveur du renforcement de l'approvisionnement en eau potable et l'irrigation durant la période 2018-2025, notamment au niveau des zones enclavées les plus touchées par le déficit hydrique.

Pour rappel, le PNE vise la mobilisation des ressources en eau conventionnelles et non conventionnelles (notamment le dessalement de l'eau de mer et la réutilisation des eaux usées épurées), la gestion de la demande en eau notamment à travers la généralisation des

techniques d'économie d'eau d'irrigation, la lutte contre la pollution hydrique en développant davantage les projets d'assainissement rural, ainsi que l'amélioration des modes de gouvernance des ressources hydriques dans le cadre de la loi sur l'eau (36-15).

Les principales réalisations enregistrées dans ce sens se présentent comme suit :

- *Généralisation de l'accès à l'eau potable, en particulier dans les zones rurales et montagneuses* : le taux de raccordement a atteint dans le cadre du Programme d'Approvisionnement Groupé en Eau potable des Populations Rurales (PAGER) le niveau de 96,6% à fin 2017 avec un taux de branchement individuel de plus de 40%, soit une population rurale desservie de 13,36 millions habitants sur 13,83 millions de population rurale et il est prévu d'atteindre 97% en 2018.



Source : Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau

\*Prévision

### Evolution de l'accès à l'eau potable dans le milieu rural

- *Programme de reconversion à l'irrigation localisée poursuivi jusqu'à 2030* : la superficie totale reconvertie a atteint 540.000 ha à fin 2017, soit 98% de l'objectif de reconversion fixé à l'horizon 2020 (soit 550.000 ha).
- *Programme National d'Assainissement Liquide* : les efforts déployés dans ce cadre ont permis d'atteindre un taux de raccordement au réseau d'assainissement urbain avoisinant 75% à fin 2015 tout en visant un raccordement total à l'horizon 2030. En milieu rural, le taux de raccordement au système d'assainissement n'a pas dépassé 16% en 2017 avec un programme national lancé visant à atteindre un taux de 100% à l'horizon 2021.
- *Développement de l'offre hydrique et sa diversification* : les actions engagées à cet égard ont permis de disposer actuellement de 140 grands barrages, avec une capacité globale de stockage évaluée à 17,6 milliards de m<sup>3</sup> (14 grands barrages sont en cours de construction). Il y a lieu de noter à cet égard que notre pays a de plus en plus recours aux ressources en eau non conventionnelles. Ainsi, des conventions ont été signées, dans le cadre du plan national pour la réutilisation des eaux usées épurées, et sont en cours de mises en œuvre. Ce plan permettra la mobilisation d'un volume additionnel de 325 millions de m<sup>3</sup> à l'horizon 2030, soit un taux d'épuration des eaux usées de 100%. En matière de dessalement d'eau de mer, un grand projet de dessalement a été lancé pour le renforcement de l'approvisionnement en eau potable de la ville d'Agadir. De même, des études techniques sont en cours de lancement concernant le dessalement de l'eau de mer en faveur de la zone du Grand Casablanca.

- *Opérationnalisation de la loi sur l'eau (36/15)* : pour ce faire, plusieurs actions sont en cours dont la préparation des décrets d'application portant sur les agences de bassins hydrauliques, la police des eaux, le plan national de l'eau et les plans directeurs.

## 5.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Depuis juin 2017, le DE s'est doté d'une Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le Secteur de l'Eau (SIIGSE) ayant pour objectif la prise en compte de manière systématique de la dimension genre dans les plans, les programmes, les projets et les lois relatifs au secteur de l'eau. L'opérationnalisation de ladite stratégie s'appuie sur un programme d'actions (composé d'une dizaine de projets) au titre de la période allant de 2017 à 2020.

### 5.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

La SIIGSE s'articule autour de quatre axes à savoir :

- ✓ **Axe 1** : Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité de genre dans le secteur de l'eau (DE et Agence des Basins hydrauliques -ABH-) ;
- ✓ **Axe 2** : Intégration de l'approche genre dans la Gestion des Ressources Humaines et accroissement de la représentativité des femmes et leur participation à la prise de décision au DE et dans les ABH;
- ✓ **Axe 3** : Promotion de la participation des femmes dans les métiers du département de l'eau (DE, ABH et Services de l'Eau) ;
- ✓ **Axe 4** : Intégration de l'approche genre dans les programmes réalisés par le DE et les ABH et dans les programmes réalisés dans le cadre de partenariat avec les autres intervenants dans le domaine de l'eau.

La concrétisation de ces axes stratégiques prend appui sur un programme à moyen terme (2017-2020), composé d'une dizaine de projets et dont le coût de réalisation est estimé à près de 7,15 millions de dirhams.

La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des projets et actions inscrits dans le cadre de ce programme sont assurés par le comité genre et sa commission technique<sup>25</sup>. Les attributions de ce comité portent, ainsi, sur le développement d'une planification annuelle des projets à mettre en œuvre, la recherche et la mobilisation des ressources financières nécessaires à la réalisation des projets, ainsi que le suivi et l'évaluation du plan d'action à moyen terme.

### 5.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Dans le sillage de l'opérationnalisation de la SIIGSE et des dispositions de la nouvelle LOF (article 39), la dimension genre est explicitement prise en considération dans les programmes d'approvisionnement en eau potable en l'occurrence le PAGER, le programme

<sup>25</sup> Le Comité Genre (nommé par une circulaire de la Secrétaire d'Etat chargée de l'Eau datant d'avril 2016) est constitué des directeurs centraux, de la directrice et des directeurs des ABH et de toute personne nommée par la Secrétaire d'Etat chargée de l'Eau. Il est doté d'une commission technique composée des représentant(e)s de la directrice et des directeurs membres du Comité Genre, de 6 représentant(e)s du personnel du SEE exerçant au niveau des services extérieurs dont 4 représentant(e)s pour les services de l'eau et deux représentant(e)s pour les directions régionales. Le Secrétariat de ce Comité est assuré par le Directeur des Affaires Administratives et Financières.

d'assainissement des écoles et des mosquées en milieu rural, ainsi que le programme d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement en milieu rural. Ces programmes visent, entre autres, à assurer un accès équitable à l'eau en prenant en considération les besoins différenciés des différentes composantes de leurs populations cibles. De plus, la dimension genre est clairement prise dans le cadre de la gestion des ressources humaines du DE.

Il est à souligner de même, que dans le cadre de la mise en œuvre de la circulaire du Chef du Gouvernement pour la concrétisation des dispositions de l'article 39 de la LOF, une décision de nomination du comité de pilotage de la BSG est en cours de signature au niveau du DE.

Programme	Projet sensible au genre	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du DE
Gestion, préservation et développement de l'eau	Approvisionnement en eau potable et assainissement des écoles rurales, des écoles de l'enseignement traditionnel, des mosquées et des dispensaires ruraux	62,8	1,73%
Gestion, préservation et développement de l'eau	Approvisionnement en eau potable et assainissement en milieu rural	174,55	4,82%
Gestion, préservation et développement de l'eau	Contribution aux dépenses des Agences des bassins hydrauliques	140	3,87%

Source : PDP, DE, PLF 2018

### Déclinaison budgétaire des programmes/projets sensibles au genre mis en œuvre par le DE

De même, la prise en compte du genre est effective dans des programmes d'infrastructures tels que le PAGER, le programme d'AEP et d'assainissement des écoles et des mosquées en milieu rural (doté d'un budget de 62,8 millions de dirhams) et le programme d'AEP et d'assainissement en milieu rural (pour un budget de 174,55 millions de dirhams), et ce grâce à l'instauration de l'approche participative.

Ainsi, les bénéficiaires du PAGER se sont établis à fin 2017 à 13,36 millions habitants des zones rurales dont les femmes et les filles représentent 49,6%.

Quant au programme d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement des écoles rurales, il a permis, en 2017, à près de 126 écoles rurales de s'équiper d'assainissement liquide. Les filles représentent 47% de la population bénéficiaire (sur le total des élèves des écoles équipées) de ce programme durant la même année.

### Evaluation genre du programme d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement des écoles en milieu rural (PAEPASER)

Le PAEPASER a concerné 538 écoles, sur la période 2009-2015, réparties sur 56 provinces du pays. La région de Béni Mellal-Khénifra est la plus concernée par ce programme, avec une part de 22%, suivie par la région de Marrakech-Safi (20%). Le programme a profité à environ 93.000 personnes, dont 45% sont des élèves filles, 51,3% sont des élèves garçons, 2,2% sont des enseignants, 1,1% sont des enseignantes, 0,2% sont des employés hommes, 0,1% sont des employées femmes, 0,04% sont des garçons handicapés et 0,06% sont des filles handicapées.

Le PAEPASER vise à améliorer les conditions d'hygiène, au niveau des écoles rurales, et est supposé donc reposer sur une logique de pertinence, du moment où plusieurs écoles, à l'échelle nationale, sont dépourvues d'installations d'assainissement et d'eau potable et d'assainissement liquide, ce qui a impacté, certainement, les performances des enseignants et celles des élèves.

Les apports de ce programme sont très importants, et ils consistent en particulier à :

- la protection de la qualité de l'eau du puisage à la consommation ;
- la contribution à l'amélioration des conditions de scolarisation des élèves et surtout des filles par la prise en compte de leur besoins spécifiques en matière d'installation sanitaire, ce qui limite l'abandon scolaire de ces filles.

Toutefois, des insuffisances en relation avec la durabilité des ouvrages ont été relevées dans quelques écoles et concernent principalement :

- L'adéquation des blocs sanitaires avec les besoins réels des bénéficiaires (nombre important des élèves parfois dépassant 100 élèves pour quelques écoles ce qui peut causer un problème d'accès pour les filles et les garçons) ;
- L'implication d'autres intervenants, dont notamment, la commune, les associations de développement local, l'association des pères et mères, qui doit être renforcée pour éviter la dégradation des installations réalisées.

Quant à la prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines du DE, il y a lieu de signaler dans ce sens que le taux de féminisation des effectifs employés par le DE a atteint, en 2017, près de 25,2%. Quant au taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité, il a avoisiné près de 20% (juillet 2018). Au niveau central, ce taux est situé à 28%. Il est de 19% à l'échelle des Agences des Bassins Hydrauliques et de 11% dans les Services Extérieurs.

Ainsi, la prise en compte de la dimension genre dans les pratiques de programmation et de gestion des Ressources humaines du DE s'est traduite par l'élaboration d'indicateurs de performance qui sont sensibles au genre (voir tableau ci-dessous) :

Programme	Budget de l'Etat (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateurs de performance sensible au genre	Cible 2017	Cible 2018	Cible 2019
Pilotage et gouvernance	441,454	-Renforcer les compétences par la formation continue	-Pourcentage de personnes formées avec % des femmes formées par corps :			
			-Pourcentage des techniciens femmes formées	13%	15%	18%
			-Pourcentage des techniciens hommes formés	20%	22%	22%
			*Pourcentage des cadres femmes formés	29%	30%	33%
			*Pourcentage des cadres hommes formés	36%	36%	36%
-Pourcentage des responsables formé(e)s du comité genre et de la						

		commission technique avec pourcentage des femmes formées*				
		-Pourcentage des cadres et techniciens formés du service de la gestion des ressources humaines et des membres de jury avec pourcentage des femmes formées				
		-Optimiser l'efficacité de la gestion des ressources humaines (GRH) de manière équitable entre les femmes et les hommes	-Taux de féminisation de l'effectif du personnel dans les différents secteurs ou missions -Effectif des responsables avec un taux des femmes responsables par entité et par région	25,2%	26,2%	27,2%
			-Nombre de rapports élaborés dans le domaine de l'approche genre* -Nombre d'actions réalisées pour la formalisation du mécanisme du genre* -Taux de bénéficiaires des formations dans le domaine de genre* <sup>26</sup>			
gestion, préservation et développement de l'eau	3.130,877	-Dégager et mobiliser les ressources en eau pour un approvisionnement en eau durable du pays (au profit de toute la population)	-Total de la population bénéficiant du renforcement de l'AEP -Pourcentage des femmes bénéficiant du renforcement de l'AEP <sup>27</sup>		73 417	380787
					48,44%	39,49%
		-Améliorer la gestion de l'eau	-Taux de satisfaction de la demande en eau par les barrages (la formulation de cet indicateur prend en considération les différentes composantes de populations desservies par les barrages)	55%	60%	65%

<sup>26</sup> \* Ces indicateurs sont proposés dans le cadre de la réunion tenue le 12 juillet 2018 au siège du DE, concernant le lancement de la 3<sup>ème</sup> vague de la BSG axée sur la performance au titre de la LF 2019 et la mise en place d'information budgétaire sensible au genre.

<sup>27</sup> Cet indicateur sera ajusté au fur et à mesure de la mise en service des barrages en cours de réalisation (Timkit à Errachidia, Tamalout à Khénifra, Hrihira à Figuig, Oued Martil à Tétouan, Dar khrofa à Larache, Sidi Abdallah à Taroudant, Mdez à Sefrou, Kharroub à Tétouan et ouljet essoltane à Khémisset).

		-Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau	-Pourcentage des populations bénéficiaires femmes/hommes des projets d'assainissement liquide réalisés en milieu rural -Nombre de Bénéficiaires des projets d'AEP et d'assainissement pour les écoles en milieu rural: Filles /garçons -Pourcentage des filles dans les écoles rurales bénéficiaires des projets d'assainissement liquide -Nombre d'hommes/femmes (instituteurs et institutrices) bénéficiaires de ces infrastructures sur le nombre total des bénéficiaires)* -Nombre de personnes avec handicap bénéficiaires /Nombre total* -Nombre de femmes et d'hommes dans l'équipe de programmation annuelle des écoles bénéficiaire au niveau du SEE* -Pourcentage des femmes protégées contre les inondations	16%	37%	58%
		--		47%	48%	48%
		-Gestion du domaine public hydraulique (DPH)	-Taux de participation des femmes dans le processus d'accompagnement de l'évaluation du DPH*	50%	50%	50%
Météorologie	42,157	-Améliorer le système d'alerte météorologique pour contribuer à la sauvegarde des vies (des hommes, femmes et enfants ainsi que les personnes à besoins spécifiques) et des biens	-Délai moyen d'alerte pour les situations classiques générales -Délai moyen d'alerte maritime -Nombre de langues et dialectes de la communication des bulletins météorologiques dans les médias par régions ( <i>tenant compte des spécificités des populations de chaque zone géographique</i> )-	32h 14,1 h 4 langues	32 h 14,2 h 4 langues	33 h 14,3 h 5 langues <sup>28</sup>

Le DE est un des départements pionniers à appliquer les dispositions de la LOF en termes de prise en considération de la dimension genre dans ses pratiques de programmation et de suivi-évaluation. Toutefois, le SEE est appelé à concevoir des indicateurs pertinents et adéquats à même d'assurer le suivi/évaluation de la stratégie SIIGSE et de les intégrer au niveau de son PDP et ce, afin de rendre compte de l'état d'avancement de ladite stratégie et du niveau d'atteinte de ses objectifs au regard des budgets qui lui sont alloués.

<sup>28</sup> Projet d'ajout du dialecte Tarifite en 2019.

## 6. MINISTERE DE LA SANTE

La mise en œuvre des projets dans le cadre des différents programmes d'action sectorielle a largement contribué à la dynamique que connaît le secteur de la santé aujourd'hui. Des progrès importants ont ainsi été réalisés dans de nombreux domaines qui touchent l'accès aux soins de santé de base, les infrastructures sanitaires, la réduction importante des indicateurs de mortalité et l'amélioration de la couverture médicale et ce, via la poursuite des grands chantiers. Mais, devant la persistance d'un certain nombre de défis auxquels le secteur de la santé au Maroc demeure confronté (pénurie en ressources humaines, inégalités territoriales, qualité des services...), une nouvelle vision stratégique s'impose. La mise en place concertée d'un plan de santé 2025 vise à répondre aux grandes problématiques du secteur dans un cadre qui dépasse les contraintes imposées par les mandats législatifs successifs tout en tenant compte des engagements du Maroc en matière d'Objectifs de Développement Durable.

### 6.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

Le secteur de la santé au Maroc a été marqué par des avancées importantes ces dernières années que ce soit en matière d'accès aux soins, de réduction de la mortalité ou de lutte contre les maladies. Cependant, en dépit de ces réalisations, des défis importants demeurent, liés essentiellement à la pénurie en ressources humaines, à la qualité des services dans les hôpitaux publics et à la persistance des inégalités territoriales.

Dans ce contexte, et afin de dépasser les contraintes actuelles, un plan « santé 2025 a été conçu en concertation avec les partenaires et experts dans le domaine de la santé avec pour but ultime l'aboutissement à un «système de santé homogène caractérisé par une offre de soins organisée, de qualité, et accessible à tous et qui tiens compte des engagements en matière de santé dans le cadre du programme gouvernemental 2016-2021 et dans le cadre de l'ODD3.

Pour ce qui est du chantier de la couverture médicale de base, le Maroc a réalisé des avancées notables avec l'élargissement continu de la population bénéficiaires de l'AMO et du RAMED, ce qui a permis d'atteindre un taux de couverture médicale de la population de l'ordre de 54,6% selon l'Agence Nationale d'Assurance maladie (ANAM).

L'élargissement de la population bénéficiaire de l'AMO aux catégories des professionnels libéraux, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale, aux indépendants avec l'adoption du Projet de Loi n°98-15 relatif au régime de l'assurance maladie par les deux chambres devrait permettre d'augmenter de manière considérable le nombre des bénéficiaires de l'AMO et d'atteindre un taux de couverture de la population avoisinant les 90%.

A noter que la population bénéficiaire de l'AMO s'établit en 2016 à plus de 9,1 millions de bénéficiaires, dont 3,02 millions au titre du secteur public et 6,08 millions au titre du secteur privé. Quant au RAMED, la poursuite des efforts de généralisation a permis d'atteindre un nombre de bénéficiaires 12,44 millions à fin août 2018 (7,8 millions de personnes en 2014) selon l'ANAM pour une population cible de 8,5 millions de personnes. Près de 91% des bénéficiaires sont en situation de pauvreté absolue avec une part qui s'accroît de plus en plus (72% en 2012 et 86% en 2015), 49% sont issus du milieu rural et 52% sont des femmes.

Dans le domaine de la réduction de la mortalité maternelle et infantile, la poursuite de la mise en œuvre des différents programmes et actions visant l'amélioration de l'état de santé de la femme et de l'enfant et en particulier via un meilleur suivi et une meilleure prise en charge de la grossesse et de l'accouchement, la prévention contre les maladies de l'enfance via la vaccination et l'amélioration de l'état nutritionnel des enfants de moins de 5 ans, ont agi de

manière positive sur les facteurs de risque permettant ainsi une baisse conséquente de la mortalité maternelle et infantile.

Dans le cadre des efforts de lutte contre la mortalité maternelle et néonatale et afin de sensibiliser davantage la population sur l'importance du suivi de la grossesse et de l'accouchement et de la prévention des comportements à risque, le Ministère de la Santé a organisé une campagne nationale de sensibilisation du grand public du 18 juin au 18 juillet 2018 sous le slogan « Prendre soin de la mère et du nouveau-né...sauve des vies ».

Pour rappel, l'objectif à atteindre en matière de réduction de la mortalité maternelle et infantile est de l'ordre de 36 pour 100.000 naissances vivantes dans le cadre des ODD. Le programme gouvernemental 2016-2021, se fixe, quant à lui, comme objectif la réduction de la mortalité néo natale de 27 pour 1.000 naissances vivantes à 20 pour 1.000 en 2021.

Dans le cadre de la poursuite de sa politique d'amélioration de l'accès de la population aux médicaments, le Ministère de la santé a procédé à la baisse (entre 30% et 50%) des prix de 67 nouveaux médicaments en 2018 qui sont utilisés pour le traitement de l'asthme, de l'hypertension, de certaines maladies contagieuses, maladie psychiatriques, cancers... tout en favorisant une plus grande utilisation du médicament générique dont la part s'établit actuellement à 39%.

Enfin, dans le cadre de sa politique visant à améliorer la prise en charge du VIH/SIDA, le Ministère de la Santé a mis sur le marché un nouveau médicament antirétroviral qui présente une meilleure tolérance et dont l'efficacité est supérieure aux anciens traitements prévalant jusqu'ici.

A noter que, selon les derniers chiffres publiés par ONUSIDA en 2017, le nombre des personnes vivant avec le VIH est estimé à 20.000 personnes, dont 57% ont accès à un traitement antirétroviral (16% en 2010), soit 11.635 personnes. Depuis 2010, le nombre de nouvelles infections au VIH a connu une baisse de 22% et les décès liés au VIH ont diminué de 27%.

## **6.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité genre et application des dispositions de la LOF**

Le Ministère de la Santé est impliqué de manière active dans la promotion de l'égalité de genre. Il est un des départements pionniers à avoir adopté la démarche de performance instituée dans le cadre de la LOF. Il est également impliqué directement dans les programmes visant à lutter contre les violences à l'égard des femmes. C'est aussi un Département où les femmes sont fortement présentes même si des efforts restent à mener pour améliorer leur représentativité dans les postes de responsabilité.

Dans le cadre de la mise en œuvre progressive des dispositions de la Loi Organique 130-13 relative à la Loi des Finances (LOF), qui institue la démarche de performance dans la gestion des dépenses publiques, le budget du Département en 2018 est structuré autour de 6 programmes budgétaires financés à hauteur de 14,79 milliards de dirhams, dont 12,24 milliards au titre des dépenses de fonctionnement et 2,55 milliards au titre des dépenses d'investissement comme l'indique le tableau ci-dessous :

Programmes	Personnel (en millions de dirhams)	MDD (en millions de dirhams)	Investissement (en millions de dirhams)	Total BG (en millions de dirhams)
Planification, programmation, coordination et soutien des missions du système de santé		5.809,9	114,5	695,4
Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques		49,3	444,1	493,4
Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaire, prévention et contrôle des maladies		87,8	42,6	130,4
Actions et prestations de soins primaires, pré-hospitaliers et hospitaliers		3.490,1	256,6	3.746,8
Ressources humaines et renforcement des capacités du système de santé	7.940,1	91,7	6,5	8.032,5
Disponibilité et continuité de l'offre de soins, préservation des infrastructures et des équipements de santé		-	1.691,5	1.691,5
<b>Total</b>	<b>7.940,1</b>	<b>4.300</b>	<b>2.550</b>	<b>14.790,1</b>

Source : PDP, Ministère de la santé 2018

Une analyse du budget d'investissement par programme révèle la part importante du programme « Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques » qui représente près de 17,4% du budget d'investissement alloué au Département, soit 444 millions de dirhams dont plus de 95% est alloué à la vaccination et à la nutrition. A noter que 1,13% du budget d'investissement du programme est dédié à la stratégie mobile et à l'appui au plan de santé rural. Dans le cadre de l'amélioration de l'accessibilité aux services de santé en milieu rural, un paragraphe budgétaire a été dédié à l'appui à la couverture sanitaire mobile dans le monde rural et bénéficie dans le cadre de ce programme d'une dotation budgétaire totale de 27 millions de dirhams dont 22 millions au titre du budget d'investissement et 5 millions au titre du budget de fonctionnement.

Le programme « Actions et prestations des soins primaires, pré-hospitaliers et hospitaliers » s'accapare 10,1% du budget d'investissement du Département avec un financement de l'ordre de 256,64 millions de dirhams alors que le programme « Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaire, prévention et contrôle des maladies » ne représente qu'une part de 1,7%, soit 42,6 millions de dirhams.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche de performance, les programmes budgétaires du Département sont identifiés en projets et objectifs mesurés via des indicateurs de performance. Leur nombre s'élève à 79 indicateurs selon le Projet de Performance annexé au projet de budget du Ministère de la Santé pour l'année 2018. Les principaux indicateurs par programme sont présentés dans le tableau suivant.

Programme	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateurs d'objectifs	2017 LF	2018 PLF	Cible 2019
Planification, programmation, coordination et soutien des missions du système de santé	Réforme du système de santé et CMB	3,64	Contribuer à l'extension de la couverture médicale à toutes les catégories de la population	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ % de la population bénéficiaire de l'AMO</li> <li>▪ % de la population bénéficiaire du RAMED</li> <li>▪ % des femmes bénéficiaires du RAMED par rapport à la population cible</li> </ul>	38%	40%	50%
	Santé de l'enfant et du jeune	02	Assurer la promotion et la prévention sanitaire en faveur des enfants et des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taux moyen annuel de contacts pour consultation curative médicale au niveau des ESSB par enfant de moins de 5 ans</li> <li>▪ Taux de couverture par la troisième dose du vaccin Pentavalent<sup>29</sup> (DTC-Hib-HB) à 4 mois</li> <li>▪ Taux de couverture par la 2<sup>ème</sup> dose de la vitamine D des enfants de moins d'un an</li> <li>▪ Taux de couverture des élèves et des étudiants par la visite médicale systématique</li> </ul>	1,5	1,55	1,6
	Santé reproductive et santé de la mère	02	Améliorer la santé reproductive et maternelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taux de participation au dépistage du cancer du sein</li> <li>▪ Taux d'utilisation par couple-années-protection des méthodes contraceptives</li> <li>▪ Proportion d'accouchements réalisés dans les structures publiques de santé</li> </ul>	34%	36%	40%
	Surveillance épidémiologique, veille et sécurité	Prévention et contrôle des maladies transmissibles	7,68	Améliorer l'accès équitable de la population, femmes/filles et	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ % de personnes (adultes et enfants) vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral</li> </ul>	55%	62%

<sup>29</sup> Ce vaccin est indiqué dans la prévention de la diphtérie, du tétanos, de la coqueluche, de la poliomyélite et des infections invasives à *Haemophilus influenzae* de type b (méningites, septicémies...).

Ressources humaines et renforcement des capacités du système de santé Actions et prestations de soins primaires, pré-hospitaliers et hospitaliers			hommes garçons de toutes catégories aux services de prévention et de contrôle des maladies transmissibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de succès thérapeutique de la Tuberculose pulmonaire Toute Forme</li> <li>Proportion des ripostes autour des cas de méningite effectuées dans les premières 48 heures</li> </ul>	89%	90%	>90 %
					60%	80%	100%
	Prévention et contrôle des maladies non transmissibles	3,7	Renforcer le traitement des maladies non transmissibles chez les femmes/filles et hommes/garçons à risque au niveau des établissements de soins de santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de nouveaux cas d'hypertendus diagnostiqués</li> <li>Nombre de diabétiques suivis au niveau des ESSB</li> </ul>	118.866	130.752	174.027
					785.400	824.670	954.654
	Organisation et suivi des prestations de santé primaire	2,8	Améliorer la prise en charge au niveau des ESS primaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'utilisation de la consultation curative médicale</li> </ul>	0,7	0,69	1
	Urgences et secours	4	Améliorer la prise en charge des urgences médicales	<ul style="list-style-type: none"> <li>% des transferts régulés</li> <li>Nombre d'unités médicales d'urgence de proximité</li> <li>Nombre des services des urgences hospitaliers mis à niveau</li> <li>Nombre de HéliSMUR opérationnels</li> <li>Nombre d'ambulances acquises</li> </ul>	35%	40%	80%
					80	96	80
					34	46	60
					04	06	06
					460	540	200
Organisation et suivi des actions hospitalières	9,87	Améliorer l'accès aux soins et la prise en charge hospitalière	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux d'hospitalisation</li> <li>Taux de césarienne</li> </ul>	6,55	7	7,5	
				10%	12%	12%	
Gestion de la carrière des RH	6,78	Disposer tous les établissements de santé en personnel suffisant et qualifié pour un service de santé de qualité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de couverture nationale en RH</li> <li>Ratio des postes d'affectation des médecins ouverts dans les zones rurales défavorisées.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Femmes (2015)</li> <li>Hommes (2015)</li> </ul> </li> <li>Ratio des postes d'affectation des infirmiers ouverts dans les zones rurales défavorisées.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Femmes (2015)</li> <li>Hommes (2015)</li> </ul> </li> </ul>	50,21%	60%	70%	
				70%	70%	70%	
				55%	55%	55%	
				45%	45%	50%	
				70%	70%	70%	
				75%	75%	70%	
				25%	25%	30%	



### 6.3. Analyse des principaux indicateurs de résultat

#### 6.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Département

Le Ministère de la Santé dispose en 2017 d'un effectif de 47.587 personnes, hors CHU, dont 11.194 médecins, 26.216 infirmiers et 10.177 cadres administratifs et techniques.

La répartition du personnel du Ministère de la santé par sexe révèle une prédominance féminine, puisque les femmes représentent 60,5% de l'effectif, soit 28.771 personnes en 2017. Cette part n'a eu cesse d'augmenter puisque les femmes représentaient 56%, en 2012, de l'effectif du Ministère de la santé, 58% en 2013, 59% en 2014 et 2015. Cette part est appelée à s'accroître davantage avec une forte proportion des femmes parmi les nouvelles recrues (72% contre seulement 28% pour les hommes).

Concernant la représentativité des femmes aux postes de responsabilité, celle-ci demeure en deçà des attentes au regard du poids important des femmes dans l'effectif du Département. Ainsi, il n'y a aucune représentation féminine au niveau des postes de Directeur Central ou assimilé. La part des femmes au niveau du poste de chef de division ou assimilé n'est que de 18%, de 21% au niveau du poste de Directeur des hôpitaux et de 26% au niveau du poste de chef de service ou assimilé.

#### 6.3.2. Analyse des indicateurs de résultats approchant la situation des inégalités de genre dans le secteur

La mise en œuvre des différents programmes sanitaires ont permis de réaliser une amélioration importante des principaux indicateurs de résultats du Secteur. La mortalité maternelle et la mortalité infantile, en particulier, ont enregistré une baisse importante ces dernières années ; ce qui a permis au Maroc d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre des OMD et d'être sur la bonne voie pour l'atteinte des objectifs dans le cadre de l'ODD3. Cette baisse s'explique essentiellement par l'amélioration des indicateurs de santé de la reproduction, de la santé nutritionnelle des enfants et par les efforts importants menés pour la prévention des maladies de l'enfance.

##### *Mortalité maternelle*

Poursuivant sa tendance baissière, le taux de mortalité maternelle a connu une baisse remarquable durant la période 2004-2017 en enregistrant un recul de 68% pour se situer à 72,6 pour 100.000 naissances vivantes selon les données de l'Enquête Nationale sur la Population et la Santé Familiale 2018. Cette baisse fait suite au recul qui a marqué la période 2004-2010 (50,7%) et a permis au Maroc d'honorer ses engagements en matière d'OMD (taux de mortalité maternelle à atteindre en 2015 de 83 pour 100.000 naissances vivantes) et d'être en bonne voie pour la réalisation de l'Objectif de Développement Durable 3 qui prévoit une cible à atteindre de 36 pour 100.000 naissances vivantes.

Mais en dépit de ces réalisations, les disparités par milieu de résidence persistent avec un taux de mortalité maternelle de 111,1 pour 100.000 naissances en milieu rural contre seulement 44,6 en milieu urbain, un écart qui s'est légèrement réduit dans le temps (66,5 sur la période 2010-2017, contre 75 durant la période 2004-2010).

En matière de suivi de la grossesse, le pourcentage des femmes ayant eu recours à une consultation prénatale a atteint 88,4% au niveau national en 2017 selon l'ENPSF 2018, en amélioration de près de 11 points par rapport à 2011 et de près de 20 points par rapport à 2004. L'écart entre les milieux urbain et rural demeure élevé malgré une baisse significative par rapport à 2011 (environ 16 points, contre 29 points en 2011) avec un taux de recours à la consultation prénatale à une visite de l'ordre de 95,6% en milieu urbain contre seulement 79,6% en milieu rural.

En matière d'accouchement, 86,6% des femmes au niveau national en 2017 ont bénéficié de l'assistance d'un personnel de santé qualifié, contre 73,6% en 2011, 63% en 2004 et 26% en 1987, en amélioration de 13 points de pourcentage par rapport à 2011 et de 23,6 points par rapport à 2004. En dépit d'une amélioration importante par rapport à 2011 (74,2% contre 55% en 2011, soit une amélioration de 20 points de pourcentage), le taux d'accouchement assisté en milieu rural reste relativement faible par rapport à celui enregistré en milieu urbain : 74,2% alors que l'on s'approche de la généralisation en milieu urbain (96,6%).

Quant au lieu d'accouchement, 86,6% des naissances en 2017 ont eu lieu dans un établissement sanitaire, en majorité public (70,2% contre 15,7% en privé) et 13,4% à domicile et dont le taux a nettement baissé par rapport à 2011 (26,8%).

### **Mortalité des enfants**

La mortalité infantile et infanto juvénile ont poursuivi leurs tendances baissières pour atteindre respectivement 18 et 22,16 pour 1000 naissances vivantes en 2017, soit une baisse de l'ordre de 37,5% et de 27,3% par rapport à 2011.

La mortalité néonatale (risque de décès avant l'âge d'un mois) a également enregistré une baisse importante sur la période 2011-2017 en passant de 21,7 pour 1000 naissances vivantes en 2011 à 13,6 pour 1000 naissances vivantes en 2017, soit une baisse de 37,3%. La mortalité néonatale continue, cependant, de représenter près de 71% de la mortalité infanto-juvénile et dont les principales causes sont la prématurité, le faible poids à la naissance, l'asphyxie néonatale et l'infection.

L'amélioration des conditions de vie, la prévention contre les maladies via la vaccination (Taux des enfants âgés de 12-23 mois complètement vaccinés est de 91% selon l'ENPSF 2018) et la lutte contre la malnutrition (baisse importante du pourcentage des enfants de moins de 5 ans souffrant d'une insuffisance pondérale sévère ou modérée de 9,3% en 2004 à 3,1% en 2011 et de celui des enfants souffrant d'un retard de croissance de 18,9% à 14,9%) ont contribué de manière positive à la baisse de ces taux même si une certaine détérioration des indicateurs de nutrition est à relever durant la période 2011-2017.

En effet, ces taux se sont établis à 15,1% et 2,6% pour le retard de croissance et la malnutrition sévère en 2017 contre 14,9% et 2,3% en 2011, phénomène qui a touché essentiellement le milieu urbain avec une hausse du taux des enfants souffrant d'un retard de croissance de 8,6 à 10,4% et de ceux souffrant d'une malnutrition sévère de 1,6 à 2,5% contre un maintien du taux des enfants souffrant d'un retard de croissance (20,5%) et une baisse du taux des enfants souffrant de malnutrition sévère en milieu rural (2,7% en 2017 contre 3% en 2011).

Par ailleurs, et en dépit des avancées, le milieu rural continue à afficher des taux de mortalité des enfants supérieurs à la moyenne nationale et avec un écart important par rapport au milieu urbain. Ainsi, les taux de mortalité infantile, infanto-juvénile et néonatale s'établissent en 2017 pour le milieu rural à 21,6, 26 et 16,3 pour 1.000 naissances vivantes respectivement contre 14,9, 18,8 et 11,1 pour 1.000 naissances vivantes en milieu urbain.

Notons que le niveau de vie et le niveau d'éducation de la mère agissent comme des facteurs de risque sur les taux de mortalité des enfants puisque les enfants issus des ménages pauvres où dont la mère n'a pas un niveau d'éducation ont un risque de décès plus élevé. A titre d'exemple, le taux de mortalité infantile s'établit à 33,9 pour 1.000 naissances vivantes pour les enfants issus des ménages pauvres (18,7 pour les riches) et à 31,8 pour les enfants dont la mère n'a pas de niveau d'éducation (20,5 pour les mères ayant un certificat d'études primaires) en 2011.

L'allaitement maternel est un facteur important de santé de l'enfant et l'allaitement maternel exclusif est recommandé par l'OMS pendant les six premiers mois de la vie car il permet de réduire la mortalité néonatale de 20%. Au Maroc, le taux d'allaitement maternel exclusif

durant les 6 premiers mois a connu une hausse, passant de 27,8% en 2011 à 35% selon l'ENPSF 2018. Il est relativement plus élevé en milieu urbain pour se situer à 35,3% contre 34,5% en milieu rural. A noter, l'amélioration importante du taux d'allaitement maternel exclusif en milieu urbain (augmentation de 10 points de pourcentage par rapport à 2011) qui s'est traduite par une réduction importante de l'écart par milieu de résidence : 0,8 points en 2017 contre 6,1 points en 2011.

## 7. DEPARTEMENT DE L'EDUCATION NATIONALE

Dans le sillage de l'opérationnalisation de la vision stratégique de la réforme du système de l'Education Nationale 2015-2030, élaborée par le Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique, intitulée «Pour une école de l'équité, de la qualité et de la promotion» et dans le cadre du renforcement de l'égalité des sexes d'accès à l'école, le Département de l'Education Nationale a entrepris un ensemble de mesures prioritaires pour l'intégration de la dimension genre au sein de toutes les composantes du système éducatif. Par ailleurs, bien que des progrès substantiels aient été réalisés en termes de généralisation d'accès à l'école primaire, des défis importants persistent encore, particulièrement, en matière de rétention des élèves surtout des filles dans le milieu rural.

### 7.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

Le Maroc a placé la réforme de son système éducatif au rang des priorités nationales dans l'ambition d'en faire un puissant levier de son projet de société et le socle d'édification de sa compétitivité économique. Ce choix est illustrée dans le Discours du Trône, du 30 juillet 2018, dans lequel le Souverain a donné Ses Hautes Instructions pour mettre en œuvre des mesures d'urgence afin de : «... donner une impulsion vigoureuse aux programmes d'appui à la scolarisation et de lutte contre la déperdition scolaire, à partir de la prochaine rentrée scolaire, notamment, au Programme «Tayssir» d'aide financière à la scolarisation, à l'enseignement préscolaire, au transport scolaire, aux cantines scolaires, aux internats. Le but recherché est d'alléger les charges supportées par les familles et de les soutenir pour que leurs enfants puissent poursuivre leurs études et mener à terme leur formation...».

Ainsi, un programme exécutif relatif au soutien à la scolarité et à la mise en œuvre de la réforme de l'éducation et de la formation a été présenté devant Sa Majesté le Roi lors de la cérémonie organisée à cet effet, le 17 septembre 2018. Dans ce cadre, il est prévu dès la rentrée scolaire 2018-2019 à la révision du mécanisme de ciblage du programme « Tayssir » en vue de sa généralisation, au renforcement des prestations d'hébergement, de restauration et de transport scolaire, et à la mise en œuvre de la généralisation progressive du préscolaire. Pour ce faire, un plan d'action, au titre de la rentrée scolaire 2018-2019, a été mis en place et porte sur les axes suivants :

- *L'appui social*, à travers la généralisation du programme « Tayssir » au profit des élèves du cycle primaire en milieu rural et ceux du cycle collégial dans les deux milieux urbain et rural, l'élargissement de la base des bénéficiaires des internats et des cantines scolaires et la poursuite de l'Initiative Royale « un million de cartables » ;
- *L'enseignement préscolaire* : les objectifs assignés au programme national de généralisation du préscolaire visent à atteindre un taux de 67% au titre de l'année scolaire 2021-2022 pour sa généralisation à l'horizon 2027-2028. Pour la rentrée scolaire 2018-2019, il est prévu d'inscrire au préscolaire 100.000 nouveaux enfants, soit un effectif global de 827.000 enfants.

- *Le renforcement de l'offre scolaire*, moyennant l'extension du réseau des établissements scolaires, la mise à niveau des espaces externes et internes des établissements scolaires, et le renforcement du personnel enseignant.
- *La mise à niveau pédagogique*: en procédant à la révision de tous les programmes scolaires entre l'année 2018 et 2021, la révision du système d'évaluation et de certification, la réhabilitation du travail expérimental en sciences et l'amélioration du matériel d'enseignement, l'élargissement de l'offre en termes des filières internationales du baccalauréat marocain et l'intégration de la formation professionnelle dans l'enseignement général avec un accompagnement guidé par un dispositif approprié d'orientation.

## 7.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Dans la lignée des recommandations de la LOF, le Département de l'Education Nationale (DEN) a déployé les efforts nécessaires à même de mettre en application les dispositions apportées par ladite Loi, particulièrement, celles en relation avec l'intégration de la dimension genre dans les indicateurs de performance accompagnant ses programmes d'action.

Il y a lieu de noter, à cet égard, que le suivi des questions liées à l'égalité de genre au niveau du département est confié, depuis 2009, à une Equipe Nationale de Management Genre (ENMG) avec une représentativité au niveau des douze Académies Régionales de l'Education et de la Formation (AREF).

### 7.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Dans le but de renforcer sa performance et d'améliorer ses capacités de gestion, le DEN a mis en place une stratégie d'action, au titre de l'année 2018, déclinée en 5 programmes d'action à savoir : le programme de pilotage, de gouvernance et de renforcement du leadership, le programme d'obligation de la scolarité garantissant l'équité et la qualité, le programme d'enseignement qualifiant et post qualifiant pour la promotion de l'individu et de la société, le programme de l'éducation non formelle ainsi que le programme alphabétisation. Ces programmes, financés en 2018 à hauteur de 48,2 milliards de dirhams, intègrent des projets dont l'objectif est la promotion de l'accès des filles au même titre que les garçons.

#### ❖ *Programme « obligation de la scolarité garantissant équité et qualité »*

Ce programme a pour objectif la généralisation de l'enseignement au niveau préscolaire pour la tranche d'âge de 4 à 5 ans et au niveau de l'enseignement primaire et collégial pour la tranche d'âge de 6 à 15 ans, notamment, chez les filles en milieu rural et les enfants à besoins spécifiques en accordant une attention particulière aux zones enclavées et difficiles. Pour atteindre ces objectifs, le DEN oriente son plan d'action 2018-2019 vers l'amélioration du niveau de scolarisation des élèves et la réduction progressive de l'abandon et l'échec scolaire et la scolarisation discontinuée.

C'est dans ce sens, et afin de réduire les effets des facteurs socio-économiques sur la scolarisation des enfants, notamment, chez les enfants vulnérables (les filles en milieu rural, les enfants à besoins spécifiques et les enfants en situation difficile), le Département a réalisé les actions suivantes :

- Le développement d'un mécanisme intégré pour gérer et assurer le suivi des programmes de soutien social par la préparation des informations relatives à ce domaine au niveau des systèmes d'information existants au sein du Ministère ;

- L'élaboration d'une feuille de route immédiate et pratique pour améliorer la qualité des services de soutien social, en accordant une priorité particulière aux internats et aux cantines scolaires ainsi qu'à l'initiative «Un million de cartables» ;
- La réalisation d'une étude d'évaluation des programmes de soutien social en partenariat avec l'Observatoire National du Développement Humain (ONDH) et en coordination avec le Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique.

Au titre d'année 2018-2019, le Département a entrepris une multiplicité de mesures, dans le domaine du soutien à la scolarité et de la mise en œuvre de la réforme de l'éducation et de la formation. Il s'agit, notamment des mesures visant le renforcement des prestations d'hébergement, de restauration et de transport scolaire, de la généralisation du préscolaire, de la consolidation du programme « Tayssir », de la pérennisation de ses acquis et de l'adéquation entre la formation et l'emploi.

Le tableau qui suit présente la répartition des bénéficiaires par mesure et par sexe :

Nombre des bénéficiaires	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	Total	Filles	Total	Filles	Total	Filles	Total	Filles
Internats	129.260	55.077	108.749	61.789	113.429	65.544	158.528	54.598
Cantines du primaire	1.194.179	581.778	1.090.218	528.502	1.033.874	504.615	1.060.948	516.428
Cantines du collégial	52.586	22.264	52.574	23.188	51.236	23.873	53.405	24.943
Initiative Royale "1 M de cartables"	3.914.949	1.942.194	3.909.895	1.832.419	4.018.470	1.866.146	4.103.781	-
Transport scolaire	123.111	54.144	147.357	63.425	182.577	84.613	153.180	70.355

Source : Recueil statistiques 2017-2018.

### Déclinaison par genre des bénéficiaires du Programme « obligation de la scolarité garantissant équité et qualité »

En 2017-2018, près de 1,27 million d'élèves bénéficient des services de restauration et de logement (internat) mis à disposition par le Ministère de l'Education Nationale. Durant l'année 2018-2019, une enveloppe supplémentaire de 570 millions de dirhams sera allouée à l'hébergement et à la restauration pour atteindre un budget annuel de 1,475 milliard de dirhams. En 2024, il est prévu de couvrir la majorité des communes et de mettre à niveau les restaurants, les réfectoires et les internats avec l'implication des collectivités territoriales en tant que partenaires et d'élargir le réseau des écoles communautaires en milieu rural (150 nouveaux établissements sont prévus à l'horizon de 2021-2022). Le nombre des bénéficiaires du transport scolaire, quant à lui, devrait passer de 153.180 en 2017-2018 à 325.000 en 2020-2021.

Concernant le programme « Tayssir », il compte 706.359 élèves en 2017-2018 (434 communes ciblées). Au titre de l'année 2018-2019, il est prévu d'élargir le nombre de bénéficiaires à 1.381.841 élèves supplémentaires pour atteindre un total de 2,1 millions de bénéficiaires. L'opération d'élargissement du « Tayssir » couvrira toutes les communes rurales pour le primaire et toutes les communes rurales et urbaines pour le collège. L'enveloppe allouée à cette opération sera augmenté de 1,539 milliard de dirhams supplémentaires en 2018-2019, ce qui portera ainsi l'enveloppe à 2,17 milliards de dirhams.

La mise en œuvre de ces programmes sociaux est de nature à contribuer à l'amélioration du niveau de scolarisation des élèves bénéficiaires et à la réduction du taux de déperdition scolaire pour passer de 5,7% au primaire et 12% au collège actuellement à respectivement 2,5% et 6% en 2021-2022 et à 1% et 3% à l'horizon 2024-2025.

En termes d'allocations budgétaires, l'enveloppe allouée à ce programme au titre de l'année 2018 a atteint 3,8 milliards de dirhams (hors masse salariale). Ces allocations sont considérées des dépenses gendérisées dans le sens qu'elles financent un programme qui prend en considération de manière explicite la dimension genre.

❖ *Programme « enseignement qualifiant et post secondaire pour la promotion de l'individu et de la société »*

Ce programme vise la consolidation des résultats de la généralisation de l'enseignement primaire et secondaire collégial et la préparation des jeunes pour intégrer le milieu professionnel via l'élargissement de la base de l'enseignement secondaire qualifiant et post baccalauréat. Ce programme accorde une importance particulière à la scolarisation des filles rurales, notamment, dans les zones enclavées et difficiles. L'enveloppe budgétaire qui lui est allouée est, de ce fait, sensible au genre. Trois objectifs sont assignés à ce programme à savoir : permettre au maximum de jeunes d'acquérir les niveaux de compétences attendues en fin de formation initiale et d'obtenir les diplômes correspondants, assurer aux élèves des enseignements de qualité au qualifiant et au post secondaire et favoriser la promotion individuelle et sociale des jeunes à l'issue de leur scolarité au secondaire qualifiant.

Au titre de l'année 2018, ce programme a bénéficié d'une enveloppe budgétaire de 1,99 milliards de dirhams (hors masse salariale).

❖ *Programme « éducation non formelle »*

Ce programme vise la re-scolarisation et l'insertion des enfants non scolarisés. Son objectif est d'offrir une éducation de base aux enfants non scolarisés ou déscolarisés en vue de leur insertion dans l'enseignement formel ou dans les filières de la formation par apprentissage et d'initiation à la formation professionnelle. Ce programme a adopté une approche préventive qui vise l'instauration d'une veille éducative pour lutter contre l'abandon scolaire et l'accompagnement scolaire des insérés. Il est composé de deux sous programmes à savoir : le programme de re-scolarisation et le programme d'insertion directe.

Il y a lieu de noter, à cet égard, que le DEN a réalisé une étude sur les aspects pédagogiques de la gestion, le suivi le développement d'un modèle pédagogique spécial. Cette étude a pour but l'élaboration d'un outil systématique et pratique de l'enfant et d'un processus de mobilisation communautaire pour établir et soutenir le programme de l'éducation non formelle.

De même, le nombre des bénéficiaires du programme « Ecole 2ème Chance » a atteint 31.447 élèves au niveau national, en 2017-2018, dont 14.860 filles. En milieu rural, ce nombre a atteint 12.071 dont 6.614 filles contre 19.376 dont 8.246 filles en milieu urbain.

	Urbain		Rural		Total	
	Total	Filles	Total	Filles	Total	Filles
Moins de 9 ans	657	245	1997	994	2654	1239
9-11ans	2848	1193	2523	1277	5371	2470
12-14	6948	2909	4047	2216	10995	5125
15-17	7557	3205	3151	1876	10708	5081
18 ans et plus	1342	682	353	251	1695	933
Total	19376	8246	12071	6614	31447	14860

Source : Département de l'Education Nationale, septembre 2018.

### Répartition des bénéficiaires du programme école 2ème chance

En 2017-2018, le nombre des élèves du programme d'éveil éducatif a atteint 28.274 dont 10.486 filles. Aussi, le programme d'accompagnement éducatif a contribué à l'augmentation du nombre des bénéficiaires atteignant 5.379 élèves dont 2.802 filles. Au titre de l'année 2018, le programme a bénéficié d'un budget qui a atteint de 62,9 millions de dirhams (hors masse salariale).

L'ensemble de ces programmes et projets sont en mesure de servir les domaines d'intervention du DEN au niveau du PGE II.

### 7.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche performance sensible au genre

Conformément à l'article 39 de la nouvelle LOF, les indicateurs de performance conçus par le DEN pour la mesure de l'atteinte des objectifs des programmes cités ci-dessus prennent en considération la dimension genre. De ce fait, les efforts que déploie le DEN pour l'opérationnalisation de la BSG sont sur la bonne voie. Le tableau ci-après détaille la déclinaison des indicateurs de performances sensibles au genre accompagnant chaque objectif assigné à chaque programme du DEN.

Programmes	Budget (en milliards de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Cible 2018	Cible 2019
Programme d'obligation de scolarité garantissant équité et qualité	3,8	Scolariser les enfants de l'âge de 4 à 5 ans	Taux net de scolarisation total des filles	45,3%	53,9%
			Indice de parité global filles/garçons	85,6%	87%
		Scolariser l'ensemble des élèves d'une génération jusqu'à la fin de l'école primaire et les conduire à la maîtrise des compétences	Taux net de scolarisation des filles	96,3%	96,6%
			Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social rural	50,78%	51,53%
			Taux global d'abandon scolaire primaire des filles	1,7%	1,5%
			Taux d'obtention du certificat d'études primaires (filles)	89,7%	90,2%
		Scolariser le maximum des élèves au collégial selon des niveaux de compétence attendus	-Taux net de scolarisation total des filles dans le collégial		
			-Taux net de scolarisation collégial au milieu urbain	64,5%	67,3%
			- Taux net de scolarisation collégial au milieu rural	77,5%	78,6%
					42,2%

			Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social (internats et cantines scolaires) au collégial (rural)	15%	14,42%
			Taux global d'abandon scolaire des filles	7,4%	6,4%
			-Taux d'obtention des certificats d'études collégiales total	74,5%	75,9%
			-Taux d'obtention des certificats d'études collégiales pour les filles	82,6%	84,2%
Programme d'enseignement qualifiant et post qualifiant pour la promotion de l'individu et de la Société,	1,9	Conduire le maximum des jeunes aux niveaux de compétence attendues en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants	- Taux net de scolarisation au qualifiant (garçons total)		34,1%
			-Taux net de scolarisation au qualifiant (urbain)	32%	57,2%
			-Taux net de scolarisation au qualifiant (rural)	54,4% 10% 12,3%	11,3%
			-Taux net de scolarisation au qualifiant (filles total)		14,1%
			Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social total filles	46,94%	47%
			-Taux global d'abandon scolaire au secondaire qualifiant	11,1%	10,8%
			-Taux d'abandon scolaire des garçons	12,1%	11,9%
			- Taux d'abandon scolaire des filles	9,9%	9,7%
			-Taux d'obtention du baccalauréat des élèves scolarisés (public)	63,5%	65%
			-Taux d'obtention du baccalauréat des élèves scolarisés (garçons)	61%	63%
			-Taux d'obtention du baccalauréat des élèves scolarisés (filles)	66%	67%
			-Part des effectifs des classes des filières scientifiques et techniques (total)	59%	60%
			Part des effectifs des classes des filières scientifiques et techniques (garçons)	59%	60%
			Part des effectifs des classes des filières scientifiques et techniques (filles)	59%	60%
			-Taux d'achèvement des trois cycles sans redoublement (global)	12,3%	16,1%
			-Taux d'achèvement des trois cycles sans redoublement (garçons)	7%	9,1%
			- Taux d'achèvement des trois cycles sans redoublement (filles)	22,7%	29,6%

		- Taux d'achèvement des trois cycles avec redoublement (global)	35,3%	37,1%	
		- Taux d'achèvement des trois cycles avec redoublement global (garçons)	24,9%	25,9%	
		- Taux d'achèvement des trois cycles avec redoublement (filles)	49%	52,2%	
		taux des élèves des sections internationales du baccalauréat marocain	2,71%	2,66%	
	Favoriser la promotion individuelle et sociale des jeunes à l'issue de leur scolarité au secondaire qualifiant	Taux de poursuite des études des bacheliers aux classes préparatoires des études supérieures (filles)	4.200		
		Taux de réussite au concours national d'accès aux grandes écoles	A désagréger par sexe		
Programme éducation non formelle	0,063	Assurer la re-scolarisation et la réinsertion scolaire des enfants non scolarisés ou déscolarisés (8-15 ans) qui souhaitent reprendre le parcours normal du système formel	Nombre d'enfants (8-15 ans) inscrits en programme de « rescolarisation et insertion »	30.000	30.000
			Taux d'insertion total	36%	36%
			Taux d'insertion des filles	50%	50%
		Préparer les enfants et les jeunes (13-18 ans) à entreprendre un apprentissage ou une formation professionnelle ou une initiation aux et un accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle	Nombre d'enfants (13-20 ans) inscrits au programme de préparation à l'insertion socio-professionnelle (E2C-NG)	3.000	5.000
			Taux d'insertion total	75%	80%
			Taux d'insertion filles	50%	50%
		Contribuer à la rétention des élèves en difficultés par la mobilisation communautaire et la veille éducative	Nombre d'enfants insérés à travers l'opération caravane filles	10.850	11.200
			Nombre d'enfants accompagnés (filles)	1.000	1.500
			Taux de réussite des élèves accompagnés	100%	100%

### Déclinaison des indicateurs de performances sensibles au genre accompagnant les programmes d'action du DEN

Il est à signaler que le DEN prévoit l'ajout d'un nouvel objectif relatif à « l'aboutissement de l'institutionnalisation de l'approche genre au système éducatif » accompagnant le programme « pilotage, gouvernance et renforcement de leadership » et ce, dans l'objectif d'opérationnaliser les équipes genre au niveau central, régional et local.

### 7.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur de l'éducation à la lumière des efforts déployés

#### 7.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Département

En termes de ressources humaines, le DEN a déployé des efforts importants pour améliorer la représentativité des femmes au niveau du corps administratif et pédagogique. Ainsi, sur un total de 284.045 fonctionnaires en 2017-2018, la part des femmes s'est située à 41,1%, soit 116.743 fonctionnaires femmes. Par niveau, le taux de féminisation a atteint 44,6% du total des enseignants, 38,4% du total de personnel de service central, 33,3% du personnel des services régionaux et 9,4% des cadres d'encadrement et de contrôle.

Concernant le corps administratif, la part des femmes responsables, au niveau central, ne dépasse pas 15,6% en 2017-2018. Au niveau régional, ce ratio baisse à seulement 7,7% (1 directrice d'AREF, 9 directrices provinciales, 1 chef de division et 33 chefs de service). La représentativité des femmes dans les postes de décision du département reste, ainsi, au-dessous des résultats souhaités. Des efforts supplémentaires sont à déployer dans ce sens.

#### 7.4. Analyse des indicateurs de résultats approchant la situation des inégalités de genre dans le secteur

Des progrès notables ont été accomplis et confortés par l'évolution positive de la plupart des indicateurs du secteur de l'éducation nationale, notamment, ceux relatifs à la scolarisation des enfants et la résorption des écarts de scolarisation entre les sexes et les différentes régions. Cependant, malgré les avancées réalisées et les efforts déployés, des faiblesses persistent encore en matière de qualité de l'enseignement et de sa gouvernance.

##### ❖ *L'accès des filles aux différents niveaux de l'enseignement : baisse continue*

La scolarisation des filles a enregistré une amélioration importante et ce, suite aux efforts déployés par le DEN et par ses différents partenaires. Ainsi, les disparités entre les filles et les garçons en matière d'accès à l'école sont devenues très faibles. Le nombre total des filles scolarisées dans les trois cycles de l'enseignement public et privé a atteint 3.351.436 filles en 2017-2018, en hausse de 2,5% par rapport à l'année dernière.

Durant l'année scolaire 2017-2018, le nombre d'enfants scolarisés dans le préscolaire a atteint 699.265 enfants dont 45% sont des filles, soit un taux spécifique de scolarisation de 49,6% sur le plan national. En milieu rural, ce taux a atteint 35,2% pour les filles durant la même période. Concernant le taux d'encadrement, il a atteint 18,9 enfants par éducateur en 2017-2018 au préscolaire (21 au préscolaire moderne public et 6 au préscolaire traditionnel).

Pour la rentrée 2018-2019, il est prévu de scolariser 100.000 enfants supplémentaires dans le préscolaire ce qui nécessitera la création de 4.000 salles de classe dans les écoles primaires. Le Département s'est, également, engagé à porter le taux spécifique de scolarisation au préscolaire à 67% en 2021-2022 et à 100 % à l'horizon 2027-2028 avec la création de 50.000 salles de classe supplémentaires et la formation de 56.000 éducateurs et 950 animateurs.

Le taux spécifique de scolarisation des élèves filles âgées de 6-11 ans s'est situé à 99,1%. En milieu rural, il a atteint globalement 102,7% et 101,9% pour les filles. De même, le taux spécifique de scolarisation, des enfants âgés de 12-14 ans dans l'enseignement collégial a atteint, au titre de l'année scolaire 2017-2018, globalement près de 89,7% et 86,7% pour les filles contre 60,3% et 52,7% respectivement en 2000-2001. En milieu rural, ce taux s'est établi à 78,8% et à 72,3% pour les filles contre 37,5% et 27,9% respectivement en 2000-2001.

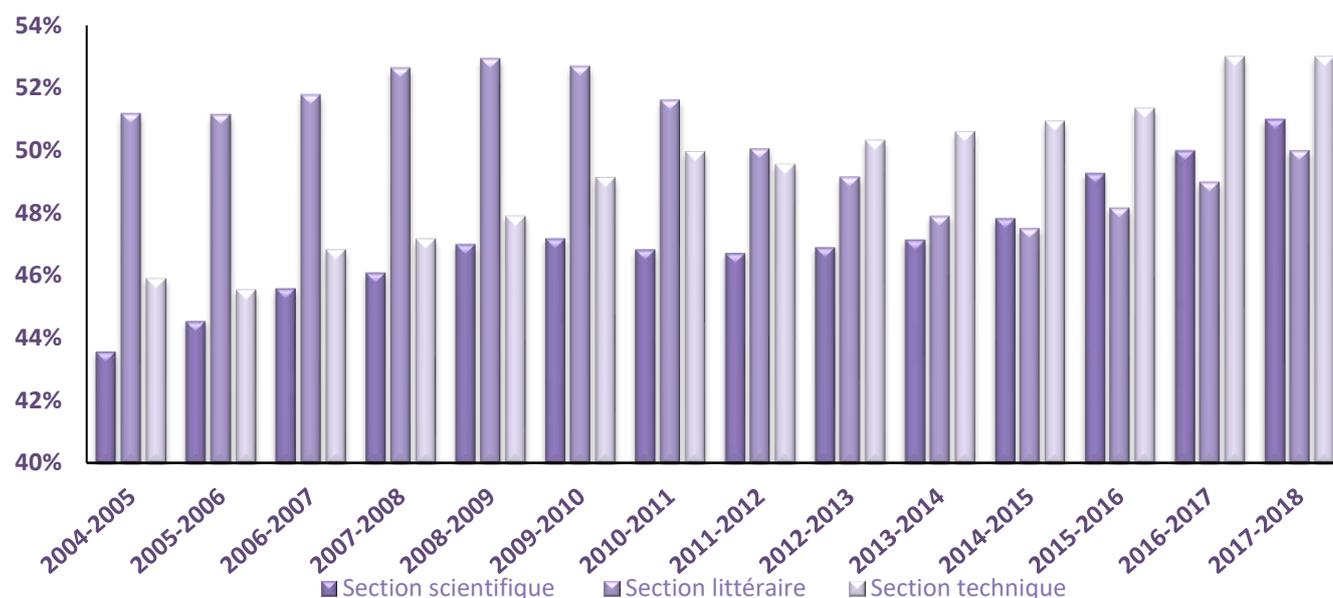
Pour ce qui est de la scolarisation des élèves âgés de 15-17 ans, le taux de scolarisation spécifique a affiché une nette progression, passant de 37,2% en 2000-2001 à 65,8% en 2017-2018 et de 32,2% à 63,6% pour les filles. En milieu rural, il a avoisiné, durant l'année scolaire 2017-2018, près de 40,2% au niveau national et de 33% pour les filles.

❖ *Progression des taux d'achèvement des filles*

Le taux d'achèvement des filles a connu une amélioration continue durant les quatre dernières années puisqu'il est passé, entre 2014-2015 et 2017-2018, de 85,7% à 95,5% au primaire, de 61,9% à 70,5% au secondaire collégial et de 34,9% à 45,4% au secondaire qualifiant, ce qui dénote à des efforts déployés pour dépasser les obstacles qui empêchent les filles d'accéder à la scolarité.

❖ *Meilleure performance des indicateurs d'orientation*

Les filières scientifiques et techniques ont accueilli, au titre de l'année scolaire 2017-2018, environ 60% des effectifs des élèves de l'enseignement secondaire qualifiant public dont plus de la moitié sont des filles. La répartition des élèves par sexe fait ressortir une quasi égalité entre les filles et les garçons en termes d'inscription dans les filières scientifiques et techniques. En effet, les filles inscrites dans les filières techniques et scientifiques représentent respectivement 53% et 50% de l'effectif des inscrits dans ces branches en 2017-2018.

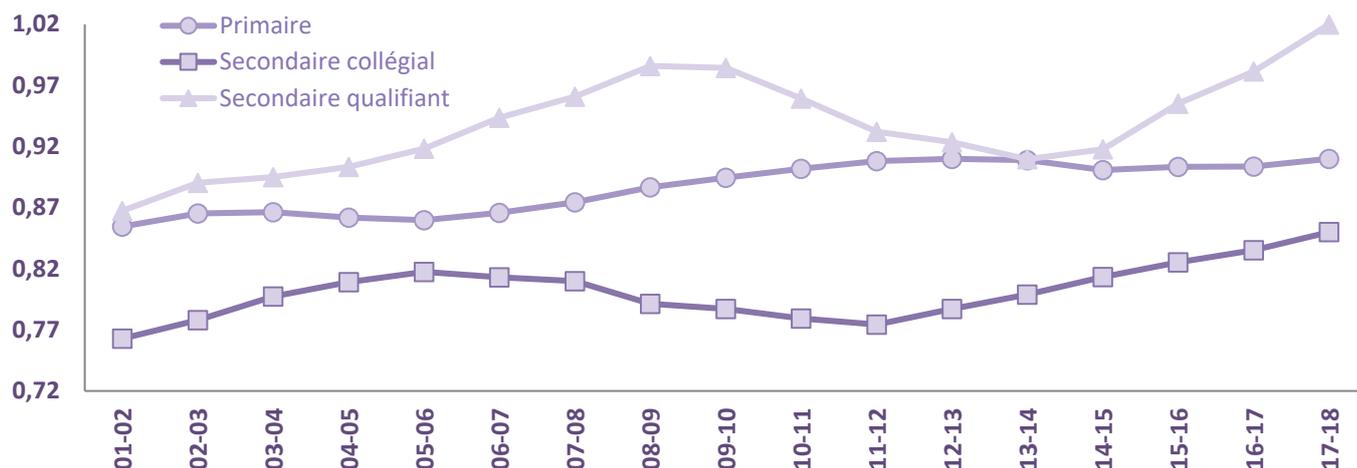


Source : Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle

**Pourcentage des filles inscrites dans les filières de l'enseignement secondaire qualifiant public**

❖ *Evolution des indices de Parité entre les sexes (IPS)*

L'indice de parité entre les sexes (IPS) dans l'enseignement primaire public a enregistré une augmentation notable au niveau national, passant de 0,84 en 2000-2001 à 0,91 (91 filles contre 100 garçons scolarisés) en 2017-2018, soit une hausse de 7 points de pourcentage. Au niveau de l'enseignement secondaire collégial, l'IPS public est passé, au cours de la même période, de 0,75 à 0,85, soit une hausse de 10 points de pourcentage. L'IPS relatif à l'enseignement secondaire qualifiant public est passé, pour sa part, de 0,85 en 2000-2001 à 1,02 en 2016-2017 au niveau national.



Source : Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle et calcul DEPF

### Evolution de l'Indice de Parité entre les Sexes en scolarisation au niveau national et rural par cycle

#### ❖ ...Mais les niveaux de déperdition demeurent élevés

Le système éducatif national a certainement progressé sur le plan de l'élargissement de l'accès à la scolarité, mais des progrès restent à faire au niveau de la rétention des élèves sur les bancs de l'école puisque le taux d'abandon est toujours élevé, spécialement pour le secondaire collégial et qualifiant. A cet égard, la nouvelle vision stratégique de la réforme du système de l'éducation nationale considère la réduction des taux d'abandon scolaire comme une de ses priorités d'action et a proposé une série de mesures dans le cadre de l'activation du programme exécutif du Gouvernement prévue pour 2017-2021.

En effet, durant l'année scolaire 2017-2018, le taux d'abandon au primaire a connu une régression progressive à l'échelle nationale, passant à 1,1% contre 4,6% en 2008-2009, et à 1,5% pour les filles contre 5,6%. Le taux d'abandon au secondaire collégial est aussi en diminution, puisqu'il est passé de 11,9% pour les filles et de 13,1% pour tout le cycle en 2008-2009 à 9,4% et 12% respectivement en 2017-2018. Concernant le taux d'abandon au secondaire qualifiant, il a enregistré une nette régression durant la même période, passant de 13% à 10,2% au total, de 13% à 8,7% pour les filles et de 13,1% à 11,6% pour les garçons.

## 8. SECRETARIAT D'ETAT CHARGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Le plan d'action stratégique adopté par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (SEESRS) au titre de la période allant de 2017 à 2021 est fondé, entre autres, sur le renforcement de l'équité et l'égalité des chances en termes d'accès à la formation et à l'enseignement supérieur.

C'est dire que la prise en compte des besoins différenciés de la population estudiantine est au centre des priorités du SEESRS, ce qui s'est traduit par une application réussie de la démarche performance sensible au genre conformément aux dispositions de l'article 39 de la nouvelle LOF.

### 8.1. Présentation de la stratégie d'action du Département

Le SEESRS a décliné son plan stratégique pour le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique à l'horizon 2030 qui est en ligne avec les grandes orientations de la vision stratégique de la réforme du système éducatif national, au titre de la période 2015-2030, élaborée par le Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique.

Pour assurer une opérationnalisation réussie de sa stratégie de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique à l'horizon 2030, le SEESRS a mis en place un plan d'action stratégique y afférent au titre de la période allant de 2017 à 2021. Ce plan est articulé autour de 5 axes stratégiques, déclinés en plusieurs projets, actions et mesures dont l'état d'avancement est le suivant (voir le tableau qui suit) :

Axes stratégiques	Principales actions prévues et état d'avancement
<p>Axe 1 : Améliorer l'accès et la formation à l'enseignement supérieur pour la réalisation de l'équité, l'égalité des chances et la pérennisation de l'enseignement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La mise en place des conditions optimales pour le démarrage de la formation pour chaque nouvelle rentrée universitaire ;</li> <li>➤ La révision de la Carte Universitaire dans le cadre de la politique de proximité, d'équité et d'égalité des chances (la capacité d'accueil des établissements de l'enseignement supérieur universitaire est passée de 484.167 places en 2016-2017 à 512.667 en 2017-2018, soit une hausse de 5,9%) ;</li> <li>➤ Le développement des services sociaux au profit des étudiant(e)s pour améliorer les conditions d'apprentissage et réaliser l'équité et l'égalité dans l'accès à l'Enseignement Supérieur: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elargissement de la base des bénéficiaires des bourses sociales avec un effectif des boursiers, passant à 365.000 étudiants en 2017-2018 contre 341.800 étudiants en 2016-2017 ;</li> <li>✓ Consolidation du nombre des lits dans les internats et cités universitaires (64.673 lits en 2017-2018, dont 62% sont réservés aux étudiantes) ;</li> <li>✓ Augmentation du nombre de repas servis annuellement à 12 millions repas en 2017-2018;</li> <li>✓ Simplification des procédures et amélioration de la communication autour de la couverture médicale pour augmenter le nombre des bénéficiaires (ce nombre ne dépasse pas 11% du nombre prévu en 2017-2018).</li> </ul> </li> </ul>
<p>Axe 2 : Promouvoir la qualité pour améliorer le rendement externe de l'enseignement supérieur et son adéquation avec les exigences du développement et du marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'adéquation des formations aux besoins économiques et sociaux au niveau régional et national (lancement du chantier de l'évaluation et du développement du système pédagogique, l'accréditation de plus de 210 filières professionnalisantes additionnelles pour l'année 2017-2018...);</li> <li>La poursuite de la réforme pédagogique et le renforcement des passerelles entre les différentes composantes du système (élaboration d'une plateforme numérique d'orientation post-bac à tester dès la rentrée universitaire 2018-2019 dans un certain nombre d'établissements, renforcement de la coordination entre les différents départements de l'éducation et de la formation ...);</li> </ul>

<p>Axe 3 : Soutenir la Recherche Scientifique et accroître son rendement en corrélation avec les objectifs du développement global</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Opérationnalisation des missions de l'Agence Nationale d'Evaluation et d'Assurance Qualité de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (ANEAQ).</li> <li>➤ La diversification des sources de financement de la recherche scientifique et de l'innovation et l'assouplissement de ses procédures ;</li> <li>➤ Le renforcement des mécanismes de valorisation des résultats de la recherche scientifique ;</li> <li>➤ La mise en place des Normes pour les Laboratoires et Réseautage des Unités d'Appui Technique.</li> </ul>
<p>Axe 4 : Développer la coopération et le partenariat au niveau national et international dans les domaines de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inscription de près de 4.000 nouveaux étudiants étrangers dans des universités marocaines (60% relevant des pays africains et 35% des pays arabes) ;</li> <li>➤ Près de 9.000 étudiants étrangers bénéficient de bourses d'études octroyées par le Gouvernement marocain dans le cadre des différents programmes de coopération estudiantine (95% des étudiants étrangers bénéficiaires sont africains).</li> </ul>
<p>Axe 5 : Développer la gouvernance du système de l'enseignement supérieur afin d'améliorer sa performance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La mise en place d'un Système d'Information global et intégré de l'enseignement supérieur et l'insertion des technologies numériques dans la formation pour faciliter le transfert des connaissances et des sciences à travers les réseaux et les ressources numériques (développement des services électroniques : E-équivalence, Minhaty, Tawjihy, sage data center..., équipement des établissements et cités universitaires avec une infrastructure de réseau d'internet mobile (NET-U)...)</li> </ul>

Source : SEESRS, septembre 2018.

Etat d'avancement du Plan d'action stratégique du SEESRS au titre de la période 2017-2021

## 8.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

### 8.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Conscient de la nécessité d'intégrer la dimension genre dans sa stratégie d'action pour réussir le pari de rendre l'accès à l'enseignement supérieur, à la formation et à la recherche scientifique équitable, le SEESRS a entrepris plusieurs projets couvrant le suivi de l'accès des filles aux études et aux établissements d'enseignement supérieur, aux diplômes et aux services sociaux liés à la qualité des études... A cet égard, une cellule centrale qui veille à la coordination, à l'évaluation et au suivi de la situation des femmes appartenant au secteur de l'Enseignement Supérieur (femmes fonctionnaires et étudiantes...) a été créée. Cette instance, constituée actuellement d'une cellule centrale sera représentée au niveau de chaque université pour veiller à la prise en compte de la dimension genre dans les actions entreprises par les différents établissements et produire les données statistiques et rapports y afférents.

### 8.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Le budget du SEESRS, pour l'année 2018, est décliné en quatre programmes à savoir l'Enseignement supérieur, la Recherche scientifique et technologique, l'Appui social aux étudiants et le Pilotage et gouvernance.

L'examen du PDP du SEESRS accompagnant la Loi de Finances 2018 fait état d'une application de la démarche performance sensible au genre comme le stipule l'article 39 de la nouvelle LOF. Ainsi, plusieurs objectifs et indicateurs accompagnant les programmes du Secrétariat d'Etat ont été gendrés au regard de la prise en compte de la dimension genre

en amont lors de la conception et la mise en œuvre de ces programmes. Il est à signaler, à cet égard, que plusieurs programmes prennent en compte la dimension genre :

- *Le programme relatif à l'enseignement supérieur :* Ce programme dont les objectifs sont l'extension et l'amélioration de l'offre de formation au niveau des universités pour faire face à la demande massive et croissante des effectifs des étudiants et l'amélioration du rendement interne et externe du système, intègre de manière explicite la dimension genre. Il vise aussi l'amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur et le renforcement de l'ouverture du système en liaison avec son environnement socioéconomique ;
- *Le programme portant sur l'appui social aux étudiants :* qui vise l'accroissement de la capacité de logement des étudiants, la construction de nouveaux restaurants universitaire, la construction des centres médicaux...Ces actions prennent en considération les besoins spécifiques et les situations des étudiantes bénéficiaires ou potentiellement bénéficiaires ;
- *Le programme relatif au pilotage et à la gouvernance :* Ce programme vise l'amélioration de la gouvernance au niveau du département, tout en veillant à ce que le système d'information dont dispose le Département soit enrichi et alimenté par des données sensibles au genre.

Toutefois, d'autres indicateurs élaborés par le SEESRS pour le suivi/évaluation de ces programmes méritent d'être gendérisés, particulièrement, ceux accompagnant le programme portant sur la Recherche scientifique.

Le tableau qui suit décline les indicateurs de performance sensibles au genre intégrant la dimension genre ainsi que les propositions pour gendériser d'autres indicateurs.

Programme	Budget (en milliards de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance	Cible 2018	Cible 2019
Enseignement supérieur	2,02	Répondre à la demande croissante pour l'enseignement supérieur	-Evolution du nombre des étudiants inscrits selon le sexe :		
			✓ Nouveaux inscrits : Accès Libre féminin ;	10,8%	10,8%
		✓ Nouveaux inscrits : Accès sélectif féminin	20,7%	12%	
			✓ Effectif global : Accès ouvert féminin ;	6,4%	6,3%
			✓ Effectif global : Accès régulé féminin	11,7%	11,3%
			Taux d'utilisation de la capacité d'accueil	A décliner par sexe	
		Diversifier l'offre de formation et assurer la qualité	-Pourcentage des étudiants inscrits dans des filières professionnalisantes dans les établissements à accès ouvert (en %) par sexe ;		
			✓ Part des filles dans les licences professionnelles ;	5,2%	7,5%
			✓ Part des filles dans les Masters spécialisés	37%	38%

Recherche Scientifique et technologique			-Pourcentage des étudiants inscrits dans des filières professionnalisantes dans les établissements par sexe ; ✓ % féminin	17%	18%
			-Pourcentage des étudiants inscrits dans des filières professionnalisantes de l'enseignement supérieur public par sexe ; ✓ % féminin	21%	22%
		Améliorer le rendement interne et externe du système de l'enseignement supérieur	Effectif total des diplômés selon le sexe ; ✓ Accès Libre féminin au cycle normal ; ✓ Accès sélectif au cycle normal ✓ Accès Libre féminin au Master ; ✓ Accès sélectif au Master		
			Pourcentage des diplômés selon le sexe et leur durée de diplomation.		
	0,2	Soutenir la recherche scientifique pour améliorer sa production et son rayonnement au niveau international	-Nombre de thèses de doctorat soutenues	-Nombre de thèses de doctorat soutenues par sexe (indicateur proposé)	
			-Nombre de publications dans les revues internationales indexées	- Nombre de publications dans les revues internationales indexées réalisées par étudiant/étudiante	
		Valoriser les résultats de la recherche scientifique	- Nombre de projets de recherche et d'innovation menés en partenariat avec les entreprises dans le cadre des appels à projets nationaux	Part des projets de recherche et d'innovation menés en partenariat avec les entreprises dans le cadre des appels à projets nationaux qui sont portés par des femmes ou avec la participation de femmes	
			-Nombre de projets de création d'entreprises innovantes soutenus dans le cadre du Réseau Maroc Incubation et Essaimage (RMIE) et ayant achevé la phase d'incubation	Part des projets de création d'entreprises innovantes soutenus dans le cadre du Réseau Maroc Incubation et Essaimage (RMIE) et ayant achevé la phase d'incubation qui sont portés par des femmes ou avec la participation de femmes	

Appui social aux étudiants	2,14	Promouvoir l'équité à l'accès à l'enseignement supérieur	-Evolution des étudiants boursiers par cycle et par sexe ; ✓ Licence Féminin/masculin ; ✓ Master Féminin/masculin ; ✓ Doctorat Féminin/masculin ; ✓ Effectif des bénéficiaires féminin/masculin ;		
		Répondre à la demande d'hébergement des étudiants	-Evolution du nombre de lits  -Taux de satisfaction aux nouvelles demandes d'hébergement selon le sexe ; ✓ Taux de satisfaction des filles ; ✓ Taux de satisfaction des garçons	A accompagner l'évolution du nombre de lits pour filles	
		Donner accès à une restauration économique aux étudiants	-Nombre de repas servis par an et par sexe ; ✓ Nombre de repas annuel servis aux filles ; ✓ Nombre de repas annuel servis aux garçons		
	Pilotage et gouvernance	6,4	Mettre en place du système d'information intégré	-Niveau d'intégration de la dimension genre dans le SI du Secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique	Indicateur proposé

### 8.3. Analyse des principaux indicateurs de résultats

#### 8.3.1. L'encadrement pédagogique et administratif

Le nombre d'enseignants exerçants dans l'enseignement supérieur universitaire au titre de l'année 2017-2018 a atteint 13.954 enseignants avec un taux de féminisation de 26%.

Le nombre d'enseignants exerçants dans les établissements de formation des cadres a atteint, pour sa part, 5.165 enseignants dont 1.252 femmes, soit 24%.

Pour ce qui est de l'enseignement privé, le nombre d'enseignants au titre de l'année 2017-2018 est situé à 7. 865 enseignants avec un taux de féminisation de 30%.

Le taux d'encadrement pédagogique au niveau des établissements de l'enseignement supérieur universitaire, a atteint, au niveau national, 59 étudiants par enseignant.

En parallèle, l'effectif global du personnel administratif dans l'enseignement supérieur<sup>2</sup> a atteint 14.069 administratifs, au titre de l'année 2017-2018, réparti comme suit :

- ✓ 8.840 administratifs (y compris le personnel des présidences, des instituts et des cités universitaires) dans les établissements de l'enseignement universitaire. Les femmes représentent 42% de l'ensemble du corps administratif universitaire;
- ✓ 2.401 administratifs dans les établissements de formation des cadres avec un taux de féminisation de 40% ;
- ✓ 2.828 administratifs pour l'enseignement privé dont les femmes représentent 47%.

### 8.3.2. Evolution des effectifs des étudiants

Le taux de scolarisation global<sup>30</sup> dans l'enseignement supérieur a avoisiné durant l'année universitaire 2017-2018 le niveau de 35% et il a atteint 32% pour les étudiantes.

Le nombre global des étudiants de l'enseignement supérieur<sup>31</sup> est passé de 854.339 en 2016-2017 à 895.097 en 2017-2018. La part des étudiantes représente 49% du nombre global des étudiants. La parité entre les deux sexes est, ainsi, atteinte. Il y a lieu de noter que la part des étudiantes dans certains établissements de l'enseignement supérieur dépasse 50%.

Composante	Global	Nombre des étudiantes	Part des étudiantes par composante
Enseignement universitaire	822.191	402.906	49 %
Formation des cadres	25.634	14.135	55,1%
Enseignement Supérieur Privé	47.272	21.873	46,3%
Total	895.097	438.914	49,03%

Source : SEESRS

#### Effectifs Globaux des étudiants par sexe en 2017-2018

Les établissements universitaires accueillent près de 92% du nombre global des étudiantes. Le taux de représentativité des étudiantes est plus important dans les établissements de formation des cadres, soit une part de 55,1%.

Concernant les nouveaux inscrits dans les différents établissements de l'enseignement supérieur, ils se sont établis à 232.032 en 2017-2018 avec un taux de représentativité féminine de 50,3%.

Composante	Global	Nombre des étudiantes	Part des étudiantes par composante
Enseignement universitaire	209.017	105571	50,5%
Formation des cadres	10.189	5146	50,5%
Enseignement Supérieur Privé	12.826	6111	47,6%
Total	232.032	116.828	50,3%

Source : SEESRS

#### Effectif des nouveaux inscrits par sexe en 2017-2018

<sup>30</sup> Le taux est calculé en tenant compte de toutes les composantes de l'enseignement supérieur au Maroc (y compris la formation professionnelle post bac, les classes préparatoires, les BTS).

<sup>31</sup> L'Enseignement Supérieur Universitaire Public, les Etablissements ne relevant pas des universités, l'enseignement Supérieur Privé, les Etablissements créés dans le cadre du partenariat.

Par rapport au nombre total des étudiantes nouvellement inscrites, les établissements universitaires en accueillent près de 90,4% alors que les établissements de l'enseignement supérieur privé n'accueillent que 5,2%.

### 8.3.3. Diplomation

Le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur universitaire au titre de l'année universitaire 2016-2017 est situé à 116.797 lauréats. L'effectif des lauréates représente 49,75% du nombre total des diplômés. Ce pourcentage diffère selon les composantes du secteur.

Composante	Global	Le nombre de Féminin	La part des femmes par composante
Enseignement universitaire	98.129	49.072	50%
Formation des cadres	8.479	4.309	50,8%
Enseignement Supérieur Privé	10.189	4.728	46,4%
Total	116.797	58.109	49,75%

Source : SEESRS

Effectif des diplômés par sexe au titre de l'année universitaire 2016-2017

## 9. AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ANALPHABETISME

L'Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme (ANLCA) a adopté, en septembre 2017, une nouvelle feuille de route d'alphabétisation au titre de la période allant de 2017 à 2021, qui prend en compte la dimension genre et qui décline les actions programmées pour réduire le taux d'alphabétisme à 20% d'ici 2021 et à moins de 10% à l'horizon 2026.

### 9.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions de l'ANLCA

Au Maroc, le recul de l'alphabétisme est certes notoire, passant de 43% en 2004 à 32% en 2014, mais le rythme de cette baisse demeure toujours lent, soit l'équivalent d'un repli de près de seulement 1 point de pourcentage par an. Tenant compte de ce constat, il est question de redoubler les efforts pour lutter contre ce fléau. C'est dans ce contexte que la stratégie de lutte contre l'alphabétisme couvrant la période allant de 2017 à 2021 a été adoptée.

Cette stratégie vise la réduction du taux d'alphabétisme à 20% à l'horizon 2021, tout en donnant la priorité à l'alphabétisation des femmes et des jeunes surtout en milieu rural. Elle vise le ciblage d'un million 500 milles bénéficiaires annuellement ceci en renforçant l'opération de transition vers une alphabétisation qualifiante et variée, en améliorant la qualité de l'intervention, en garantissant un financement suffisant et durable et en instaurant une bonne gouvernance.

Ainsi, ladite stratégie s'articule autour de trois axes d'intervention à savoir : le renforcement des fondements de la bonne gouvernance, l'amélioration de la qualité des apprentissages et l'adéquation de l'offre à la demande. L'opérationnalisation de cette stratégie se base sur des programmes diversifiés qui tiennent compte des spécificités des groupes cibles.

## 9.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

L'ANLCA a mis en place plusieurs actions visant l'intégration de la dimension genre et de citoyenneté dans les programmes d'alphabétisation et ce, conformément au Plan Gouvernemental pour l'Egalité (PGE II).

### 9.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Conformément aux dispositions de la LOF en termes d'application d'une budgétisation par programme et qui intègre la dimension genre, le plan d'action de l'ANLCA est décliné 3 programmes en ligne avec la stratégie de lutte contre l'analphabétisme (2017-2021). Ces programmes portent, ainsi, sur l'adéquation de l'offre à la demande, la qualité des apprentissages et la gouvernance. Les projets émanant de chaque programme sont déclinés dans le tableau qui suit :

Programmes	Projets
Adéquation offre/demande	Programme annuel d'alphabétisation
	Programme annuel de post alphabétisation
	Communication et plaidoyer
Qualité des apprentissages	Elaboration et production des supports didactiques
	Elaboration des programmes, formation et suivi et évaluation
Gouvernance	Développement institutionnel et soutien aux missions

Source : ANLCA, juillet 2018.

### Déclinaison du budget de l'ANLCA par programme

Diverses actions ont été entreprises dans le cadre de ces programmes et visant la promotion de l'égalité de genre. Il s'agit, notamment de l'élaboration des manuels et de guides portant sur des thématiques répondant aux besoins spécifiques des femmes rurales en termes d'éducation, de santé, de citoyenneté et de développement d'activités génératrices de revenu (apiculture, cultures d'agrumes et d'olivier...), la mise en place de programmes post-alphabétisation pour pérenniser les compétences acquises lors des séances d'alphabétisation ainsi que l'encouragement des ONG à élaborer des projets d'alphabétisation et de post alphabétisation adaptés aux besoins spécifiques des femmes pour renforcer leur insertion socio-professionnelle.

Il y'a lieu de noter que le budget alloué aux programmes de l'ANLCA au titre de l'année 2018 sous forme de transfert émanant du Département de l'Education Nationale s'est établi à 250 millions de dirhams dont 203 millions de dirhams sont destinés aux dépenses d'investissement de l'Agence.

### 9.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche performance sensible au genre

L'ANLCA a lancé un système d'information qui permet à l'agence d'assurer le suivi des programmes d'alphabétisation mis en place et qui prend en considération la dimension sexo-spécifique. A cela, il est jugé opportun d'ajouter, en plus du taux d'analphabétisme des femmes/filles par milieu (indicateur de performance) d'autres Indicateurs pertinents au regard des objectifs des programmes mis en œuvre et que ces indicateurs soient, notamment, désagrégés par sexe, par tranche d'âge et par région. Il s'agit, essentiellement, du nombre de personnes touchées par la formation (part des femmes), du nombre total d'inscrit (part des filles et des femmes), du nombre des bénéficiaires du programme d'alphabétisation des entreprises (part des femmes), du nombre de bénéficiaires du programme public d'alphabétisation (part des femmes), du nombre de bénéficiaires du

programme d'alphabétisation des ONG (part des femmes), du nombre de bénéficiaires du programme post alphabétisation (part des femmes), les bénéficiaires des programmes d'alphabétisation qualifiante ayant réussi leur insertion professionnelle (part des femmes) et le taux d'analphabétisme par sexe...

### **9.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés**

#### **9.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines de l'ANLCA**

Actuellement, le taux de féminisation des fonctionnaires affectés à l'ANLCA est en hausse continue, passant à 61% en juillet 2018 contre 56% en 2017 et 50% en 2016.

#### **9.3.2. Analyse des indicateurs de résultats des programmes d'alphabétisation**

En termes de réalisations affichées par les programmes d'alphabétisation, le nombre de bénéficiaires de ces programmes, au titre de l'année scolaire 2017-2018, a atteint près de 854.670 personnes, réparties entre plusieurs intervenants. Ainsi, les bénéficiaires des programmes pilotés par les ONG se sont établis à 596.174 soit 70,3% du total des bénéficiaires de l'ensemble des programmes. Les départements ministériels et les institutions publiques ont permis à 253.517 personnes de bénéficier de programme d'alphabétisation, ce qui représente 29,7% du total. Les femmes représentent près de 90% de l'ensemble des bénéficiaires de ces programmes et 53,7% de ces bénéficiaires sont issues du milieu rural.

Par région, les parts les plus élevées des bénéficiaires ont été enregistrées dans les zones où le taux d'analphabétisme est très important. C'est le cas de la région de Souss-Massa (13,4% du total des bénéficiaires, soit 114.505 inscrits), suivie de Casablanca-Settat (12,2% soit 104.151 inscrits) et de Fès-Meknès (11,97%, soit 102.309 inscrits).

Quant aux programmes post-alphabétisation, le nombre de bénéficiaires a atteint 191.304 personnes au titre de l'année scolaire 2017-2018, composés presque exclusivement de femmes (représentant près de 96,1% de l'ensemble des bénéficiaires). Par milieu, près de 45,4% des bénéficiaires de ces programmes sont issus du milieu rural. Par région, la région Fès-Meknès vient en tête des régions bénéficiaires avec 25.806 inscrits, soit 13,49% de l'effectif total des inscrits, suivie de la région de Souss-Massa avec 23.859 bénéficiaires (12,47%) et la région de Drâa-Tafilalet avec un taux de 12,13%, soit 23.214 bénéficiaires.

Ces deux programmes ont, ainsi, bénéficié à 1.045.974 inscrites, soit un taux de participation des femmes de 91,29% durant l'année scolaire 2017-2018, ce qui dénote de l'importance des efforts alloués pour réduire l'analphabétisme, notamment chez les femmes. Toutefois, l'atteinte des objectifs escomptés en la matière requiert une implication cohérente et coordonnée de l'ensemble des parties prenantes (ANLCA, Entraide Nationale, les départements ministériels : les Affaires Islamiques et Habous, l'Agriculture et la Pêche, la Jeunesse et les Sports et l'Artisanat et l'Economie Sociale..., les Collectivités Territoriales, les ONG...).

## 10. SECRETARIAT D'ETAT CHARGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En permettant un accès au marché de l'emploi déjà existant ou en créant de nouveaux emplois, la formation professionnelle joue le rôle de relais à même de contribuer à la création d'opportunités d'emploi pour les femmes et les hommes. A cet égard, le Secrétariat d'Etat chargé de la Formation Professionnelle (SEFP) a mis en place un ensemble d'actions permettant l'ancrage de la dimension genre dans ces pratiques de programmation et de suivi et évaluation, comme en témoigne la prise en compte explicite de cette dimension au niveau de son PDP au titre de l'année 2018 en application des dispositions de la nouvelle LOF.

### 10.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

La stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 (SNFP) a défini six axes stratégiques et 103 mesures d'actions concrètes et ce, en ligne avec les orientations et les piliers de la vision stratégique de la réforme 2015-2030 du système éducatif déclinées par le Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique. La dite stratégie vise la mise en place d'un système de formation de qualité, partout, pour tous et tout au long de la vie, au service du développement, de la valorisation du capital humain et de la compétitivité de l'entreprise. Pour ce faire, la stratégie est articulée autour de 6 axes à savoir :

- Axe 1 : une offre de formation étendue et inclusive ;
- Axe 2 : une offre de formation guidée par la demande ;
- Axe 3 : l'entreprise au cœur du dispositif de formation ;
- Axe 4 : un dispositif de formation axé sur l'amélioration continue de la qualité ;
- Axe 5 : valorisation de la voie professionnelle par une meilleure articulation des composantes du système de l'Education et de la Formation ;
- Axe 6 : une gouvernance intégrée et rénovée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle.

En termes d'objectifs chiffrés, la stratégie prévoit d'accroître le nombre de stagiaires de la formation initiale de 60% et ceux de la formation continue de 200% à l'horizon 2021.

### 10.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Le SEFP, à travers le programme Stratégique à Moyen Terme pour l'Institutionnalisation de l'Egalité et de l'Equité Genre (PSMT-IÉÉG) dans le secteur de la Formation professionnelle entrepris en partenariat avec l'Agence Canadienne pour le Développement International, mène plusieurs projets ayant pour objectifs de doter le Département d'instruments à même de réussir l'intégration de la dimension genre dans son fonctionnement et celui des établissements de formation ainsi que dans les différents systèmes et programmes de formation.

#### 10.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Dans le cadre du PSMT-IÉÉG, plusieurs activités ont été réalisées<sup>32</sup> couronnées par l'institutionnalisation de l'Unité Genre<sup>33</sup> qui relève du Secrétariat Général du Département et

<sup>32</sup> Voir les éditions 2017 et 2018 du Rapport sur le Budget axée sur les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre.

<sup>33</sup> Ladite unité est composée des personnes relais représentant l'ensemble des structures du Département ainsi que d'autres opérateurs de la formation professionnelle à l'échelle nationale

qui est chargée de l'intégration de l'égalité et de l'équité de genre dans le système de la Formation Professionnelle.

Dans le même sillage, le SEFP travaille actuellement sur la réalisation d'un autodiagnostic genre (action inscrite dans le cadre du PSMT-IÉEG) dont l'objectif est de déterminer dans quelle mesure les établissements de la Formation Professionnelle prennent en considération les dimensions liées à l'égalité et l'équité de genre, et procurent un environnement de travail et d'apprentissage adéquat.

Il s'agit d'une plateforme qui offre, en fonction de la période couverte, un portrait de la situation des établissements de la Formation Professionnelle quant à la prise en compte de l'égalité et l'équité de genre et permet d'identifier les priorités pour réduire les inégalités de genre à court et à moyen termes. Cet autodiagnostic est une étape nécessaire dans le sens qu'il fournit les points de référence (baseline) pour les projets en perspective ayant pour objectif la promotion de l'égalité et l'équité de genre.

Une première expérimentation d'élaboration d'autodiagnostic genre est réalisée dans 6 établissements de la Formation Professionnelle relevant de trois opérateurs sectoriels de la Formation Professionnelle (tourisme, agriculture et pêche). Cette expérimentation sera élargie, par la suite, à l'ensemble des opérateurs de la Formation Professionnelle.

### 10.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle LOF, la structuration du budget du SEFP est déclinée en trois programmes (voir tableau ci-dessous) :

Programme	Budget alloué (en millions de dirhams)
Conduite et pilotage du système de la formation professionnelle	126,4
Développement et appui à la mise en œuvre de l'offre de formation professionnelle	160,2
Soutien et services polyvalents	109,1

Source : PDP du SEFP, Loi de Finances 2018.

L'examen du projet de performance du SEFP au titre de l'année 2018 fait ressortir l'engagement du Département dans l'application des dispositions de l'article 39 de la LOF, comme en témoigne la prise en compte de la dimension genre dans la déclinaison de la majorité des indicateurs de performances accompagnant les programmes du Département (voir le tableau suivant). Toutefois, il y a lieu de noter que le Département est amené à utiliser davantage les ratios en tant qu'unités de mesure d'indicateurs de performance. Ces ratios sont en mesure de détecter les dimensions inégalitaires des programmes mis en place, de déceler les actions prioritaires à entreprendre, de les réduire et ainsi rendre l'action du Département plus efficace.

Programme	Objectifs	Indicateur de performance associé	Cible 2018	Cible 2019
Conduite et pilotage du système de la formation	Assurer le rapprochement entre le besoin en compétences et l'offre de formation en	- Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle initiale par mode de formation et par sexe (Filles/garçons)	236.041/ 460.537	255.023/ 502.52
		- Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle initiale par mode de formation et par sexe (filles/garçons) - la formation résidentielle	161.514/ 197.406	184.063/ 214.092
			31.622/ 	39.123/ 

professionnelle	tenant compte de l'aspect genre	- Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle initiale par mode de formation et par sexe (filles/garçons) - la formation alternée	105.866	130.976	
		- Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle initiale par mode de formation et par sexe (filles/garçons)- la formation par apprentissage	14.785/14.785	13.495/ 13.495	
		- Evolution des effectifs FPI dans le cadre du ppp	A gendériser	A gendériser	
		- Evolution des besoins des entreprises en formation professionnelle continue	A gendériser	A gendériser	
Développement et appui à la mise en œuvre de l'offre de la formation professionnelle	Elargir l'accessibilité au secteur pour les personnes à besoins spécifiques en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	- Effectifs des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle par sexe (femmes/hommes)-Formation des détenu(e)s	530/10.723	560/11.033	
		- Effectifs des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle par sexe - formation des handicapés [filles/garçons]	78/182	78/182	
		Bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des établissements privés de formation professionnelle accrédités par sexe (femmes/hommes)	3.364/2.436	3.712/2.688	
services polyvalents	Améliorer la qualité de formation et la performance des opérateurs en tenant compte de la dimension genre	- Taux d'insertion des diplômés de la formation professionnelle dans le tissu économique par sexe	Non renseigné		
		Développer la capacité d'accueil et d'hébergement du dispositif de formation professionnelle	- Evolution du nombre d'internat		A prendre en considération le nombre des bénéficiaires réalisés et cibles avec une déclinaison selon le genre
			Institutionnaliser l'approche genre au niveau du département ministériel	- Taux des femmes dans l'effectif global des fonctionnaires ;	44
		- Taux des femmes dans les postes de responsabilité	34	34	

### 10.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

#### 10.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Département

Au titre de l'année 2018, l'effectif global du personnel du SEFP est de 339 personnes dont 44% sont des femmes. La proportion des femmes dans les postes de responsabilité est de 33,3%, soit un niveau supérieur à la moyenne nationale.

#### 10.3.2. Principaux résultats des programmes de Formation mis en place

##### ➤ *Formation résidentielle et alternée*

L'appareil de formation compte, au titre de l'année 2016-2017, près de 1.937 établissements dont 558 relèvent du secteur public et 1.379 établissements relèvent du secteur privé dont 413 établissements accrédités.

Le taux d'affluence est passé de 2,3 candidats en 2015/2016 à 2,1 candidats par place offerte en 2016/2017 et ce, grâce aux efforts consentis pour l'augmentation de la capacité d'accueil de l'appareil de formation professionnelle, moyennant la construction de nouveaux établissements ou l'extension des EFP existants.

Pour ce qui est du système de la formation professionnelle, la part des stagiaires filles<sup>34</sup> dans l'effectif global dans les secteurs public et privé est située à 33%. La part des filles dans le total des lauréats tous modes de formation confondus avoisine 37%.

##### ➤ *Formation par apprentissage*

Au titre de l'année 2016-2017, l'effectif global des apprentis est de 30.727 avec une part des filles située à 46% de l'effectif total. Les filles demeurent fortement présentes dans les formations en lien avec les secteurs des services, de santé, d'éducation, du textile/habillement/cuir et de l'artisanat.

---

<sup>34</sup> Les filles sont prédominantes dans les secteurs traditionnellement féminins : santé et paramédicale, textile et habillement, coiffure et esthétique, administration, gestion et commerce et artisanat. Elles restent minoritaires dans les secteurs nouvellement investis en l'occurrence, les industries mécaniques, métallurgiques et électroniques, la pêche maritime et le bâtiment et travaux publics. Par ailleurs, dans les secteurs de la technologie de l'information et de la communication, l'hôtellerie-tourisme et l'audiovisuel, la tendance est de plus en plus proche de la parité.

## 11. MINISTÈRE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Au regard de ses missions et ses attributions, le Ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS) est fortement impliqué dans la dynamique initiée par le Maroc en faveur de la promotion de l'égalité de genre. Cette implication et engagement se sont traduits par une opérationnalisation par le Ministère d'une programmation et planification sensible au genre conformément aux dispositions de la nouvelle LOF, particulièrement, celles liées à son article 39.

### 11.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Ministère

Sa Majesté le Roi a mis au clair, dans son discours destiné à la nation, le 20 août 2018, à l'occasion du 65<sup>ème</sup> anniversaire de la Révolution du Roi et du Peuple, les grandes lignes de la feuille de route à même de réussir le développement et la promotion de la jeunesse marocaine « *...la nécessité de placer les questions de la jeunesse au cœur du nouveau modèle de développement. J'ai également appelé à l'élaboration d'une stratégie intégrée dédiée aux jeunes, qui permettrait de définir les moyens de promouvoir efficacement leur condition. En effet, un jeune ne peut être appelé à jouer son rôle et à remplir son devoir sans avoir préalablement bénéficié des opportunités et des qualifications nécessaires. A ce jeune, nous devons offrir du concret, particulièrement en termes d'enseignement, d'emploi, de santé et dans bien d'autres domaines. A ce jeune, nous devons donner espoir et confiance en son avenir...* ».

Les grandes orientations Royales sont de nature à donner une nouvelle impulsion à la stratégie intégrée de la jeunesse (2015-2030)<sup>35</sup> mise en œuvre par le MJS.

### 11.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre dans le secteur

Les actions entreprises et en perspective par le MJS visent à développer un contenu éducatif permettant d'inculquer aux enfants et aux jeunes quel que soit leur sexe la culture de la citoyenneté et l'ouverture sur les valeurs universelles. Elles visent, en outre, d'assurer un accès équitable et généralisé des citoyennes et des citoyens quel que soit leur sexe et origine aux activités et aux infrastructures sportives de qualité. Autrement dit, le MJS a réussi d'intégrer de manière systématique la dimension genre dans ses programmes d'actions.

#### 11.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

La déclinaison de la programmation budgétaire de MJS au titre de l'année 2018 fait état de la prise en compte de manière explicite de la dimension genre, comme en témoigne la multiplicité des programmes et des projets mis en œuvre par le Département qui intègrent les besoins différenciés des populations cibles.

- ❖ *Projet relatif à la dynamisation de la vie active féminine* : émanant du programme « Sport de masse », ce projet vise l'accès des femmes et des jeunes filles aux activités sportives en tant que pratiquantes et gérantes. Les principales réalisations de ce projet au cours de l'année 2018 se présentent comme suit :

<sup>35</sup> Pour plus de détails par rapport aux axes stratégiques de la stratégie intégrée de la jeunesse (2015-2030), voir les précédentes éditions du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l'aspect genre.

	Activités sportives au profit des femmes, des femmes à besoins spécifiques	Sessions de sensibilisation de l'importance de la pratique sportive féminine	Sessions de formation au profit des cadres sportifs féminins du Ministère
Nombre d'activités réalisées en 2018	228	70	02
Nombre de bénéficiaires	40.000	25.000	120

Source : MJS, Direction Sport, octobre 2018

- ❖ *Projet portant sur l'intégration de la dimension genre dans les programmes socioculturels* : ce projet afférant au programme jeunesse, enfance et femmes est fondé sur le développement de plusieurs actions socio-éducatives en faveur des femmes et des jeunes filles telles que les foyers féminins et les centres de formation professionnelles.
  - *Foyers féminins* : ces structures dispensent des activités socioculturelles de proximité pour favoriser l'épanouissement des femmes et des jeunes filles. Les réalisations enregistrées par ces foyers au cours de l'année 2018 se présentent comme suit :

	2018				Total
	Milieu urbain		Milieu rural		
	Nombre	Part dans le total	Nombre	Part dans le total	
Nombre des établissements	167	54,93%	137	45,06%	304
Nombre de bénéficiaires du programme d'alphabétisation	1.556	69,49%	683	30,50%	2.239
Nombre de bénéficiaires des activités de rayonnement	85.950	93,6%	6.408	6,93%	92.358
Nombre de bénéficiaires des activités permanentes : formation qualifiante	9.649	87,13%	1.425	12,86%	11.074

Source : MJS, Division des Affaires Féminines, octobre 2018.

### Activités des foyers féminins au cours de l'année 2018

- *Centres de formation professionnelle* : ces centres offrent des formations professionnelles qualifiantes et diplômantes au profit des jeunes filles, tout en leur assurant un accompagnement pour la création d'activités génératrices de revenus.

	2018				Total
	Milieu urbain		Milieu rural		
	Nombre	Part dans le total	Nombre	Part dans le total	
Nombre des établissements	84	97,67%	02	2,32%	86
Nombre de bénéficiaires	3.581	99,55%	16	0,44%	3.597

Source : MJS, Division des Affaires Féminines, octobre 2018.

### Activités réalisées par les centres de formation professionnelle au cours de l'année 2018

- ❖ *Projet portant sur la formation et l'intégration professionnelle des jeunes dans la vie active et professionnelle* : en s'appuyant sur un réseau de maisons de jeunes de 635 unités dont

43% sont installées dans le milieu rural. Les activités prises en charge par ces structures couvrent des activités artistiques (musique, arts plastiques et théâtre...) :

Type d'activités	Nombre de bénéficiaires
Activités de Musiques dans les maisons de jeunes	173.008
Activités d'Arts Plastiques dans les maisons de jeunes	6.500
Activités de Théâtre dans les maisons de jeunes	124.630
Activités organisées pour la célébration des journées internationales et nationales	87.793
Activités du programme de volontariat des maisons de jeunes	87.793
Activités universités populaire dans les maisons de jeunes	18.466
Activités d'environnements organisées dans les maisons de jeunes	66.743
Activités d'alphabétisations dans les maisons de jeunes	6.568

Source : MJS, Division de la Jeunesse, octobre 2018

### Activités réalisées par maisons de jeunes au cours de l'année 2018

- ❖ *Projet relatif aux actions éducatives de base pour la petite enfance* : ce projet est fondé sur la mise à niveau du réseau d'établissements (garderies d'enfants et crèches accueillant des enfants d'âge compris entre 18 mois et 6 ans en particulier ceux appartenant aux catégories sociales moyennes et pauvres). Le MJS dispose, actuellement, d'un réseau d'établissements de garderies d'enfants et de crèches de 392 unités dont 154 au milieu rural. Les filles représentent près de 50% des bénéficiaires de ces établissements :

	Le milieu rural	Le milieu rural	Total
Nombre des Etablissements	238	154	392
Nombre des enfants bénéficiaires des activités permanents	10.485	4.106	14.591
Nombre des enfants bénéficiaires des activités de rayonnement	43.787	1.5349	59.136

Source : MJS, Division des affaires Féminines, octobre 2018.

### Réalisations des établissements éducatifs pour la petite enfance au cours de l'année 2018

#### 11.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche performance sensible au genre

L'examen du PDP du MJS accompagnant la Loi de Finances 2018 indique que le MJS a pu réussir la concrétisation d'une budgétisation axée sur les résultats et la performance avec une prise en compte de la dimension genre.

Le tableau ci-dessous décline un cadre de suivi/évaluation des programmes et des projets mis en œuvre par le MJS qui intègre systématiquement la dimension genre.

Programme	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Cible 2018	Cible 2019
Sport de haut niveau	Promotion de la place des femmes dans le sport	-Part de femmes sportives de haut niveau	28%	35%
		-Taux des Filles/Femmes qui sont inscrites dans les établissements de sport de haut niveau	-	-
		-Taux des Filles/Femmes qui sont inscrites dans les cours de sport à domination masculine	-	-
		-Taux de représentativité des femmes dans les fédérations en tenant compte de la dimension genre	15%	20%
	Amélioration de la performance sportive de haut niveau	-Taux de réussite des athlètes marocains dans les compétitions internationales par sexe	L'indicateur est en cours d'affinement pour y intégrer davantage la dimension genre	
Renforcement et mise à niveau des installations sportives de haut niveau en tenant compte des besoins spécifiques des filles et des garçons	-Taux d'accroissement des installations sportifs ciblées aux filles et femmes	6,25%	8,82%	
Sport de masse	Promotion de la pratique sportive de la population	-Part des femmes pratiquant le sport	500.000	800.000
	Augmentation du nombre des femmes pratiquant le sport	-Nombre de manifestations organisées en faveur de la femme	270	350
Jeunesse, Enfance et Femmes	Renforcement et encadrement de la jeunesse, des enfants et des femmes:	-Part des jeunes bénéficiant du programme de colonie de vacances (garçons)	125.000	125.000
		-Part des jeunes bénéficiant du programme de colonie de vacances (filles)	85.000	85.000
		-Nombre de fréquentation des activités organisées au sein des établissements pour la jeunesse (MJ et CA), enfance (CV et CPE) et affaires féminines (FF, CFP et GE) ✓ Dans le milieu urbain par sexe ; ✓ Dans le milieu rural par sexe	265.000	280.000
	Amélioration des cadres de colonies de vacances	Nombre de certificats et diplômes délivrés	A désagréger les diplômés par sexe	
Renforcement de la qualification professionnelle des jeunes filles et des garçons en adéquation avec le marché du travail	-Nombre de lauréates qualifiées professionnellement  - Nombre de jeunes hommes qui ont choisi une qualification à domination féminine	5.000  1,24%	5.500  1,42%	

		-Evolution du nombre d'activités génératrices de revenus créées	A désagréger par sexe les bénéficiaires des AGRs
		-Taux d'insertion professionnel par sexe	- -
	Augmentation du nombre d'opportunités offertes aux jeunes pour découvrir d'autres civilisations et cultures	-Taux de participation des jeunes Filles/Femmes aux voyages culturels et linguistiques organisés	- -
	Amélioration des équipements et infrastructures en tenant compte des besoins spécifiques des filles et des garçons	-Part de maisons de jeunes aménagées et/ou équipées en tenant compte des besoins spécifiques des filles et des garçons	130 140
		-Nombre de foyers féminins mis à niveau ou réhabilité	60 70
	Rééducation des jeunes délinquants et insertion socioprofessionnelle	-Taux d'enfants "délinquants" placés dans leur foyer par sexe	- -
		Taux des enfants intégrés dans la vie socioéconomique par sexe	- -
	Facilitation de l'accès des enfants en milieu préscolaire	-Nombre de crèches autorisées et de garderies créées en tenant compte des besoins spécifiques des filles et des garçons	- -
-Evolution du nombre de filles et des garçons bénéficiant des garderies et crèches gérées par le MJS		-	
Pilotage et gouvernance		-Taux des femmes dans les postes de responsabilité	20% 30%
	Optimisation des Ressources Humaines	-Part des femmes bénéficiaires des actions de formation.	45% 50%
	Epanouissement au travail	-Taux de satisfaction des adhérents de la FOES par sexe	A renseigner le taux de satisfaction des femmes adhérentes de la FOES
		-Evolution des adhérents aux œuvres sociales par sexe	A renseigner l'évolution de la part des adhérentes aux œuvres sociales

### 11.3. Présence quantitative et qualitative des femmes dans le MJS

Le taux de féminisation du personnel du MJS s'est établi, en 2018, à 41,6%. Ce taux est de 34,85% au niveau des services extérieurs.

Dans le cadre des actions de formation réalisées au profit du personnel de l'administration, les femmes représentent 35% du personnel formé.

En outre, et afin de développer le leadership féminin chez les femmes cadres du MJS, l'initiative pour le développement du leadership féminin (IDLF-MJS) a été menée en vue de renforcer les capacités managériales et techniques féminines et les accompagner dans leurs carrières professionnelles. Toutefois, seulement 5% du total des femmes cadres et cadres supérieurs du Ministère ont bénéficié de cette initiative.

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

L'accès équitable des femmes aux facteurs de production passe par un meilleur accès au marché du travail et aux activités génératrices de revenu et par une meilleure participation à la prise de décision. Cet axe passe en revue le volet transversal de l'emploi avant de se pencher sur les opportunités sectorielles au niveau de l'emploi, l'agriculture, la pêche, le commerce et l'industrie, le tourisme, l'artisanat et l'économie sociale.

### 1. MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

En dépit des réformes institutionnelles, juridiques et réglementaires menées par le Maroc pour promouvoir l'accès des femmes aux opportunités économiques, des défis. Aujourd'hui, les femmes marocaines représentent la moitié de la population marocaine mais moins du quart de sa population active

Relever le défi de réussir le pari d'une croissance inclusive profitable à l'ensemble des composantes de la population passe inéluctablement par l'instauration des jalons nécessaires pour que les femmes jouissent effectivement de leurs droits en termes d'accès aux emplois décents, à l'entrepreneuriat, à des rémunérations égales à celles des hommes pour le même travail fourni, à la prise de décision ... A cet égard, le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP) a entrepris plusieurs chantiers dans ce sens.

#### 1.1. Etat d'avancement de la stratégie d'action du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle

Le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP) a élaboré la stratégie Nationale de l'Emploi à l'horizon 2025 (PNE 2025) qui vise la facilitation de l'inclusion et la cohésion sociale, la croissance économique et la compétitivité.

Pour sa mise en œuvre, un plan national de promotion de l'emploi à l'horizon 2021 a été adopté, en avril 2018, par le Comité Interministériel de l'Emploi. Dans ce cadre, 5 leviers permettant d'assurer une réforme globale dans le domaine de la promotion de l'emploi ont été identifiés. Ils portent sur :

- Le soutien de la création de l'emploi à travers la concrétisation du potentiel de création identifié dans le cadre des stratégies sectorielles ;
- L'adaptation de l'éducation et de la formation aux besoins du marché du travail pour une meilleure insertion socio-professionnelle ;
- L'amélioration des programmes actifs de l'emploi et le soutien à la médiation en vue de les rendre plus efficaces et adaptés aux attentes des jeunes ;
- L'amélioration des relations et des conditions de travail avec un renforcement du dialogue social ;
- Le soutien de la dimension régionale de l'emploi conformément aux nouvelles prérogatives des régions dans ce domaine et qui sont arrêtées dans la loi organique relative aux régions.

A l'occasion du 65<sup>ème</sup> anniversaire de la Révolution du Roi et du Peuple, Sa Majesté le Roi a insisté dans Son Discours, du 20 août 2018, sur la nécessité de prendre des mesures concrètes pour une refonte globale des mécanismes et des programmes d'appui public à

l'emploi des jeunes afin de les rendre plus efficaces et adaptés à leurs attentes, une meilleure adéquation entre formation et emploi ainsi que l'encouragement des initiatives d'auto-emploi et de création d'entreprises. Ce qui constitue une nouvelle feuille de route à laquelle le PNE devrait s'aligner.

## 1.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Conformément aux dispositions de la nouvelle LOF et au regard du contexte national marqué par une faiblesse de la participation des femmes à la population active, le MTIP déploie des efforts considérables dans le sens de la prise en compte de la dimension genre dans ses pratiques de programmation et de planification.

### 1.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

La déclinaison des programmes et projets afférent au budget du MTIP, au titre de l'année 2018, fait état d'une prise en compte explicite de la dimension genre, conformément aux dispositions de la nouvelle LOF. Il s'agit, particulièrement, des projets portant sur l'amélioration de l'efficacité de l'intervention de l'inspection du travail en matière de contrôle, l'appui à l'intermédiation sur le marché du travail et développement des programmes actifs d'emploi ainsi que la protection des catégories vulnérables en milieu du travail. Les budgets alloués à ces projets sont, alors, directement sensibles au genre.

Programmes	Projets sensibles au genre	Dépenses allouées aux projets dans le cadre du BGE (en millions de DH)	Part dans le budget allouée au MTIP
Emploi et observation du marché de travail	Appui à l'intermédiation sur le marché du travail et développement des programmes actifs d'emploi	264,43	48,2%
	Amélioration de l'efficacité de l'intervention de l'inspection du travail en matière de contrôle	1,60	0,3%
	Protection des catégories vulnérables en milieu du travail	3,05	0,6%

Source : *Projet de Performance 2018, MTIP*

### Déclinaison budgétaire des projets mis en place par le MTIP au titre de l'année 2018 œuvrant notamment pour l'égalité de genre

Dans le cadre du programme « Emploi et observation du marché du travail » et plus particulièrement le projet « Appui à l'intermédiation sur le marché du travail et développement des programmes actifs d'emploi », le MTIP soutient les actions entreprises par l'ANAPEC pour réussir l'opération d'intermédiation sur le marché de l'emploi surtout que le recours à cette intermédiation demeure encore faible.

De même, dans le cadre de ce programme, le MTIP déploie des efforts considérables pour apporter l'appui nécessaire aux programmes actifs d'emploi qui bénéficient aux hommes et aux femmes mais à des degrés différents.

En effet, le programme « Idmaj » a permis la réalisation de 89.077 insertions à fin décembre 2017 dont 52% en faveur des femmes. Durant le premier trimestre de l'année 2018, les insertions réalisées, dans le cadre de ce programme, ont atteint 23.750 personnes dont 51% des femmes.

A fin décembre 2017, près de 18.612 chercheurs d'emploi ont bénéficié du programme «Taehil». Les femmes représentent 60% des bénéficiaires de Taehil dans sa composante «Formation Contractualisée pour l'Emploi».

Dans le cadre du programme « Tahfiz », visant à promouvoir l'emploi, près de 5.446 protocoles ont été déposés et validés pour 5.446 salariés dont 36% sont des femmes et ce, depuis son démarrage jusqu'à fin décembre 2017. Durant le premier trimestre 2018, 1.035 protocoles Tahfiz ont été validés pour 1.035 salariés (dont 36% sont des femmes) et au profit de 526 entreprises.

De même, le programme d'auto-emploi, visant la promotion de la création des très petites entreprises (TPE) en vue d'encourager les porteurs de projets à créer leurs propres activités, a permis l'accompagnement de 2.425 porteurs de projets, à fin décembre 2017, dont 27% sont des femmes. Ce programme a permis le démarrage de 1.296 structures en 2017 (dont 27% par des femmes) engendrant ainsi la création de 2.709 postes d'emploi, soit environ 2 postes d'emploi par structure. Au cours du premier trimestre de l'année 2018, près de 511 candidats ont été accompagnés par ledit programme dont 33% sont des femmes.

Dans le cadre du programme « Travail » et plus particulièrement le projet « Protection des catégories vulnérables en milieu de travail », le MTIP appuie les associations opérant dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail de la femme et les associations opérant dans le domaine de la lutte contre le travail des enfants. Durant l'année 2018, le MTIP a signé des conventions de partenariat avec trois associations pour les soutenir dans la réalisation de leurs projets de promotion et de sensibilisation sur les droits fondamentaux et les conditions des femmes au travail.

Dans le cadre de ce même programme, les inspecteurs du travail du MTIP veillent à l'application effective des dispositions légales et réglementaires relatives à la femme au travail et assurent par là même une sensibilisation des employeurs sur l'impact de l'égalité homme-femme sur la paix sociale et la productivité de l'entreprise. Ainsi 23.643 visites à différentes unités de production ont été effectuées au titre de l'année 2017 et du premier semestre de 2018 et ce, afin de veiller au respect des dispositions du code du travail relatives aux droits et obligations de la femme au travail. Durant ces visites, 23,61% des observations enregistrées par les agents d'inspection du travail portent sur la situation de la femme au travail dont 89% portent sur le salaire et 0,9% sur la promotion.

Par ailleurs, le MTIP a également lancé différents projets en faveur de la promotion de la femme en coopération avec des organismes internationaux, à l'instar du programme «MIN AJLIKI ». Après la réussite de sa première phase, le MTIP a lancé en 2017, en partenariat avec l'Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger, une deuxième phase de ce projet (MIN AJLIKI 2.0) pour la période 2017-2021. Ce programme vise l'autonomisation des femmes au Maroc, l'amélioration de l'entrepreneuriat et l'employabilité des femmes. Il cible les femmes porteuses de projet (diplômées et non diplômées) intéressées par l'entrepreneuriat, les femmes exerçant une activité dans le secteur informel, les femmes chefs d'entreprises désirant développer leur entreprise et les femmes exerçant des activités sociales et solidaires (coopératives). En 2017, ce programme a permis la sensibilisation de 1.650 femmes à l'entrepreneuriat. Aussi 1.670 femmes ont bénéficié de l'accompagnement pré-crédation. L'accompagnement post-crédation a profité à 557 femmes et 59 entreprises de femmes ont été incubées. De plus, 298 entreprises ont été créées avec un statut d'auto-entrepreneur et 50 activités non structurées ont intégré le secteur formel. Ce programme a permis la création de 591 emplois.

En outre, le projet "Jeunes Au Travail", lancé en 2012 dans le cadre d'un partenariat avec le Bureau International du Travail, est arrivé à terme en juin 2018. Ce projet a pour objectifs

l'amélioration des opportunités d'emploi et le développement de l'esprit entrepreneurial ainsi que l'encouragement à l'auto-emploi, la promotion de l'employabilité et le renforcement des capacités d'intervenants dans le domaine de la formation et de l'intermédiation sur le marché du travail. Dédié en particulier aux jeunes, aux non-diplômés et aux femmes des régions Souss-Massa, l'oriental et l'axe Casablanca-Kenitra. De plus, 21 associations de femmes entrepreneurs et leurs branches régionales ont bénéficié de formations en plaidoyer et en leadership. Ce programme a également financé et accompagné 15 projets, 12 coopératives et 3 entreprises privées.

Ce programme a, en outre, permis la réalisation d'une étude sur le développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc dont 26 recommandations ont été intégrées au Plan Gouvernemental pour l'Egalité "ICRAM II" assurant l'ancrage institutionnel de l'entrepreneuriat féminin.

Il y a lieu de noter que ce programme a permis à 7.382 jeunes non-diplômés dont 46% de femmes de bénéficier d'une nouvelle offre de service dans 19 agences pilotes de l'ANAPEC et à 2.281 jeunes (dont 44% de femmes) d'être insérés dans le marché de l'emploi.

Ces projets et actions sont en ligne avec les domaines d'implication du MTIP dans le PGE II, à savoir :

- ❖ Le contrôle de l'application des dispositions réglementaires relatives à la protection des droits de la femme au travail ;
- ❖ L'appui aux associations œuvrant dans le domaine de la protection des droits de la femme au travail ;
- ❖ La promotion de la culture de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

### 1.2.2. Application des dispositions de la LOF : Démarche de performance sensible au genre

L'examen du PDP du MTIP accompagnant la loi de finances 2018 indique que certains indicateurs sont sensibles au genre, conformément aux dispositions de la LOF. Néanmoins, il serait également opportun de désagréger par sexe d'autres indicateurs et de disposer d'autres indicateurs sensibles au genre qui renseigneraient davantage sur les inégalités de genre en termes d'accès au marché du travail.

Programme	objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Proposition d'indicateurs sensibles au genre
Emploi et observation du marché de travail	Améliorer le cadrage statistique rétrospectif et prospectif du marché du travail	-Taux de satisfaction des usagers du portail de l'OMT (sensible au genre)	-A accompagner par le taux de satisfaction des usagères du portail de l'OMT
	Intensifier les programmes actifs d'emploi et appuyer l'intermédiation	-Taux d'insertion des bénéficiaires des programmes actifs d'emploi (PAE) (sensible au genre)	-A accompagner par le taux des bénéficiaires femmes des PAE
	Améliorer l'efficacité des programmes de l'emploi et du marché du travail	- Nombre de rapports d'évaluation diffusés	-A accompagner par un sous indicateur renseignant sur l'existence d'évaluation intégrant la dimension genre
Travail	Mettre en conformité l'arsenal juridique national avec les normes internationales du travail	-Nombre de textes proposés pour adoption	-A accompagner par un sous indicateur renseignant sur le nombre de textes proposés pour adoption intégrant la dimension genre

	Promouvoir et institutionnaliser les relations professionnelles	-Taux de prise en charge des conflits de travail transmis à l'inspection du travail (sensible au genre)	A renseigner selon la déclinaison par sexe	
	Promouvoir la santé et la sécurité au travail	- Taux de sensibilisation des employeurs sur l'importance de la prévention des risques professionnels (sensible au genre)	A renseigner selon la déclinaison par sexe	
	Améliorer l'efficacité de l'intervention de l'inspection du travail en matière de contrôle	- Taux de conformité de la visite effectuée avec les standards en vigueur	-A accompagner par un sous indicateur portant sur Taux de conformité de la visite effectuée avec les standards en vigueur en matière de respect des droits des femmes travailleuses	
	Promouvoir l'égalité au travail et la protection des catégories spécifiques	- Nombre d'enfants retirés du travail et pris en charge par les associations subventionnées (sensible au genre)	Cible 2018	Cible 2019
200			200	
-Nombre d'associations mobilisées pour promouvoir l'égalité au travail (sensible au genre)		Cible 2018	Cible 2019	
		5	5	
Protection sociale des travailleurs	Développer les systèmes de protection sociale	-Taux de bénéficiaires potentiels suite aux changements opérés sur le régime de l'IPE (sensible au genre)	-A accompagner par un sous indicateur renseignant sur le taux des bénéficiaires femmes potentielles suite aux changements opérés sur le régime de l'IPE	
	Etendre la couverture sociale	-Taux de catégories intégrées au régime de couverture sociale des indépendants	- A accompagner par un sous-indicateur renseignant sur la part des femmes	
		-Taux de couverture MRE (sensible au genre)	- A accompagner par un sous-indicateur renseignant sur le taux de couverture des femmes MRE	
Appui et pilotage	Valoriser les ressources humaines et apporter l'appui aux œuvres sociales	-Pourcentage de réalisation des besoins en formation (sensible au genre)	-A accompagner par un sous-indicateur renseignant sur le taux des femmes bénéficiaires de la formation	
	Appuyer et accompagner le ministère à travers la coopération internationale et le partenariat	-Le nombre de programme, projets ou cadre juridiques de coopération conclus et réalisés (sensible au genre)	Cible 2018	Cible 2019
			60%	70%

Déclinaison des programmes et projets du MTIP respectant la démarche performance sensible au genre

### 1.3. Etat des lieux des inégalités de genre en matière d'emploi à la lumière des efforts déployés

#### 1.3.1. Présence des femmes au sein du MTIP

Le taux de féminisation du MTIP est situé à près de 40% (45,63% au niveau des services centraux et 36,82% au niveau des services déconcentrés). Par grade, les femmes

fonctionnaires de ce département représentent 42,86% des administrateurs, 40% des ingénieurs et 38,77% des inspecteurs.

Par poste de responsabilité, les femmes occupent principalement des postes de Chefs de Service (29,41%). Aussi occupent-elles 3 des 6 postes de Directeur d'Administration Centrale soit 50% de ces postes et 9,76% des postes de Directeur Provincial<sup>36</sup>.

### 1.3.2. Analyse des indicateurs de résultats du marché de l'emploi

Le taux d'activité au niveau national est de 46,7% en 2017. La part des femmes dans la main d'œuvre au Maroc, en baisse depuis plus d'une décennie, est de l'ordre de 22,4%<sup>37</sup>. Le taux d'activité des femmes en milieu urbain, plus faible que le taux au niveau national, ne dépasse pas les 18,4%. La hausse du volume net de l'emploi de 86.000 postes enregistrée au Maroc en 2017 a bénéficié aux femmes à hauteur de 36%<sup>38</sup>.

En 2017, le taux d'emploi des femmes est de 18,8%, celui des hommes atteignant 66,5%. Les femmes travaillent globalement dans les secteurs à faible productivité, pour occuper des emplois peu qualifiés et faiblement ou pas rémunérés. Ces secteurs sont celui de l'agriculture, forêt et pêche et celui de l'industrie textile, bonneterie habillement dont les taux de féminisation ont atteint respectivement 40,9% et 44,4% en 2016. L'emploi des femmes dans ces secteurs est généralement caractérisé par l'insécurité et la précarité.

Quant au taux de chômage des femmes, il est de 14,7% en 2017, taux supérieur à celui des hommes atteignant 8,8% à l'échelle nationale. Ce taux atteint 25% en milieu urbain situant le taux de chômage des femmes parmi les taux de chômage les plus élevés au Maroc. En outre 74% des femmes au chômage sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an.

Par ailleurs, le pourcentage des femmes en dehors du marché du travail dépasse les 3/4 de la population féminine âgée de 15 ans et plus en 2017. Près de 76,6% de ces femmes sont des femmes au foyer. En outre, près des deux-tiers des femmes en dehors du marché du travail ne disposent d'aucun diplôme. L'ensemble de ces indicateurs quantitatifs concourent à la faible autonomisation des femmes au Maroc.

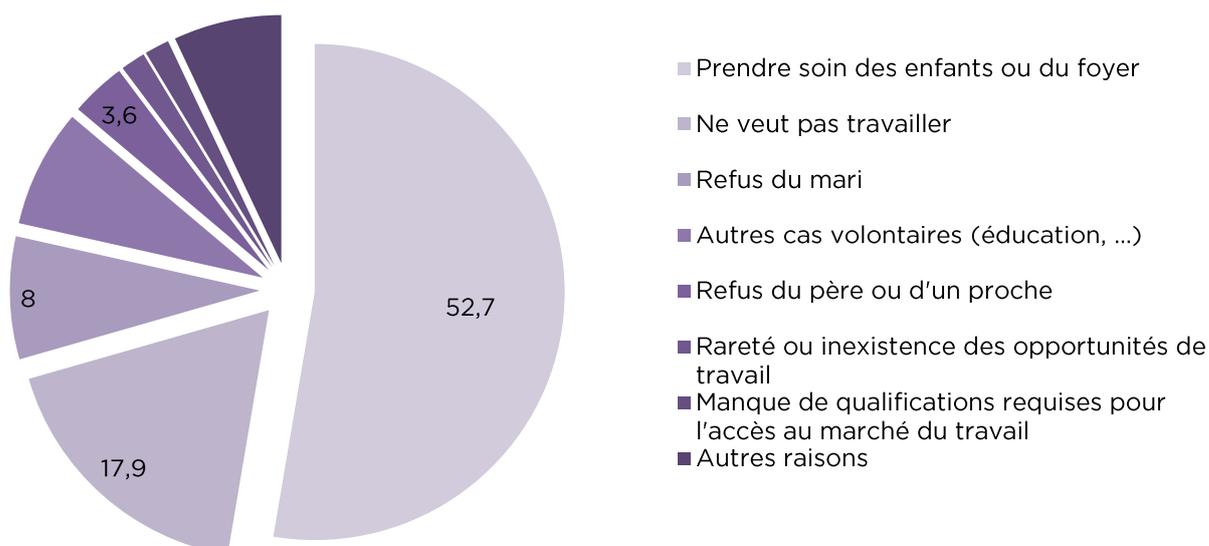
Différentes raisons sont à l'origine d'une telle faiblesse de l'activité des femmes dont notamment la transformation structurelle de l'économie qui leur offre des opportunités insuffisantes par rapport à leurs besoins, leur niveau d'éducation, étant donné que 63,5% de la population féminine de 15 ans n'a pas de diplôme, leur faible bancarisation mais également leurs rôles de genre. En effet, 52,7% des femmes en dehors du marché du travail mentionnent la nécessité de prendre soin des enfants ou du foyer comme obstacle à leur accès au marché du travail. Ce taux reste élevé bien qu'il diffère selon le niveau d'instruction de ces femmes : il atteint 59,7% pour les femmes sans diplôme et 31,4% pour les femmes diplômées du supérieur.

En outre, 8% de ces femmes mentionnent le refus de leur mari (8,3% en milieu urbain et 7,2% en milieu rural) comme frein à leur insertion dans le marché de l'emploi.

<sup>36</sup> MTIP

<sup>37</sup> Principaux résultats relatifs aux nouvelles thématiques couvertes par l'Enquête Nationale sur l'Emploi 2017 du HCP

<sup>38</sup> Situation du marché du travail en 2017. HCP



Source : Source : Note principaux résultats relatifs aux nouvelles thématiques couvertes par l'enquête nationale sur l'emploi de 2017, HCP

### Femmes en dehors du marché du travail âgées de 15 ans et plus selon l'état matrimonial et les raisons de non accès au marché du travail (%)

Par ailleurs, 10,9% des femmes inactives sont disposées à exercer un emploi. Ce taux s'élève à 25,9% pour celles expliquant leur exclusion du marché de l'emploi par le refus de leur père ou d'un membre de leur famille et à 19,6% pour celles disposant d'un diplôme de niveau supérieur.

Une prise en compte accrue des besoins sexospécifiques à tous les niveaux du processus de programmation, de la planification à l'évaluation, contribuerait à prendre les mesures nécessaires et adéquates afin de réduire les inégalités de genre relevées.

## 2. DEPARTEMENT DE L'AGRICULTURE

Les femmes contribuent à 93% des activités agricoles et para-agricoles et constituent 40% de la main-d'œuvre permanente et occasionnelle de ce secteur. De plus, près de 7% des exploitations agricoles marocaines sont gérées par des femmes. Conscient de leur rôle dans le développement agricole et rural, le Département de l'Agriculture poursuit ses efforts pour une intégration davantage systématique de la dimension genre dans ses programmes et projets et ce, dans un souci de réduction des inégalités entre hommes et femmes et d'instauration des jalons à même d'asseoir un développement agricole inclusif.

### 2.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

Des efforts considérables ont été déployés dans le cadre du Plan Maroc Vert (PMV) pour renforcer la compétitivité du secteur agricole et améliorer son intégration dans l'économie nationale. Ainsi, cette stratégie a permis au secteur de réaliser une croissance soutenue et moins erratique, comme en témoigne la progression annuelle de sa valeur ajoutée en moyenne de 6,4% sur la période 2008-2017, attestant d'un bon comportement des différentes filières agricoles.

Ces réalisations ont été rendues possibles grâce au déploiement d'actions d'envergure dont, en particulier, la reconversion des superficies céréalières fortement vulnérables aux aléas climatiques vers d'autres cultures plus résistantes, avec une gestion plus rationnelle des ressources hydriques.

En parallèle à ces actions stratégiques, le PMV poursuit son soutien à la petite agriculture dans le cadre du pilier II, afin de garantir une meilleure inclusivité de la politique agricole

nationale. Ainsi, au terme d'une décennie de sa mise en œuvre, le PMV a permis la réalisation de 215 projets de l'agriculture solidaire avec un investissement de près de 2,1 milliards de dirhams. Ces projets visent, en plus de l'amélioration de la contribution de l'agriculture solidaire dans le PIB Agricole (PIBA), à favoriser l'augmentation des revenus et l'amélioration du niveau de vie de la population rurale.

## 2.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Le Département de l'Agriculture est l'un des départements pionniers à prendre en considération la dimension genre dans ses programmes et projets surtout de développement rural. La Direction de l'Enseignement, de la Formation et de la Recherche (DEFER) assure la coordination au sein du Département de l'Agriculture des actions visant la promotion de l'intégration de l'égalité de genre dans ses plans d'action. Il y'a lieu de noter dans ce sens que des ateliers de renforcement de capacités au profit de 100 points focaux genre (à l'échelle centrale et régionale) ont été organisés en 2017, ce qui a été accompagné d'une actualisation de la base de données des points focaux genre émanant du Département.

### 2.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Le Département de l'Agriculture, à travers le PMV, s'est engagé à relever les défis d'un développement agricole durable, équitable et compétitif. A cet égard, le Département a mis en place de nombreuses actions visant à prendre en compte l'égalité entre femmes et hommes dans les programmes et les projets de développement agricole. Ces actions couvrent les domaines d'accompagnement et d'encadrement des femmes dans le milieu agricole et rural, moyennant le renforcement de leurs capacités organisationnelles et techniques, l'intensification du conseil agricole et l'incitation à s'organiser autour de projets agricoles, en plus de la promotion et la commercialisation des produits...

Ainsi, la DEFER pilote deux projets visant la promotion de l'égalité de genre en l'occurrence l'intégration de la dimension genre dans le Plan Maroc Vert et le lancement d'une étude sur l'appui à l'entrepreneuriat agricole féminin. La déclinaison budgétaire de ces deux projets est présentée dans le tableau suivant :

Programme	Projet sensible au genre	Budget alloué (en millions de dirhams)
Enseignement, formation et recherche	Intégration de la dimension genre dans le Plan Maroc Vert	2,3*
	Appui à l'entrepreneuriat agricole féminin	2,6**

\* : Budget d'investissement \*\* : Budget affecté au matériel et dépenses diverses

Source : Morasse budgétaire, Département de l'Agriculture, LF 2018

De plus, des séances ont été organisées pour le renforcement de capacités des femmes rurales relevant d'organisations professionnelles agricoles à travers des formations en modules managériaux, en gouvernance et technique.

Parallèlement, le Département de l'Agriculture a entrepris plusieurs mesures pour l'autonomisation économique et sociale des femmes rurales à travers la mise à niveau des groupements de produits de terroir dont les résultats sont déclinés comme suit :

Nature des Coopératives bénéficiaires du programme de mise à niveau	Nombre
Coopératives 100% féminines	109
Coopératives dont le nombre de femmes adhérentes dépasse 50%	45
<b>Bénéficiaires</b>	<b>Nombre</b>
Nombre de femmes bénéficiaires	5.807
Part des femmes dans le total des bénéficiaires	39%

Source : Département de l'Agriculture, juillet 2018.

- D'autres mesures ont été entreprises ayant pour objectif l'accès des femmes agricultrices aux marchés de distribution moderne, à savoir l'amélioration de l'accès des produits de terroir aux marchés de distribution moderne, à travers la signature de conventions et partenariats avec deux grands réseaux de distribution en faveur de 20 groupements présidés par des femmes sur un total de 46 groupements producteurs ;
- Participation des groupements producteurs aux salons internationaux en faveur de 7.677 femmes adhérentes représentant 38% du nombre total des adhérents aux groupements de produits de terroir.

Tenant compte de ce qui précède, les dépenses allouées au programme relatif à l'enseignement, formation et recherche (4,1% du budget total du Département de l'Agriculture) sont des dépenses sensibles au genre.

Il y'a lieu également de signaler que ces actions sont en ligne avec les domaines d'intervention du Département dans le PGE II, en l'occurrence, les axes relatifs à l'institutionnalisation et la diffusion des principes de l'égalité et de l'équité, ainsi que l'autonomisation sociale et économique des femmes.

### 2.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche performance sensible au genre

L'examen des indicateurs de performance élaborés par le Département de l'Agriculture dans le cadre de son Projet de Performance fait état de l'introduction de la dimension genre dans 5 indicateurs (voir tableau ci-dessous).

Programme	Budget (en millions de dirhams)	objectifs	Indicateur de performance	Cible 2018	Cible 2019
Développement des filières de production	4.034	Développement de la labellisation et amélioration de l'offre en produits de terroir	Taux d'intégration du genre dans les programmes de développement des produits de terroir	40%	45%
Enseignement, Formation et Recherche	364	Orienter la formation des cadres supérieurs en fonction des besoins des professionnels	Taux d'insertion des lauréats des établissements d'enseignement supérieur - femmes	98%	98%
		Promouvoir l'invention et la	Taux de publication par les chercheurs et les enseignants chercheurs - femmes	0,4%	0,4%

	recherche dans le domaine agricole			
	Améliorer la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle agricole	Taux d'encadrement des stagiaires formés - femmes	95%	95%
		Taux d'insertion des lauréats - femmes	80%	85%

Source : PDP, Département de l'Agriculture, LF 2018.

Il y a lieu de signaler que les indicateurs intégrant la dimension genre et portant sur le taux d'insertion des lauréates des établissements d'enseignement supérieur, le taux d'encadrement des stagiaires formées, le taux de publication par les enseignantes chercheuses sont marqués par la fixation de cibles à atteindre en 2018 et 2019. Ces cibles identiques qui ne prévoient aucune marge de progression.

Certains indicateurs jugés pertinents au regard de l'égalité du genre et des missions du Département peuvent également être gendérisés (voir tableau au-dessous).

Programme	Objectif	Indicateur de performance	Proposition de gendérisation
Développement des filières de production	Développement de l'agriculture solidaire	Nombre cumulé de projets solidaires (pilier II) lancés	Désagréger le nombre de bénéficiaires de ces projets par sexe
	Amélioration du taux de couverture des agriculteurs encadrés par les conseillers agricoles	Nombre d'agriculteurs encadrés par conseiller agricole	Désagréger par sexe les bénéficiaires des conseillers agricoles
Enseignement, Formation Recherche et	Intégration de la dimension genre dans le Plan Maroc Vert	Taux d'exécution de la stratégie d'intégration de la dimension genre dans le Plan Maroc Vert	Indicateur proposé
	Organisation du métier de conseiller agricole privé	Nombre de conseillers agricoles accrédités	Désagréger par sexe les conseillers agricoles accrédités
Support et services polyvalents	Développement des compétences du personnel du Département de l'agriculture	Nombre d'hommes/jours de formation	- Désagréger par sexe les bénéficiaires des formations - Part des femmes dans les postes de responsabilité

### 2.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

En 2016, le Département de l'Agriculture a lancé un projet d'élaboration d'un Registre National Agricole. Celui-ci servira à alimenter les bases de données du Département en informations indispensables à la réussite de tout exercice de programmation, de planification et de suivi et d'évaluation tenant compte de la dimension genre. Autrement dit, les données qui émaneront de ce registre et qui couvriront plusieurs volets, notamment l'accès des femmes aux terres agricoles ou à l'entrepreneuriat agricole, permettront au Département de passer à un palier supérieur en matière d'application de la BSG.

### 2.3.1. Présence quantitative et qualitative des femmes au sein du Département

Le taux de féminisation des effectifs employés par le Département de l'Agriculture a atteint, à fin juillet 2018, près de 34%. Ce taux s'élève à 43% au niveau central et à 31% dans les services régionaux.

Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilités, elle s'est située à 27%, avec un taux plus élevé dans les services centraux (37%) par rapport aux services extérieurs (23%). La répartition par grade révèle que 81% des femmes responsables sont ingénieurs.

Quant à la présence féminine dans les établissements d'enseignement supérieur agricole, elle a dépassé de peu la parité (52,8%). Pour ce qui est des institutions de formation professionnelle agricole, la part des inscrites est de 25,9%.

## 3. DEPARTEMENT DE LA PECHE MARITIME

L'accès limité des femmes à la ressource halieutique, la pénibilité et la saisonnalité des activités liées à la pêche ainsi que la faiblesse de l'accès à la formation adéquate constituent les obstacles qui entravent la pleine participation des femmes au développement du secteur de la pêche. Ceci dit, l'intégration systématique de la dimension genre dans le processus de programmation et de planification au sein du département de la pêche et des institutions sous sa tutelle fait encore face à quelques difficultés en lien avec la spécificité du secteur et ce, malgré les efforts déployés par ce département.

### 3.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

Le secteur des pêches joue un rôle socio-économique important et contribue de manière substantielle à la sécurité alimentaire et aux moyens d'existence des communautés littorales en particulier. De ce fait, le secteur joui d'un intérêt de plus en plus grandissant pour l'ériger en l'un des moteurs majeurs de l'économie marocaine, sans occulter la nécessité de préserver les ressources halieutiques dont dispose notre pays,

Ainsi, les différentes actions engagées par les pouvoirs publics s'inscrivent dans le cadre du développement durable du secteur de la pêche ainsi que de l'amélioration de sa compétitivité, conformément aux objectifs de la stratégie Halieutis<sup>39</sup>. A cet égard, l'année 2017 a été marquée par la poursuite de la mise en place des plans d'aménagement des pêcheries, le renforcement des infrastructures de débarquement et la modernisation du réseau de commercialisation des produits de la mer en première vente. Ces efforts ont permis la mise en place de 18 plans d'aménagements des pêcheries. De ce fait, près de 95% des captures réalisées sont gérées durablement contre 5% en 2007, soit 100% de l'objectif fixé pour 2020.

Parallèlement, le plan national d'aménagement du littoral, qui cible la réalisation de points de débarquement aménagés et de villages de pêcheurs au profit de la flotte artisanale, a permis la réalisation de 40 sites (4 autres sont en phase d'étude ou de réalisation). Ces infrastructures ont contribué à hauteur de 76% au chiffre d'affaires de la pêche artisanale en 2017.

Par ailleurs, un chantier de construction de 15 halles de nouvelle génération a été lancé en vue d'optimiser les conditions de commercialisation et d'améliorer la valorisation des

<sup>39</sup> Les principaux objectifs du plan "halieutis" sont les suivants :

- Atteindre 1,660 million de tonnes de production halieutique et 3,1 milliards de dollars d'exportations,
- Porter à 21,9 milliards de dirhams la contribution du secteur halieutique au PIB national à l'horizon 2020,
- Faire passer le nombre d'emplois directs à terre à 115.000 contre 70.000 actuellement et celui des emplois indirects de 488.500 à 510.200.

produits de la pêche. En outre, un réseau de 6 marchés de gros de poisson est également lancé (3 autres sites sont en phase d'étude ou de réalisation) permettant de disposer de centres régionaux de distribution à même de rapprocher les lieux de débarquement et de commercialisation et ainsi assurer localement une disponibilité permanente de poissons de qualité.

D'autres actions menées consolident l'objectif d'amélioration de la valorisation et de transformation des captures et visant aussi le développement de l'aquaculture ayant un rôle important vu qu'elle contribue à l'allègement de la pression sur les ressources halieutiques et au renforcement de la durabilité des pêcheries tout en créant des emplois et des richesses aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Enfin, des mesures d'accompagnement ont été également prises pour faciliter la réalisation du plan "Halieutis". Il s'agit, notamment, de la clarification du dispositif juridique, du développement du système de contrôle et de la mise en place d'une traçabilité tout au long de la chaîne de valeur.

### **3.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre dans le secteur**

Dans la continuité de ses actions entreprises pour la promotion de l'égalité de genre dans le Département ainsi que dans le secteur dans sa globalité, le Département de la Pêche Maritime a engagé plusieurs activités préalables à la mise en place en perspective d'un plan triennal pour l'institutionnalisation de l'égalité de genre dans sa stratégie d'action couvrant la période allant de 2019 à 2021. Pour ce faire, un comité genre en charge de coordonner l'intégration de la dimension genre dans la programmation et la planification du Département a été créé, renforçant ainsi l'action de l'Unité Genre et Développement (UGED)<sup>40</sup>.

#### **3.2.1. Programmes et projets sensibles au genre**

Plusieurs actions sont menées au profit des femmes opérant dans le secteur de la pêche, notamment en zones rurales pour l'intégration de leurs activités dans les circuits organisés de production et de commercialisation. Des actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de renforcement des capacités et d'assistance technique sont, ainsi, menées au profit des groupements de femmes pratiquant une activité liée au domaine de la pêche et au profit des coopératives de femmes.

En termes de formation professionnelle, malgré les efforts déployés, la part des lauréates dans le nombre global des lauréats des filières pêche, machine et industrie de la pêche n'a pas dépassé, en 2017, le niveau de 4%. Il est question, afin de remédier à cette inégalité visible, de procéder à l'amélioration des aménagements à bord des embarcations dans le sens qu'ils prennent en considérations les besoins différenciés de leurs équipages.

Concernant la formation continue, elle a ciblé les ouvrières occupant des emplois au sein d'entreprises de l'industrie de transformation des produits de la mer et les marins pêcheurs. En 2017, la part des femmes dans le total des bénéficiaires qui avoisine 1.568 personnes, n'a pas dépassé 13%. Un taux de féminisation qui demeure encore faible, soulevant la nécessité de recourir à des mesures d'encouragement supplémentaires favorisant l'accès des femmes à la formation continue dans les métiers de la pêche.

---

<sup>40</sup> Dès 2001, le Département de la Pêche Maritime a mis en place l'UGED, attachée au Secrétariat Général du Département pour veiller à la prise en compte de la dimension genre dans les plans d'actions du département d'une part et l'amélioration des conditions socio-économique des femmes dans le secteur de la pêche d'autre part. Cependant, cette structure n'est toujours pas inscrite au niveau de l'organigramme du Département.

Par ailleurs, les actions de sensibilisation et de vulgarisation menées dans le cadre de la promotion socioprofessionnelle des marins pêcheurs, des femmes et hommes opérant dans les activités annexes à la pêche maritime, ont ciblé près de 5.500 bénéficiaires opérant dans le secteur dont les femmes ne représentent que 14%.

Quant à l'encadrement des coopératives composées de femmes et d'hommes, ou de femmes exclusivement, des ateliers de formation dans les domaines de gestion des coopératives, de la protection sociale et de la commercialisation ont été organisés au profit des gestionnaires des coopératives de l'Atlantique nord et de l'Atlantique sud respectivement en 2017 et 2018. Près de 100 coopératives ont bénéficié de ces actions dont 6 coopératives exclusivement féminines.

### 3.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Conformément aux dispositions de la nouvelle LOF, le budget du Département des Pêches Maritimes est décliné en 3 programmes traduits en plusieurs projets. Il s'agit des programmes portant sur le développement de la pêche et de l'aquaculture et valorisation de la ressource ; la qualification, promotion-socioprofessionnelle et sécurité des gens de mer ainsi que le pilotage et la gouvernance.

En termes d'application des dispositions de l'article 39 de la LOF, le PDP du Département de la pêche, au titre de l'année 2018, fait état de la prise en compte de la dimension genre dans la définition des objectifs liés aux programmes d'actions dudit Département. Quant aux indicateurs conçus pour le suivi et l'évaluation des résultats escomptés, seuls quelques indicateurs accompagnant le programme II « qualification, promotion socioprofessionnelle et sécurité des gens de mer » et le programme III « pilotage & gouvernance », tiennent compte de la dimension genre. Le tableau qui suit met en exergue la déclinaison par programme, objectif et projet, des indicateurs de performance sensibles au genre avec les valeurs cibles en 2018 et 2019 et ceux à gendériser.

Programme	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Cible 2018	Cible 2019	Observations
Programme I : Développement de la Pêche et aquaculture et valorisation de la ressource	422,12	- Préserver et pérenniser la ressource halieutique et lutter contre la pêche INN en y associant tous les acteurs impliqués (hommes et femmes).	- Ratio de la production des pêcheries aménagées par rapport à la production totale des pêcheries	95%	95%	Compléter cet indicateur par un sous indicateur renseignant sur le degré de prise en compte de l'avis des femmes impliquées dans les activités de la pêche.
		Assurer la qualité et la sécurité sanitaire de la filière pêche en y associant tous les acteurs impliqués (femmes et hommes)	- Taux de contrôles prévisionnels de conformité sanitaire par rapport aux contrôles cibles	89%	96%	
			- Taux de contrôles prévisionnels de l'activité de mareyage par	52%	90%	Contrairement à l'objectif qui intègre la dimension genre, l'indicateur conçu ne

		rapport aux contrôles cibles			l'est pas et est reste difficilement gendérisable.	
	Promouvoir la valorisation, la compétitivité et le développement industriel des entreprises de valorisation des produits de la pêche en y associant tous les acteurs impliqués (femmes et hommes)	- Chiffre d'affaire (ca) réalisé à l'export	25,2 milliards de dh	27,7 milliards de dh	Contrairement à l'objectif qui intègre la dimension genre, l'indicateur conçu ne l'est pas et est reste difficilement gendérisable.	
		- Ratio de la consommation locale du poisson	15,08 kg/an	16 kg/an	Contrairement à l'objectif qui intègre la dimension genre, l'indicateur conçu ne l'est pas et est reste difficilement gendérisable.	
	Regrouper et organiser les femmes et hommes pêcheurs artisans	- Ratio de couverture du littoral par les projets aménagés intégrés	97%	98%	Cet indicateur devrait être complété par un sous indicateur renseignant sur la part des femmes actives dans l'activité et concernées par ces aménagements	
Programme II : Qualification, promotion-socioprofessionnelle et sécurité des gens de mer	43,09	- Mettre à la disposition du secteur de la pêche un personnel qualifié en respectant l'approche genre	- Taux d'insertion des lauréats hommes 6 mois après l'obtention du diplôme	70%	73%	
			- Taux d'insertion des lauréates « femmes » 6 mois après l'obtention du diplôme	39%	42%	Au regard des retards des femmes en termes d'insertion par rapport aux hommes, il est jugé plus intéressant d'accélérer la cadence d'évolution pour que les femmes puissent rattraper le retard accusé dans ce sens
			- Taux d'insertion des lauréats « hommes » 6 mois après l'obtention du diplôme	73%	76%	
			- Ratio des bénéficiaires 'femmes' de la formation continue	20%	30%	
			- Ratio des bénéficiaires 'hommes' de la	64%	70%	

			formation continue			
		- Promouvoir les actions socioéconomiques en faveur des professionnels du secteur en respectant l'approche genre	- Ratio des bénéficiaires de la vulgarisation 'femmes'	30%	50%	
			- Ratio des bénéficiaires de la vulgarisation 'hommes'	60%	72%	
			- Taux de coopératives féminines encadrées par an	66%	70%	
			- Taux des consultations médicales opérées par les antennes de santé des gens de mer et par année	54%	71%	
Programme III : Pilotage et gouvernance	267,23	- Optimiser l'efficacité de la GRH en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	- Taux de participation des fonctionnaires femmes au programme de formation	25%	26%	Au regard des retards des femmes en termes de participation par rapport aux hommes, il est jugé plus intéressant d'accélérer la cadence d'évolution pour que les femmes puissent rattraper le retard accusé dans ce sens
			- Taux de participation des fonctionnaires hommes au programme de formation	75%	74%	
		- Institutionnaliser l'intégration d'un perspectif genre au niveau du département de la pêche	- Taux de réalisation du plan d'institutionnalisation du genre	25%	50%	
			- Nombre de sessions de formation sur le genre (participation équitable des femmes et des hommes)	8	10	

Il y a lieu de signaler que la dotation budgétaire qui est prévue, au titre de l'année 2018, pour le financement du projet relatif à l'Appui à l'institutionnalisation de l'approche Genre et dont le montant avoisine 1,5 million de dirhams a été reportée pour l'année budgétaire 2019.

### 3.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

#### 3.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines du Département

Pour réussir ses missions et mettre en œuvre sa stratégie d'action, le Département de la pêche maritime dispose, à fin 2017, de 1.241 fonctionnaires dont le taux de féminisation se situe à 24,33% à raison de 38,2% au niveau central et de 16,37% au niveau régional (le taux de féminisation au niveau des établissements de formation maritime sous tutelle du Département est de 17% et les formatrices représentent 16% de l'effectif total des formateurs).

Pour ce qui est de la part des femmes accédant aux postes de responsabilité, elle s'élève à 15,42 % (soit 27,9% au niveau central contre 2,5% au niveau régional).

L'ensemble de ces actions analysées sous le prisme genre atteste des efforts déployés par le Département pour la promotion du rôle de la femme dans le développement du secteur de la pêche. Toutefois, des mesures supplémentaires et ciblées sont à promouvoir afin de remédier à la faible participation des femmes aux actions de formation, d'accompagnement et de production mises en place en les adaptant davantage à leurs besoins et aspirations. Les travaux en cours et en perspective pour la conception d'un plan d'action pour l'institutionnalisation de l'intégration de l'égalité de genre dans la programmation et la planification du Département de la pêche au titre de la période 2019-2021 ainsi que celles programmées dans le cadre du PGE II <sup>41</sup> sont appelés à inclure des réponses à ces inégalités relevées.

---

<sup>41</sup> Le Département de la pêche est une partie prenante de la concrétisation de la mesure 1.3.3 du PGEII portant sur le renforcement de la position des femmes dans les chaînes de production agricoles, des pêches maritimes, des industries de transformation artisanales ainsi que l'axe 6 dont l'objectif est l'intégration du genre dans toutes les politiques sectorielles et tous les programmes du Gouvernement.

## 4. HAUT-COMMISSARIAT AUX EAUX ET FORETS ET A LA LUTTE CONTRE LA DESERTIFICATION

Au regard des inégalités qui persistent encore en termes d'accès, d'utilisation, de contrôle et de partage équitable des bénéfices émanant des ressources forestières entre les hommes et les femmes, le Haut-Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte Contre la Désertification (HCEFLCD) a entamé, depuis 2012, un chantier visant l'intégration de la dimension genre dans ses plans d'actions en partenariat avec la GIZ. Le HCEFLCD fait partie de la troisième vague de préfiguration de la BSG et bénéficie d'un accompagnement dans l'opérationnalisation de la prise en compte de la dimension genre dans ses exercices de programmation et de planification.

### 4.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du HCEFLCD

Dans le cadre de son programme d'action décennal au titre de la période 2015-2024<sup>42</sup>, lancé en 2016, plusieurs actions ont été réalisées.

Ainsi, plus de 800.000 hectares de bassins versants ont été traités, en 2017, avec la construction d'environ 1.600.000 m<sup>3</sup> de seuils de sédimentation. Le reboisement, quant à lui, a porté sur environ 730.000 hectares avec des espèces essentiellement autochtones, telles que le cèdre, le chêne liège, l'arganier, le thuya, le cyprès de l'Atlas et le caroubier, compte tenu de leur rusticité et de leur capacité d'adaptation.

Pour ce qui est de la stabilisation des dunes littorales et continentales, 40.000 hectares de dunes sources d'ensablement ont été stabilisés, ce qui a permis d'assurer la protection de plusieurs milliers d'hectares, notamment des oasis, des routes et des systèmes d'irrigation, particulièrement, au niveau des provinces du Sud.

Quant à la protection de la diversité biologique, le HCEFLCD a créé, dans le cadre du plan directeur des aires protégées, près de 10 parcs nationaux sur 772.000 hectares et 3 réserves de biosphère dans le but de réhabiliter les espèces animales et végétales menacées d'extinction et de reconstituer les écosystèmes naturels dégradés.

### 4.2. Efforts déployés pour la mise en œuvre des politiques publiques sensibles au genre

Le HCEFLCD a initié, depuis 2012, avec l'appui de la GIZ plusieurs actions dans le cadre du projet portant sur l'institutionnalisation de l'Égalité Genre au HCEFLCD. Ce projet a permis au Haut-Commissariat de se doter des instruments à même de réussir l'opérationnalisation de la prise en compte de l'égalité de genre dans sa stratégie d'actions (un diagnostic de l'intégration de l'Égalité Genre au HCEFLCD et un plan d'action identifiant les projets sensibles à l'Égalité Genre au Haut-Commissariat). Toutefois, des retards ont été observés dans ce sens.

En termes de prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines, le taux de féminisation des effectifs employés par le HCEFLCD ne dépasse pas 15,2% (largement au-dessous de la moyenne nationale). De même, la part des femmes accédant aux postes de responsabilités est située à un niveau encore faible, soit 6%.

---

<sup>42</sup> Ce programme comprend 10 projets territoriaux intégrés et participatifs visant en premier lieu la régénération du cèdre, du chêne vert et du thuya, la réduction de la consommation du bois de feu, la lutte contre les délits et l'apport d'appui aux organisations des populations locales en coopératives et associations pour la défense du domaine forestier.

### 4.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

Dans le cadre du projet relatif à l'institutionnalisation de l'égalité de genre au sein du HCEFLCD et particulièrement dans le domaine forestier, plusieurs actions ont été initiées à savoir :

- ✓ Le renforcement de l'intégration de l'égalité de genre dans les projets forestiers en appuyant les Directions techniques centrales ;
- ✓ L'apport d'appui aux établissements de formation forestière pour enrichir leurs modules de formation en y intégrant des modules sur l'approche genre et son intégration dans le domaine forestier ;
- ✓ L'identification des contraintes empêchant les filles à intégrer les établissements de formation forestière.

### 4.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Le budget du HCEFLCD pour l'année 2018 est décliné en 4 programmes à savoir : la protection et la sécurisation du domaine forestier, l'aménagement et le développement forestier, la lutte contre la désertification et la protection de la nature et le soutien et service polyvalents.

L'examen de cette déclinaison fait état d'absence de la prise en compte de la dimension genre dans les projets mis en place par le Haut-Commissariat et par conséquent dans les indicateurs de performance définis. Le tableau qui suit inclut des propositions en termes de genérisation de certains indicateurs de performance du Haut-Commissariat :

Programme	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre Proposé
<i>Sécurisation et protection de la nature</i>	Réduire la dégradation des espaces forestiers	-Population Bénéficiaire du désenclavement des massifs forestiers (% des femmes) ; -Effets/impacts du programme sur la population bénéficiaire/cible.
<i>Aménagement et développement forestier</i>	-Reconstituer les écosystèmes Forestiers	-Population Bénéficiaire des opérations du reboisement (% des femmes).
	Développer durablement les massifs forestiers par la généralisation des plans de gestion	-Population bénéficiaires des opérations d'aménagement forestier (% des femmes) ; -Effets/impacts du programme sur la population bénéficiaire/cible.
<i>Lutte contre la désertification et protection de la nature</i>	Préserver et reconstituer les ressources naturelles et la biodiversité	-Population bénéficiaire des programmes annuels des plans d'aménagement et de gestion des aires protégées (% des femmes) ; -Effets/impacts du programme sur la population bénéficiaire/cible.
<i>Soutien et Services polyvalents</i>	Créer les conditions favorables pour l'exécution des programmes métiers	-Part des femmes dans le total des bénéficiaires des formations consacrées aux métiers de production ; -Part des femmes responsables dans les Directions métiers

Propositions d'indicateurs sensibles au Genre pour le HCEFLCD

Pour remédier au retard accusé par le HCEFLCD en matière de concrétisation d'une programmation sensible au genre, ce Département fait désormais partie de la troisième vague de préfiguration de la BSG. A cet égard, des réunions d'accompagnement ont été organisées avec le CE-BSG. Dans le même sillage, des comités ont été constitués, à cet égard, pour assurer les mécanismes de gouvernance et d'opérationnalisation de l'application de la BSG. Ainsi, deux comités stratégique et Opérationnel ont été créés dans ce sens et relèvent du Secrétariat Général. La Direction des Ressources Humaines et des Affaires Administratives assure leur coordination.

## 5. DEPARTEMENT DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE

De par le monde, les stratégies industrielles et commerciales offrent des opportunités idoine pour réduire la discrimination fondée sur le genre et ce, par le biais du renforcement de l'autonomisation économique des femmes qui constitue une condition nécessaire pour l'effectivité de l'égalité de sexes.

Dans ce sens, plusieurs actions et mesures sont entreprises et en perspective par le Département d'industrie et du Commerce visant la promotion d'égalité de genre dans les activités liées à l'industrie et au commerce.

### 5.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du département

Le Maroc poursuit la mise en œuvre des actions inscrites dans le cadre du Plan d'Accélération Industrielle 2014-2020 (PAI), qui repose sur la mise en place d'écosystèmes industriels performants en vue de créer une nouvelle dynamique du secteur, réduire son atomisation et renforcer son positionnement à l'international.

Ainsi, le nombre d'écosystèmes industriels créés s'est établi à 54 écosystèmes et les conventions d'investissement signées, dans le même cadre, ambitionnent la création de 187.000 emplois.

Cette dynamique que connaît le secteur a impacté positivement les emplois créés par le secteur, soit un total de 288.126<sup>43</sup> postes au titre de la période 2014-2017, selon le Département de l'Industrie, représentant 57% de l'objectif d'emplois escomptés à horizon 2020.

Par branche d'activité, l'automobile a créé le plus d'emplois, avec 29% du total (soit près de 84.000 emplois). L'agroalimentaire et le textile-habillement en ont créé 16% et 13% respectivement. En revanche, la contribution des branches mécanique-métallurgique et l'aéronautique s'est située à 6% et à 3% respectivement.

Les investissements directs étrangers à caractère industriel ont totalisé, pour leur part, plus de 13 milliards de dirhams durant la période 2014-2017, en progression de +1,7 milliard de dirhams, par rapport à la période 2010-2013.

Pour ce qui est des exportations industrielles, elles ont totalisé 149,4 milliards de dirhams<sup>44</sup>, en progression annuelle moyenne de +10,3% sur la période 2014-2017.

Quant à la promotion du commerce, le Département a adopté une nouvelle feuille de route de développement du commerce et de la distribution couvrant la période 2017-2021 et dont les objectifs portent sur la lutte contre la précarité urbaine et l'endiguement de l'informel et la modernisation de la distribution comme moteur de l'émergence de l'ensemble de l'économie.

<sup>43</sup> Y compris l'offshoring.

<sup>44</sup> Hors dérivés des phosphates.

## 5.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

L'autonomisation économique des femmes signifie un meilleur accès au marché du travail, aux activités génératrices de revenus et aux plates-formes de décision économique. En partenariat avec le secteur privé, la société civile et les partenaires internationaux, les pouvoirs publics ont adopté un ensemble de mesures pour créer un environnement propice au travail des femmes, à l'accès au marché du travail et à l'appui de l'entrepreneuriat féminin, notamment, dans le secteur de l'industrie et du commerce.

### 5.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

❖ *La promotion de l'entrepreneuriat féminin et l'inclusion financière des femmes entrepreneurs :*

#### **Instrument de garantie «ILAYKI»**

Lancé en 2013 par la Caisse Centrale de Garantie (CCG), le fonds de garantie «ILAYKI»<sup>45</sup> a connu une révision en juin 2017 pour élargir son champ d'intervention aux entreprises détenues majoritairement par une ou plusieurs femmes et pour inclure les crédits bancaires à court terme avec application d'un taux de commission de garantie de 0,5% (HT). L'année 2017 a été marquée par le traitement par le Fonds « ILAYKI » de près de 347 dossiers pour un volume des crédits garantis de 90,88 millions de dirhams, bénéficiant à hauteur respectivement de 29% et de 8% aux secteurs de commerce et de l'industrie.

#### **Appui au financement des TPME industrielles**

Les mécanismes de suivi/évaluation des programmes mis en place par Maroc-PME (voir tableau ci-dessous) pour renforcer l'accompagnement des TPME sont amenés à intégrer la dimension genre dans ces mécanismes afin d'appréhender l'impact de ces programmes sur l'entrepreneuriat féminin et de concevoir les mesures d'ajustement en cas de détection d'inégalités.

Programme	Description
« ISTITMAR CROISSANCE »	➤ Soutien des projets d'investissement et de développement technologique réalisés par les TPE industrielles, à travers une contribution de 30% du coût d'investissement TTC plafonnée à 2 millions de DH par bénéficiaire
« IMTIAZ CROISSANCE »	➤ Accompagnement des PME industrielles dans la concrétisation de leurs projets de développement, à travers une contribution de l'Etat au profit des PME correspondant à 20% du montant total de l'investissement TTC plafonnée à 10 millions de dirhams
Appui et assistance technique aux projets de créativité et co-développement	➤ Un support de 50 à 80% des dépenses de créativité et de co-développement en faveur des PME opérant dans le secteur industriel, particulièrement, dans les branches textile/habillement et automobile/aéronautique.

<sup>45</sup> Le Fonds ILYAKI vise à encourager la création d'entreprises promues exclusivement par des femmes en accordant une garantie à hauteur de 80% du crédit bancaire. Profitant initialement aux entreprises féminines (100%), en cours de création et ayant un projet d'investissement finançable par crédit bancaire ne dépassant pas 1 million de dirhams.

❖ *Partenariats internationaux favorisant l'autonomisation économique des femmes en impliquant le Département de l'Industrie et du Commerce*

Le Plan Cadre des Nations unies d'Aide au Développement UNDAF 2017-2021, intègre les principes de durabilité, d'inclusion et de résilience tels qu'énoncés dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il comporte six résultats/effets dont l'effet 5 qui porte expressément sur l'inclusion économique, la réduction des inégalités et des vulnérabilités moyennant des dispositifs favorisant l'entrepreneuriat féminin, notamment, dans le secteur industriel. Le tableau ci-après présente le plan de travail conjoint 2017-2018 relatif à l'effet 5 et particulièrement les projets qui impliquent le Département de l'Industrie et du Commerce:

Agence	Interventions stratégiques, Programmes, Projets	Période	Partenaire(s) nationaux de mise en œuvre	Budget Total
ONU FEMME S	Autonomisation économique des femmes par l'accès à l'entrepreneuriat	2017-2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministère de l'industrie, de l'investissement, du commerce et de l'économie numérique</li> <li>- Ministre du Tourisme, du Transport aérien, de l'Artisanat et de l'Economie sociale</li> </ul>	74.000 dollars

Source : Plans de travail conjoints 2017-2018 du Plan Cadre des Nations unies d'Aide au Développement au Maroc (UNDAF) 2017-2021.

### Plan de Travail Conjoint 2017-2018

#### 5.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

Le Département de l'Industrie et du Commerce, conformément aux dispositions de la nouvelle LOF, a retenu dans le cadre de son budget, au titre de la loi de Finances 2018, trois programmes<sup>46</sup>. Il s'agit, en l'occurrence, du programme « développement industriel et promotion des investissements », du programme « développement du commerce et de la qualité » et du programme transversale « support et pilotage ». Toutefois, aucun projet ni action sensible au genre n'est pour autant, décliné au niveau de ces programmes en dépit de la mise en place d'actions en faveur de l'autonomisation économique des femmes et de la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Pour y remédier pour que le Département soit en ligne avec les dispositions de l'article 39 de la nouvelle LOF, le tableau qui suit présente des propositions d'indicateurs sensibles au genre et qui sont afférents aux programmes précités :

<sup>46</sup> Il s'agit du budget alloué au Ministère de l'Industrie, de l'Investissement, du Commerce et de l'Economie Numérique hors budgets affectés au programme de « l'économie digitale » et aux projets afférents au domaine du commerce extérieur

Programmes / Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance	Proposition d'Indicateurs de performance sensible au genre élaborés
Développement industriel et promotion des investissements	1.933,3	-Création de 500 000 emplois industriels	-Taux de création d'emplois industrie	-Part des femmes dans les emplois créés dans l'industrie
Développement du commerce et de la qualité <sup>47</sup>	163,08	-Accroître la compétitivité des opérateurs du secteur organisé	-Taux de modernisation des commerces de proximité et de marchands ambulants réhabilités	-Part des femmes bénéficiaires des projets de modernisation des commerces de proximité et de marchands ambulants réhabilités
		- Rénover le cadre sectoriel	-Taux de réalisation de projets structurants	Les projets structurants portent sur la réforme des marchés de gros, le développement d'infrastructures commerciales de nouvelle génération, l'alphabétisation fonctionnelle des commerçants, les actions de sensibilisation de formation et d'information, etc...  -Accompagner cet indicateur par la part des femmes bénéficiaires de ces projets structurants.
Support et pilotage	389,632	Améliorer les compétences et optimiser les ressources	-Nombre de j/h de formation par agent	Part des femmes fonctionnaires du Département bénéficiant d'actions de formation
				Part des femmes dans les postes de responsabilité

Propositions d'indicateurs de performance sensibles au genre accompagnant les programmes du Département de l'Industrie et Commerce

### 5.3. Analyse des principaux indicateurs de résultats relatifs au secteur

#### 5.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Département

Le Ministère emploie 1.244 fonctionnaires en 2018 avec un taux de féminisation situé à 42,05%, soit un taux supérieur à la moyenne nationale.

En termes d'accès aux postes de responsabilités, la part des femmes responsables est de 29,34%. Les femmes sont représentées dans la quasi-totalité des niveaux de responsabilité

<sup>47</sup> Les analyses concernant ce programme ne couvrent que la composante commerce intérieur.

avec une directrice générale, une inspectrice générale, 3 directrices, une femme ingénieur général, 6 femmes chefs de division et 38 femmes chefs de service.

### 5.3.2. L'emploi des femmes dans le secteur industriel et du commerce

Au niveau national, le secteur de l'industrie constitue le deuxième secteur pourvoyeur d'emplois pour les femmes avec une part de 24,9% de l'emploi féminin en 2016.

Situation dans la profession principale	2005	2016
Agriculture forêt et pêche	37,9	40,9
Industrie y compris l'artisanat	33,8	24,9
Bâtiments et travaux publics	0,8	1,2
Services	17,3	18,2
Total	27,5	25,9

Source : HCP « La femme marocaine en chiffres : tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles », 2017

### Taux de féminisation de l'emploi (en%) selon les secteurs d'activité économique au niveau national

Par branche d'activité, la branche « industrie textile habillement bonneterie » reste la plus féminisée avec une part d'emploi féminin de 44,4% en 2016, suivi de la branche « Industrie alimentaire, boissons et tabacs » avec un taux de féminisation de 29,9% en 2016. Néanmoins, ces deux branches accusent une baisse du taux de féminisation de 13,7 points et de 0,7 point respectivement comparativement à l'année 2005. Quant à la présence féminine dans les secteurs de l'industrie extractive et des « bâtiments et travaux publics », elle reste marginale avec des taux de féminisation d'emploi respectivement de 2,4% et 1,2% en 2016.

Branche d'activité	2005	2016
Industrie extractive	-	2,4
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	30,6	29,9
Industrie textile, bonneterie, habillement...	58,1	44,4
Autres industries manufacturières	9,0	10,4
Commerce	-	8,1
Restauration et hôtellerie	17,3	20,3
Total	27,5	25,9

Source : HCP « La femme marocaine en chiffres : tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles », 2017

### Taux de féminisation de l'emploi (en %) selon les branches économiques au niveau national

Concernant le secteur du commerce, les chiffres restent relativement modestes, la part de l'emploi féminin n'est que de 8,1% en 2016.

### 5.3.3. L'accès des femmes à l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat constitue pour les femmes marocaines une opportunité d'accéder à des activités génératrices de revenus en tant que femmes chefs d'entreprises, ou femmes exerçant une profession libérale ou femmes en coopérative. Selon les derniers chiffres du Haut-commissariat au plan (HCP), les femmes qui ont un statut professionnel indépendant

représentent 14,1% des « Indépendants » en 2016 contre un taux de 11,6% en 2005. De même, le taux de féminisation du statut « Employeurs » a augmenté, passant de 6,5% en 2005 à 8,9% en 2016. Quant au taux de féminisation des membres de coopératives, il est passé à 8% en 2016 contre 9% en 2005.

Situation dans la profession principale	2005	2016
Salariés	22,7	19,6
Indépendants	11,6	14,1
Employeurs	6,5	8,9
Aides familiales	51,6	61,4
Apprentis	10,5	10,3
Membres coopérative ou associés	9,0	8,0
Autres	50,0	52,4
Total	27,5	25,9

Source : HCP « La femme marocaine en chiffres : tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles », 2017

#### Taux de féminisation de l'emploi (en %) selon la situation dans la profession principale au niveau national

Par ailleurs, une étude réalisée par l'ONUUDI sur « l'entrepreneuriat féminin en Egypte, Jordanie, Liban, Maroc, Palestine et Tunisie » estime que le pourcentage d'entreprises appartenant au moins en partie à des femmes est de 31,3 % au Maroc comparé à une moyenne de 22,7 % dans la région MENA. Ce taux est de 16,1 % en Égypte, de 15,7 % en Jordanie, de 43,5 % au Liban, de 12,6 % en Cisjordanie et Gaza et de 49,5 % en Tunisie.

Cette étude réalisée dans le cadre du projet « Promouvoir l'autonomisation des femmes pour un Développement Industriel Inclusif et Durable dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord » piloté par l'ONUUDI, a été menée, entre 2015 et 2016, sur la base d'une revue documentaire et d'un sondage en ligne auprès de 1.210 femmes entrepreneures dans les 6 pays de la région concernée.

L'étude a soulevé plusieurs constats :

- Le financement au démarrage des activités de l'entreprise est assuré par les fonds propres pour 70,5% des femmes entrepreneurs marocaines. A noter que ces dernières sont également celles qui recourent le plus au crédit bancaire (46,5%) ;

	Crédit bancaire	Business Angels	Fonds propres
Egypte	11,3	4,5	80,8
Jordanie	28,1	22,6	58,6
Liban	25,2	12,8	64,7
Maroc	46,5	2,4	70,5
Palestine	14,1	10,7	76,1
Tunisie	34,6	7,9	75,2

#### Financement au démarrage (en % des répondantes)

- Les femmes entrepreneures marocaines sont celles qui recrutent le plus d'employés avec un effectif moyen de 9,37 comparé à 8,89 en Tunisie, 6,71 en Égypte et 2,03 au Liban ;
- Les femmes entrepreneures marocaines sont les plus nombreuses à déclarer avoir bénéficié de services d'appui au démarrage de leur entreprise (31,86% au Maroc contre 12,43% en Egypte, 13,86% en Tunisie, 13,68% au Liban et 16,26% en Jordanie);
- Les entreprises féminines enquêtées tendent à être concentrées sur certains secteurs. Pour le cas du Maroc, une concentration dans les activités des services (48,19%) et le commerce (26,42%) est à relever. Les activités liées à l'agriculture et aux industries manufacturières sont, par contre, peu représentées (respectivement 3,11% et 11,92%) ;

	Agriculture	Industries manufacturières	Services	Commerce	Artisanat
Egypte	1,6	18,4	26,4	13,6	40
Jordanie	2,6	11,04	44,16	22,73	19,48
Liban	4,06	10,15	23,86	48,73	13,2
Maroc	3,11	11,92	48,19	26,42	10,36
Palestine	3,85	9,34	22,53	14,29	50
Tunisie	14,81	13,76	32,80	13,76	24,87

Source : « L'entrepreneuriat féminin en Égypte, Jordanie, Liban, Maroc, Palestine et Tunisie », 2017

#### Secteur d'activité des entreprises féminines (en % des répondantes)

- Les principaux obstacles à la création d'entreprise identifiés par les femmes entrepreneures enquêtées diffèrent selon les pays. Au Maroc, ces obstacles sont par ordre d'importance : le manque de contacts (31,3%), le manque d'expérience (29,9%), le manque d'information (24,5%), le manque d'assistance (24,5%) et le manque de financement (24,5%).

En termes de solutions proposées pour remédier à ces obstacles, les femmes entrepreneures enquêtées souhaitent des améliorations à tous les niveaux. Ainsi, les femmes entrepreneures marocaines sont deux fois plus nombreuses (50%) à souhaiter des formations en entrepreneuriat. Elles sont également deux fois plus nombreuses à souhaiter qu'une aide publique soit accordée aux femmes entrepreneures (49,1%). Aussi, elles sont les plus nombreuses à demander de faciliter le recrutement (26,5%)

L'étude a, en outre, décliné les recommandations globales couvrant les pays de la région MENA en faveur de la promotion de l'entrepreneuriat féminin et qui se rapportent essentiellement à :

- Disposer d'une information régulière et fiable sur la situation et l'évolution de l'entrepreneuriat féminin.
- Communiquer, via les médias, sur l'entrepreneuriat féminin, ses apports et sur les rôles des femmes dans les pays du MENA.
- Rendre les cadres institutionnels plus appropriés, à travers des actions qui devraient concerner en priorité : l'accès au financement, l'accès à de nouveaux marchés (marchés publics, grandes entreprises, marchés internationaux), les facilités de recrutement (primes à l'embauche, réduction de charges sociales...), la réduction des formalités administratives et du coût de la création d'entreprise.
- Favoriser l'accès des femmes au « savoir » entrepreneurial et en même temps rendre les universités plus entrepreneuriales.
- Accompagner les entreprises en création (pépinières d'entreprises, incubateurs, centres d'entrepreneuriat pour les femmes...).
- Orienter la création d'entreprises des femmes vers des secteurs industriels et à forte valeur ajoutée.
- Renforcer des écosystèmes entrepreneuriaux en cohérence avec les spécificités des territoires.

## 6. DEPARTEMENT DU TOURISME

Le secteur touristique fournit aux femmes d'importantes opportunités d'autonomisation, comme en témoignent les résultats du rapport global produit en 2010 par ONU femmes et l'Organisation Mondiale du Tourisme (OMT) attestant que le tourisme fournit de multiples possibilités de participation des femmes au marché du travail, à l'entrepreneuriat et au leadership. A cet égard, la prise en compte de la dimension genre dans les pratiques de programmation du Département du Tourisme s'avère porteuse d'opportunités d'inclusion, tout en s'alignant aux normes d'efficacité de la dépense publique.

### 6.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Département

A fin 2017, les arrivées touristiques ont atteint 11,3 millions de touristes, réalisant une hausse moyenne de 1,8% depuis 2010 (4,3 points au-dessous du sentier de croissance prévu par la vision 2020), soit un manque à gagner de 3,7 millions d'arrivées par rapport à l'objectif intermédiaire de la vision 2020.

Par ailleurs, la capacité hôtelière s'est appréciée en moyenne de 5,8% à fin 2017 pour atteindre 251.206 lits (2,2 points au-dessous du sentier de croissance de la vision 2020), soit une sous-capacité de 31.830 lits par rapport à l'objectif intermédiaire de la vision 2020. La concentration territoriale de la capacité hôtelière (33% pour Marrakech et 16% pour Agadir en 2017) s'est légèrement allégée au profit des autres destinations (8% pour Casablanca, 5% pour Tanger et 4% pour Fès).

L'impulsion volontariste de l'Etat conjuguée à une amélioration des conditions du marché et de l'environnement international, devraient remettre les arrivées touristiques sur le sentier de croissance de la Vision 2020. Dans ce sens, les perspectives de l'activité touristique en 2018 sont prometteuses, comme en témoigne la hausse de 10,5% des arrivées touristiques à fin juin 2018 suite à l'afflux des touristes étrangers (+16,8%) inhérent à la reprise des marchés historiques (+10% pour les touristes français, +6% pour les espagnols, +7% pour les touristes du Royaume Uni et 13% pour les allemands), conjugués au comportement positif des arrivées des MRE (+1%).

Quant aux nuitées enregistrées dans les hôtels classés, elles ont progressé de 10% à fin juin 2018 (+13% des non-résidents et +3% du tourisme interne). Les recettes de voyage se sont, également, accrues de 1,2% à fin août 2018.

## 6.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre

Le Département du tourisme a engagé plusieurs projets visant la promotion du rôle des femmes dans le secteur touristique. Toutefois, le Département est amené à fournir davantage d'efforts pour une application réussie de la démarche performance sensible au genre qui soit en ligne avec l'article 39 de la LOF.

### 6.2.1. Prise en compte de la dimension genre dans les programmes et projets du Département

Le Département du tourisme a mis en place plusieurs actions qui prennent en considération la dimension genre, à savoir :

- *La signature en 2016 de la Charte marocaine du tourisme durable* qui appelle, dans le cadre de son 4ème principe portant sur l'adoption de principes d'équité, d'éthique et de responsabilité sociale, à la promotion et à l'application d'une équité genre dans toutes les formes de développement et de promotion du tourisme ;
- *L'adoption de la loi 80-14 relative aux établissements touristiques et aux autres formes d'hébergement touristique*, qui prend en considération les besoins différenciés de la clientèle des établissements d'hébergement touristique.
- *L'autonomisation socio-économique des femmes à travers le tourisme au Maroc* qui, dans le cadre des relations de coopération entre le Département du Tourisme et l'Organisation Mondiale du Tourisme pour le développement et la promotion du tourisme durable au Maroc, promeut l'autonomie socio-économique des femmes pour renforcer l'impact positif du développement du tourisme sur leur vie et contribuer à l'égalité entre les sexes. Ce projet devra se décliner en plans d'actions opérationnels pour quatre régions pilotes.
- *Le programme de développement intégré du tourisme rural et de nature*, qui constitue une opportunité pour améliorer l'employabilité des femmes vivant dans le milieu rural. Ce programme propose un ensemble de projets touristiques générateurs de revenus dans les domaines de l'accueil et de l'information, des circuits, d'animation et d'hébergement, ciblant les populations isolées et défavorisées en milieu rural.

### 6.2.2. Application des dispositions de la LOF: démarche performance sensible au genre

L'analyse du Projet de Performance (PDP) du Département du tourisme au titre de l'année 2018 révèle l'absence d'indicateurs prenant en considération l'approche genre dans ses programmes. Ceci dit, le Département est amené à inscrire les actions mises en place dans le cadre de la promotion de l'égalité et l'équité genre dans son PDP, tout en les accompagnants d'indicateurs de suivi et d'évaluation. De plus, les programmes conçus et mis en œuvre par le Département (*support, gouvernance et pilotage stratégique, compétitivité et durabilité de la chaîne de valeur touristique, développement du capital humain...*) sont aptes à être gendérisés. A cet égard, plusieurs indicateurs intégrant la dimension genre jugés pertinents sont proposés dans le tableau suivant :

Programme	Budget <sup>48</sup> (en millions de dirhams )	Objectifs	Indicateurs d'objectifs	Propositions d'indicateurs sensibles au genre
Support, gouvernance et pilotage stratégique	280,8	Accompagnement du secteur touristique par la réalisation d'études et d'analyses adéquates	-Part des des études intégrant l'approche genre (indicateur proposé)	
		Création de nouvelles instances de gouvernance entre les secteurs public et privé afin d'insuffler une dynamique de pilotage du secteur	- Taux de création des instances de gouvernance prévues - Taux de création des fédérations régionales du tourisme	- Taux de participation des femmes dans les instances de gouvernance - Taux de participation des femmes dans les fédérations régionales du tourisme
		Nombre de jours de formation/ personne	- Nombre de formation continue en jour / homme	- Nombre de formation continue en jour / femme
	31	Modernisation et adaptation du cadre juridique des métiers du tourisme	-Taux de production des textes juridiques et normatifs  -Taux de réalisation des référentiels adaptés aux exigences de développement durable	-Taux de diffusion des référentiels du tourisme durable et responsable, tenant compte de l'aspect genre auprès des touristes et des professionnels du tourisme
		Encadrement, contrôle et appui aux Etablissements touristiques et associations professionnelles	- Taux d'avancement de l'accompagnement des établissements d'hébergement touristique dans le cadre de la réforme du système de classement  -Taux d'adhésion aux plateformes dématérialisées des activités touristiques  -Taux d'accompagnement des représentations métiers	- Part des femmes propriétaires/gérantes des établissements touristiques  - Part des femmes entrepreneurs propriétaires ou gérantes des Etablissements touristiques bénéficiant de l'accompagnement.
		Pilotage de la durabilité	Taux d'exécution des études relatives aux indicateurs du Tourisme Durable selon ses 4 axes	- Décliner ce taux par axe (le 4 <sup>ème</sup> axe porte sur la promotion de l'égalité et de l'équité et de la responsabilité sociale)

<sup>48</sup> Comprend le budget général et les crédits propres des SEGMA relevant du Département du Tourisme et Transport Aérien.

Développement du capital humain	64,37	Mise en œuvre des axes du contrat RH 2014-2020	- Taux de réalisation de l'objectif quantitatif de la vision 2020	- Part des lauréates dans le total des lauréats
		Amélioration du taux d'encadrement pédagogique	-Taux d'encadrement pédagogique (technique et général)	-Part des femmes bénéficiant de l'encadrement pédagogique  - Part des femmes dans le corps assurant l'encadrement pédagogique en matière de formation dans les métiers du Tourisme

### 6.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

#### 6.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Département

L'effectif du personnel du Département du Tourisme s'élève, à fin juin 2017, à 1.325 cadres et agents dont 610 femmes, soit un taux de féminisation de l'effectif global du Département de 46%. Ce taux est encore plus important au niveau de l'administration centrale, avoisinant 52%. Par rapport au taux d'accès des femmes aux postes de responsabilités au sein du Département, il est situé à 27%.

#### 6.3.2. Analyse des indicateurs de résultats approchant la situation des inégalités de genre dans le secteur

Si la part des femmes dans l'emploi touristique varie entre 50% à 85% en Europe, cette part ne dépasse pas, en revanche au Maroc, 20,3% en 2016 (21,6% en milieu urbain et 11,9% en milieu rural), en repli de 2 de points par rapport à l'année 2015. Le faible taux de féminisation du secteur touristique est d'autant plus prononcé en milieu rural, où il s'établit à 11,9% en 2016, en baisse de 5 points comparé à l'année précédente, contre 21,6% en milieu urbain.

Par ailleurs, en termes de formation, la part des filles lauréates dans des établissements de formation touristique et hôtelière relevant du Département du tourisme, au titre de l'année 2016, s'est élevée à 43%, dans le total des lauréats. Cette part est plus importante au niveau de l'Institut Supérieur International du Tourisme de Tanger, dépassant ainsi le seuil de la parité (55%). Concernant le dispositif national de la formation<sup>49</sup> dans le secteur touristique, la part des filles est de 56%, au titre de l'année 2015, correspondant à 1.239 lauréates, dont 65% sont des techniciennes, 18% sont des techniciennes qualifiées (18%) et 16% sont des techniciennes spécialisées.

<sup>49</sup> Données du Département de la Formation Professionnelle.

## 7. DEPARTEMENT DE L'ARTISANAT ET DE L'ECONOMIE SOCIALE

Les chantiers entrepris par le Secrétariat d'Etat de l'Artisanat et de l'Economie Sociale (SAES) tiennent compte la dimension genre, à travers plusieurs champs d'intervention, notamment, ceux relatifs à l'élaboration des politiques et des programmes pour l'emploi et développement rural, l'incitation du secteur privé pour assurer un meilleur encadrement et représentativité des femmes artisanes et exerçant des activités dans le cadre de coopératives, la multiplication des formes de soutien à l'entrepreneuriat féminin, la restructuration des activités informelles par la promotion de l'économie sociale et solidaire...

### 7.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Secrétariat de l'Artisanat et de l'Economie Sociale

#### *Secteur de l'artisanat*

Le SAES s'est engagé dans la mise en œuvre de la stratégie de développement du secteur de l'artisanat à l'horizon 2015.

Aujourd'hui, une nouvelle étude portant sur l'élaboration d'une nouvelle stratégie du secteur de l'artisanat 2020-2030 est en cours de lancement. Au-delà de l'artisanat à fort contenu culturel, cette stratégie engloberait également l'ensemble des métiers de l'artisanat. En outre, elle mettrait en exergue l'implication des instances régionales dans la mise en place d'un modèle efficace pour assurer une bonne gouvernance.

#### *Secteur de l'économie sociale et solidaire*

Dans le cadre de sa vision stratégique 2020 pour le développement de secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS), le SAES a mis en œuvre plusieurs programmes d'appui et de promotion visant, notamment, à dynamiser les activités génératrices de revenus, à favoriser la promotion des produits équitables et à accompagner et à assister les nouvelles coopératives.

La Stratégie Nationale de Développement de l'Economie Sociale et Solidaire (2010-2020) se base sur deux leviers:

- le renforcement des acteurs de l'économie sociale et solidaire et de la complémentarité entre ses composantes ;
- l'amélioration de la gouvernance et de l'environnement global du secteur.

Dans le cadre de cette stratégie, le Programme d'Actions Opérationnel Transversal a été entamé afin de soutenir et à appuyer les organismes de l'ESS, de promouvoir la commercialisation de leurs produits et prestations et d'encourager le regroupement y des femmes et des jeunes dans des actions collectives favorisant l'accès aux projets générateurs de revenus et à l'auto-emploi.

### 7.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre dans les secteurs de l'artisanat et de l'économie sociale

Au regard de l'importance du rôle des femmes dans les secteurs de l'artisanat et de l'économie sociale en tant que productrices dont les potentialités sont reconnues, les stratégies de développement de ces deux secteurs mis en œuvre par le SAES touchent effectivement aussi bien les femmes que les hommes. Toutefois, une prise en compte de la dimension genre dans les pratiques de programmation du SEAS est appelée à être davantage explicite et ce, conformément aux dispositions de la nouvelle LOF.

### 7.2.1. Programmes et projets sensibles au genre

#### ➤ *Programmes et projets bénéficiant notamment aux femmes dans le secteur de l'artisanat*

Les infrastructures de production et de commercialisation sont cruciales pour le développement socio-économique de l'artisanat. Elles conditionnent la croissance et la création d'emplois dans ce secteur. De même, le développement durable des activités artisanales et l'intégration de celles-ci dans la sphère économique et commerciale sont tributaires de la disponibilité d'espaces de production et de commercialisation adéquats. Toutefois, il importe de souligner que la circulaire régissant la sélection des bénéficiaires des locaux des infrastructures créées ne prend pas en compte la dimension genre et par conséquent les besoins spécifiques des femmes. La prise en compte de cette dimension permettrait une sélection des bénéficiaires davantage équitable. *Aussi importe-t-il de souligner que parmi ces espaces, les locaux individuels bénéficient aux femmes à hauteur de 30 %.*

#### ❖ *Dar Sanaa*

Ces espaces de production sont mis en place pour accompagner les femmes artisanes principalement en milieu rural. Depuis 2012 jusqu'à 2017<sup>50</sup>, près de 65 « Dar Sanaa », ont été créés. Ces espaces ont bénéficié à 3.180 femmes qui ont exercé dans les métiers du tapis rural, de la broderie et de la couture.

#### ❖ *Labélisation, certification et innovation*

Le projet « Labélisation, certification et innovation » a permis de créer 26 marques d'artisanat au profit des femmes artisanes, soit 50% de l'ensemble des marques créées. L'action de certification et de labélisation est, également, programmée dans le plan d'action du SAES dans le cadre de la poursuite des projets Millennium Challenge Account (MCA) faisant bénéficier 365 unités de production, satisfaisant les prérequis du Label National de l'Artisanat du Maroc (Morocco Handmade) qui fait ressortir 128 unités de production dirigées par des femme (soit 35% des unités bénéficiaires).

Par ailleurs le nombre et le pourcentage des femmes ayant reçu le « Prix National des Meilleurs Artisans » s'est accru entre 2012 et 2017 pour atteindre respectivement 49 femmes et 51% du nombre total des bénéficiaires de ce prix<sup>51</sup>.

#### ❖ *Appui aux associations professionnelles féminines*

Dans le cadre du projet d'appui aux associations professionnelles, le SAES a octroyé des subventions à 30 associations professionnelles féminines durant la période 2012-2017.

#### ❖ *Formation professionnelle*

Les femmes artisanes bénéficient d'actions de formation, d'accompagnement et d'appui technique. Sur le plan de la formation initiale des jeunes, les filles représentent 48 % des 15.423 inscrits au mode de formation résidentielle et 57% des 49.404 apprentis dans le cadre

<sup>50</sup> SAES, septembre 2018

<sup>51</sup> SAES, septembre 2018.

du mode de formation par apprentissage et ce, entre 2012 et 2018. En outre les femmes représentent 30% des 30.606 bénéficiaires de la formation continue. De plus, 76% des 46.520 artisans ayant bénéficié du programme d'Alphabétisation Fonctionnelle sont des femmes.

❖ *Promotion et commercialisation*

La présence de la femme artisanne dans les actions de promotion est, particulièrement, significative aux évènements ciblant les artisans individuels, les associations et les coopératives.

Il importe de souligner que l'article 7 de la convention cadre relative aux foires régionales organisées annuellement par les différentes chambres d'artisanat et financées partiellement par la Maison de l'Artisan, stipule que la part de la participation des femmes ne peut être en deçà des 30%.

➤ *Programmes et projets bénéficiant notamment aux femmes dans le secteur de l'économie sociale et solidaire*

❖ *Salons nationaux et régionaux de l'économie sociale et solidaire*

Ces salons sont organisés par SAES pour promouvoir les produits et prestations des coopératives et associations, sensibiliser aux projets de l'économie sociale et inciter à l'achat solidaire. Ils constituent également une opportunité d'échange, de dialogue et de concertation entre les différents acteurs de l'économie sociale. Depuis 2008, près de 22 salons ont été organisés. La participation féminine à ces salons dépasse les 60%.

❖ *Les marchés itinérants*

Au total près de 32 éditions de marchés itinérants ont été organisés au profit de plus de 1.800 coopératives et associations avec une moyenne de 60 coopératives bénéficiaires par édition. Ces marchés permettent de promouvoir les produits de l'économie sociale et solidaire, d'accompagner les porteurs de projet d'activités génératrices de revenu et d'encadrer les coopératives et les associations, le but étant d'améliorer la présentation et la qualité de leurs produits. La participation féminine à ces marchés dépasse les 70%.

❖ *Intégration des produits des coopératives dans les grandes surfaces de distribution*

De plus, le SAES a élaboré un projet de loi portant sur le commerce équitable au profit des unités de l'ESS. Ce projet de loi permettra de valoriser le travail des femmes adhérentes aux coopératives, notamment, celles relevant des secteurs de l'agriculture et de l'artisanat. Il permettra par conséquent d'améliorer leur situation en leur garantissant un revenu juste et équitable et de les autonomiser. Jusqu'en 2017, le nombre de coopératives féminines bénéficiaire de ce projet a atteint 2.677 coopératives regroupant 40.345 femmes.

❖ *« Mourafaka »*

Le programme «Mourafaka», lancé en janvier 2011, est un programme d'appui post création destiné aux coopératives nouvellement créées. Il cible 500 coopératives annuellement. Cet accompagnement bénéficie en priorité aux jeunes, aux femmes et aux projets innovants, notamment, dans les domaines de management et de marketing.

Initialement prévue pour la période 2011-2015, la durée d'exécution de ce programme a été étendue à l'année 2018 pour permettre d'appuyer et d'accompagner près de 2.000 nouvelles coopératives.

❖ *Plans de Développement Régionaux de l'Economie Sociale et Solidaire (PDRESS)*

Ces plans visent à doter chaque région d'un plan d'actions qui guidera le développement et la promotion de l'économie sociale et solidaire dans la région. Des conventions cadres ont été signées avec les conseils régionaux pour l'exécution des programmes et des projets relatifs à la promotion de l'ESS. Ces programmes donnent la priorité aux projets féminins dans les zones rurales.

#### ❖ *Formation*

En marge des salons, le SAES organise des ateliers de formation au profit des coopératives, associations et entreprises sociales et ce, dans les domaines de la gestion, de la comptabilité, des techniques de commercialisation et du management de qualité dans un but de renforcement des capacités de production et d'innovation de leurs représentants et d'amélioration de la gouvernance et de la transparence dans la gestion de leurs affaires. Ces modules ont bénéficié à plus de 3.400 représentants des coopératives et d'associations dont les femmes représentent plus de 70%.

Dans le même sillage, le SAES a organisé plusieurs consultations régionales autour de la nouvelle stratégie de l'économie sociale et solidaire. Ainsi, près de 12 rencontres régionales ont été organisées marquée par la participation de plus de 120 coopératives et associations à chaque rencontre dont 60% sont représentées par de coopératives et associations féminines.

### **7.2.2. Application des dispositions de la LOF : démarche de performance sensible au genre**

Conformément aux dispositions de la nouvelle LOF, le budget du SAES, au titre de l'année 2018, est décliné en trois programmes en l'occurrence « l'artisanat », « l'économie sociale » et « le support et pilotage ». Toutefois, l'ensemble des enveloppes budgétaires allouées au SAES ne traduit pas explicitement l'effort entrepris par ce Département pour réduire l'inégalité de genre auxquelles font face les femmes dans les secteurs de l'artisanat et de l'économie sociale.

Bien que plusieurs projets de développement de l'artisanat et de l'économie sociale bénéficient à des degrés divers aux femmes, les pratiques de programmation du SAES gagneraient à prendre davantage en compte de façon explicite la dimension genre comme le stipule l'article 39 de la nouvelle LOF.

Le tableau ci-dessous met en relief certains indicateurs sensibles au genre élaborés par le SAES ainsi que des propositions d'autres indicateurs à même de mesurer le niveau d'atteinte d'égalité de genre au regard des programmes et projets mis en place :

Programmes	Objectifs	Indicateurs de performance	Cible 2018	Cible 2019	Propositions de désagrégation par sexe des indicateurs de performance
Artisanat	Promouvoir la qualité et l'innovation renforcer la promotion des produits artisanaux	-Nombre de bénéficiaires des événements organisés	3.500	3.500	-A désagréger par sexe les bénéficiaires
		-Nombre d'unités auditées selon le sexe (unités de production féminine) <sup>52</sup>	90	90	
		-Nombre de bénéficiaires selon le sexe d'appui aux artisans	-	-	-A renseigner
		-Nombre de bénéficiaires des infrastructures créées ou aménagées	1.090	1.979	-A désagréger par sexe les bénéficiaires
	Former et renforcer les capacités des acteurs du secteur	-Taux d'insertion des lauréats à la sortie des établissements de formation	72%	-	- A désagréger par sexe les lauréats
		-Nombre de lauréats formés	20.870	29.550	- A désagréger par sexe les lauréats formés
		-Nombre d'artisans formés	16.620	23.850	- A désagréger par sexe les artisans formés
		-Nombre d'artisans alphabétisés	16.170	20.170	- A désagréger par sexe les artisans alphabétisés
		-Taux de couverture <sup>53</sup> selon le sexe	-	-	-A renseigner
	Economie sociale	Développement des coopératives	-Taux d'accompagnement des coopératives	115,20 %	120% <sup>54</sup>
-Taux d'impact des séances de sensibilisation <sup>55</sup>			80%	82%	-A accompagner par un sous indicateur renseignant sur la part des coopératives féminines sensibilisées
-Taux de durabilité des coopératives <sup>56</sup>			-	-	-A accompagner par un sous indicateur renseignant sur le taux de durabilités des coopératives féminines

<sup>52</sup> Il s'agit des unités de production féminine auditées par rapport au règlement d'usage des marques collectives de certification.

<sup>53</sup> Ce taux s'obtient par le rapport du nombre de stagiaires pendant l'année (s) étudiée (s) sur la capacité d'accueil de la même année. Il renseigne sur le taux de remplissage des établissements de la formation Professionnelle relevant de la Direction de la Formation Professionnelle et de la Formation Continue des Artisans

<sup>54</sup> Ce taux se rapporte au nombre de coopératives accompagnées par rapport à la valeur cible qui est de 5.000 coopératives

<sup>55</sup> Le taux d'impact des séances de sensibilisation est présenté par le SAES comme étant le nombre de personnes sensibilisées sur le nombre de personnes organisées en coopératives.

<sup>56</sup> Ce taux renseigne sur le nombre de coopératives actives par rapport au nombre de coopératives créées.

Support et Pilotage	Améliorer les compétences des ressources humaines du secrétariat d'Etat	-Taux de formation selon le sexe	40%	-	Cet indicateur exprime le rapport du nombre des femmes fonctionnaires bénéficiant des formations par l'effectif total des bénéficiaires de la formation chaque année.
		-Taux d'efficience de la GRH tenant compte des sexo-spécificités	3%	-	Cet indicateur exprime le rapport de l'effectif des femmes affecté à la fonction de gestion des ressources humaines à l'effectif total des femmes du Secrétariat d'Etat.

Source : *Projet de Performance du SAES*

Déclinaison des indicateurs de performance sensible au genre élaborés par le SAES et de nouvelles propositions

### 7.3. Etat des lieux des inégalités de genre dans le secteur à la lumière des efforts déployés

#### 7.3.1. Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du SAES

L'effectif du personnel du SAES est de l'ordre de 1.017 personnes, dont 43,4% de femmes. La proportion des femmes parmi les agents d'exécution est de 50%. Elle est de 47% parmi les cadres supérieurs et de 30% parmi les cadres de maîtrise.

Le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité au niveau du SAES est situé à 24%. Les femmes responsables occupent davantage les postes de Chef de Service (44% au niveau central et 21% au niveau régional)).

Au niveau de la formation dispensée, les femmes représentent 42% des bénéficiaires des actions de formation notamment en management.

## ANNEXES STATISTIQUES

1. Démographie
2. Education et formation
3. Activité, emploi et chômage
4. Santé

## 1- Démographie

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>1-1 Population par sexe</b> (En milliers) (1)	<b>31543</b>	<b>31894</b>	<b>32245</b>	<b>32597</b>	<b>32950</b>	<b>33848</b>	<b>34125</b>	<b>34487</b>	<b>34852</b>	<b>35220</b>
Femmes	15886	16063	16234	16406	16579	16814	17123	17306	17490	17676
Hommes	15657	15831	16011	16191	16371	16689	17002	17181	17362	17544
Taux de féminité	<b>50,4</b>	<b>50,4</b>	<b>50,3</b>	<b>50,3</b>	<b>50,3</b>	<b>50,2</b>	<b>50,2</b>	<b>50,2</b>	<b>50,2</b>	<b>50,2</b>
0 - 14 ans	49,0	49,0	49,0	49,0	49,0	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9
15 - 24 ans	49,6	49,5	49,4	49,3	49,2	50,1	50,0	49,8	49,7	49,5
25 - 34 ans	51,2	51,2	51,0	50,9	50,8	50,9	50,8	50,8	50,8	50,8
35 - 44 ans	52,2	52,3	52,2	52,2	52,1	51,4	51,4	51,4	51,4	51,3
45 ans et plus	51,0	51,1	51,2	51,2	51,3	50,6	50,7	50,8	50,8	50,9
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2018
<b>1-2 Fécondité</b>										
<b>Indice synthétique de fécondité</b>	<b>2,33</b>	<b>2,30</b>	<b>2,23</b>	<b>2,19</b>	<b>2,59</b>	<b>2,20</b>	<b>2,10</b>	<b>2,20</b>	<b>2,19</b>	<b>2,38</b>
Urbain	2,01	2,00	2,00	1,80	2,15	1,80	1,80	2,00	1,99	2,12
Rural	2,77	2,70	2,70	2,70	3,20	2,70	2,63	2,50	2,49	2,80
	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18
<b>1-3 Natalité</b>										
<b>Taux brut de natalité</b> (pour mille)	<b>19,2</b>	<b>18,8</b>	<b>18,7</b>	<b>18,5</b>	<b>18,3</b>	<b>18,1</b>	<b>17,8</b>	<b>17,6</b>	<b>17,4</b>	<b>17,2</b>
Urbain	17,6	16,2	16,4	16,3	16,2	16,1	16,7	16,6	16,5	16,4
Rural	21,4	22,8	21,9	21,6	21,4	21,1	19,5	19,1	18,8	18,5
	1999	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>1-4 Nuptialité</b>										
<b>Etat matrimonial de la population âgée de 15 ans et plus (%)</b>										
Célibataires	36,7	34,0	35,0	34,5	33,9	33,2	32,0	31,1	30,7	28,9
Mariés	51,6	52,8	53,3	53,8	54,3	55,0	55,8	56,5	56,9	57,8
Veufs	8,9	10,1	9,1	9,2	9,3	9,2	9,3	9,5	9,4	10,0
Divorcés	2,9	3,1	2,6	2,5	2,5	2,6	2,9	2,8	2,9	3,4
	1982	1993	1994	1999	2001	2003	2004	2007	2010	2014
<b>Proportions de femmes célibataires aux groupes d'âge 15-19 et 20-24 ans</b>										
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	1987	1994	2004	2007	2009	2010	2011	2014
<b>Age moyen au premier mariage</b>										
<b>National</b>										
Hommes	25,0	27,2	27,9	30,0	31,2	31,8	31,6	31,4	31,2	31,4
Femmes	19,3	22,3	23,4	25,8	26,3	27,2	26,6	26,6	26,3	25,8
<b>Urbain</b>										
Hommes	26,0	28,5	29,7	31,2	32,2	32,9	32,5	32,5	32,5	32,1
Femmes	20,9	23,8	25,4	26,9	27,1	27,9	27,0	27,4	27,2	26,4
<b>Rural</b>										
Hommes	24,2	25,6	26,1	28,3	29,5	30,2	29,9	30,0	29,5	30,3
Femmes	18,5	20,8	21,5	24,2	25,5	26,3	25,7	25,6	25,3	24,9
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Répartition des ménages selon le sexe du chef de ménage (1)</b>										
<b>Femmes</b>	17,0	17,2	17,5	17,7	17,9	16,2	16,3	16,4	16,5	16,6
Urbain	19,1	19,3	19,4	19,6	19,7	18,6	18,7	18,8	18,9	19,0
Rural	13,4	13,7	13,9	14,1	14,4	11,6	11,6	11,5	11,5	11,5
<b>Hommes</b>	83,0	82,8	82,5	82,3	82,1	83,8	83,7	83,6	83,5	83,4
Urbain	80,9	80,7	80,6	80,4	80,3	81,4	81,3	81,2	81,1	81,0
Rural	86,6	86,3	86,1	85,9	85,6	88,4	88,4	88,5	88,5	88,5

Source : Haut commissariat au Plan

(1) Rétroprojections de la population CERED 2014-2050, ENDP 2009-2010 et RGPH 2014

## 2- Education et formation

	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18
<b>Taux spécifiques de scolarisation dans l'enseignement</b>										
<b>primaire % (6-11 ans)</b>	<b>91,6</b>	<b>94,8</b>	<b>97,5</b>	<b>97,9</b>	<b>99,6</b>	<b>99,5</b>	<b>99,1</b>	<b>97,4</b>	<b>99,1</b>	<b>99,5</b>
Masculin	93,3	96,2	98,7	98,9	100,1	99,9	99,7	98,0	99,6	99,9
Féminin	89,9	93,5	96,3	97,0	99,1	99,1	98,5	96,7	98,5	99,1
Urbain : Masculin	92,1	96,2	100,0	100,5	101,9	99,5	101,1	96,0	97,7	
Féminin	91,4	95,1	98,7	98,9	100,3	97,5	98,5	95,6	97,1	
Rural : Masculin	94,6	96,1	97,1	96,9	98,1	100,6	98,2	100,6	102,0	103,4
Féminin	88,3	91,7	93,6	94,8	97,7	101,0	98,4	98,2	100,3	101,9
<b>Taux spécifiques de scolarisation dans l'enseignement</b>										
<b>secondaire collégial (12-14 ans) (%)</b>	<b>70,2</b>	<b>75,4</b>	<b>79,1</b>	<b>83,7</b>	<b>85,1</b>	<b>87,6</b>	<b>90,4</b>	<b>85,2</b>	<b>87,6</b>	<b>89,7</b>
Urbain : Masculin	89,4	95,9	99,7	103,1	103,6	104,4	105,1	95,2	97,0	
Féminin	85,5	91,5	95,0	98,5	99,2	100,2	101,1	94,7	96,7	
Rural : Masculin	61,0	65,0	68,2	73,3	74,8	77,5	81,3	79,1	81,9	85,1
Féminin	42,7	46,1	49,6	55,3	57,8	61,5	68,9	66,3	69,4	72,3
<b>Taux spécifiques de scolarisation dans l'enseignement</b>										
<b>secondaire qualifiant (15-17 ans) (%)</b>	<b>49,9</b>	<b>50,4</b>	<b>52,8</b>	<b>55,4</b>	<b>58,5</b>	<b>61,1</b>	<b>70,1</b>	<b>65,3</b>	<b>66,6</b>	<b>65,8</b>
Urbain : Masculin	78,5	79,4	83,3	86,5	89,3	91,2	100,9	86,1	86,3	
Féminin	73,5	75,3	77,7	80,1	83,1	83,2	90,5	83,8	86,3	
Rural : Masculin	28,4	27,6	29,2	31,6	35,2	39,3	49,6	48,7	49,0	47,0
Féminin	14,9	14,1	14,9	16,3	18,8	21,9	29,4	30,1	32,0	33,0
	<b>08/09</b>	<b>09/10</b>	<b>10/11</b>	<b>11/12</b>	<b>12/13</b>	<b>13/14</b>	<b>14/15</b>	<b>15/16</b>	<b>16/17</b>	<b>17/18</b>
<b>Effectif des élèves dans le préscolaire</b> (En milliers)	<b>722</b>	<b>674</b>	<b>740</b>	<b>683</b>	<b>685</b>	<b>746</b>	<b>736</b>	<b>659</b>	<b>727</b>	<b>699</b>
Filles	306	284	302	290	294	326	320	292	321	313
Garçons	416	390	438	392	391	420	416	367	405	386
<b>Effectif des élèves dans l'enseignement primaire</b> <b>(public+privé)</b> (En milliers)	<b>3864</b>	<b>3945</b>	<b>4001</b>	<b>4017</b>	<b>4021</b>	<b>4030</b>	<b>4039</b>	<b>4102</b>	<b>4211</b>	<b>4323</b>
Filles	1817	1864	1897	1911	1915	1918	1915	1947	2000	2058
Garçons	2047	2081	2104	2106	2106	2112	2125	2155	2211	2265
<b>Effectif des élèves dans l'enseignement secondaire</b> <b>collégial (public+privé)</b> (En milliers)	<b>1447</b>	<b>1433</b>	<b>1457</b>	<b>1489</b>	<b>1571</b>	<b>1618</b>	<b>1627</b>	<b>1645</b>	<b>1681</b>	<b>1695</b>
Filles	641	634	642	654	697	724	734	748	769	784
Garçons	806	799	815	835	875	895	893	897	912	911
<b>Effectif des élèves dans l'enseignement secondaire</b> <b>qualifiant (public+privé)</b> (En milliers)	<b>785</b>	<b>862</b>	<b>922</b>	<b>961</b>	<b>984</b>	<b>988</b>	<b>975</b>	<b>980</b>	<b>1012</b>	<b>1014</b>
Filles	386	424	448	460	470	469	465	477	499	510
Garçons	399	437	474	500	514	520	510	503	513	505
	<b>08/09</b>	<b>09/10</b>	<b>10/11</b>	<b>11/12</b>	<b>12/13</b>	<b>13/14</b>	<b>14/15</b>	<b>15/16</b>	<b>16/17</b>	<b>17/18</b>
<b>Effectif des étudiants dans l'enseignement</b> <b>supérieur (Public)</b> (En milliers)	<b>294</b>	<b>307</b>	<b>361</b>	<b>448</b>	<b>541</b>	<b>607</b>	<b>677</b>	<b>750</b>	<b>782</b>	<b>822</b>
Filles	137	145	172	213	260	295	327	359	377	403
Garçons	156	162	189	235	281	313	351	392	405	419
<b>Effectif en formation professionnelle</b> (en milliers)(1)	<b>282</b>	<b>295</b>	<b>306</b>	<b>328</b>	<b>332</b>	<b>351</b>	<b>391</b>	<b>419</b>	<b>538</b>	
Taux de technicité (%) (2)	60,9	62,5	63,0	64,1	65,6	66,9	67,2	67,6	66,7	
		<b>1994</b>	<b>1998</b>	<b>2004</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Taux d'analphabétisme</b> (En %) (3)		<b>54,9</b>	<b>48,3</b>	<b>42,7</b>	<b>41,3</b>	<b>40,5</b>	<b>39,7</b>	<b>38,1</b>	<b>35,4</b>	<b>32,0</b>
<b>Hommes</b>		<b>41,7</b>	<b>33,8</b>	<b>30,8</b>	<b>29,4</b>	<b>28,6</b>	<b>28,1</b>	<b>26,9</b>	<b>24,4</b>	<b>22,1</b>
Urbain		24,7	21,0	18,8	19,0	18,6	18,4	17,7	16,4	14,0
Rural		61,2	49,9	46,0	43,5	42,3	41,6	40,0	36,4	34,9
<b>Femmes</b>		<b>67,5</b>	<b>61,9</b>	<b>55,0</b>	<b>52,7</b>	<b>51,9</b>	<b>50,8</b>	<b>48,8</b>	<b>45,7</b>	<b>41,9</b>
Urbain		48,6	45,5	39,5	38,5	38,4	37,9	36,2	34,4	31,0
Rural		89,1	83,0	74,5	72,2	70,7	69,0	66,9	62,8	60,1

Source : Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, HCP

(1) Source : Département de la Formation Professionnelle

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

(3) Source : RGPH 1994:2004, ENCDM 1998/1999, Indicateurs Sociaux 2007: 2008:2011, Rapports nationaux sur les OMD de 2009 et 2012, END 2009-2010 et les résultats de l'enquête nationale sur l'analphabétisme de 2012 MEN, La femme marocaine en chiffres Octobre 2014, HCP, RGPH 2014

### 3- Activité, emploi et chômage

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Population active féminine 15 ans et plus</b> (En milliers)	<b>3032</b>	<b>2999</b>	<b>3071</b>	<b>3080</b>	<b>3042</b>	<b>3141</b>	<b>3212</b>	<b>3203</b>	<b>3095</b>	<b>2907</b>
Urbain	1302	1289	1303	1311	1307	1326	1378	1373	1337	1536
Rural	1730	1710	1768	1769	1736	1815	1834	1830	1758	1373
	2004	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Structure de la population active féminine selon les groupes d'âges</b> (En %)										
<b>National</b>										
15 - 24 ans	25,8	22,2	20,2	19,4	18,7	17,7	16,8	17,2	16,6	22,9
25 - 34 ans	31,1	28,7	29,1	29,1	29,3	28,5	29,1	28,8	29,1	23,2
35 - 44 ans	21,0	22,0	21,6	21,9	22,6	23,0	22,9	22,5	22,7	19,2
45 ans et plus	22,0	27,1	29,1	29,5	29,4	30,8	31,3	31,5	31,6	34,8
<b>Urbain</b>										
15 - 24 ans	20,9	19,7	17,4	17,1	15,5	14,8	14,1	13,9	14,3	21,0
25 - 34 ans	39,7	35,8	36,4	35,7	36,3	35,1	35,6	34,9	35,2	22,5
35 - 44 ans	24,3	24,6	23,7	24,2	25,0	24,9	24,9	24,4	24,2	19,9
45 ans et plus	15,1	20,0	22,5	23,0	23,2	25,2	25,4	26,7	26,3	36,6
<b>Rural</b>										
15 - 24 ans	29,6	24,1	22,3	21,2	21,1	19,9	18,8	19,6	18,4	25,9
25 - 34 ans	24,5	23,4	23,6	24,3	24,0	23,5	24,3	24,2	24,4	24,2
35 - 44 ans	18,5	20,0	20,0	20,2	20,9	21,6	21,4	21,1	21,6	18,0
45 ans et plus	27,3	32,5	34,0	34,4	34,0	34,9	35,6	35,1	35,6	31,9
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Taux d'activité des femmes</b> (En %)										
<b>National</b>	<b>26,6</b>	<b>25,8</b>	<b>25,9</b>	<b>25,5</b>	<b>24,7</b>	<b>25,1</b>	<b>25,3</b>	<b>24,8</b>	<b>23,6</b>	<b>22,4</b>
Urbain	19,3	18,6	18,4	18,1	17,6	17,5	17,8	17,4	16,6	18,4
Rural	37,0	36,1	36,9	36,6	35,6	36,8	36,9	36,6	34,6	29,6
<b>Population active occupée féminine 15 ans et plus</b> (En milliers)	<b>2736</b>	<b>2715</b>	<b>2777</b>	<b>2765</b>	<b>2740</b>	<b>2840</b>	<b>2877</b>	<b>2867</b>	<b>2757</b>	<b>2471</b>
Urbain	1037	1034	1045	1034	1038	1055	1076	1075	1041	1151
Rural	1698	1682	1732	1731	1702	1785	1801	1793	1716	1327
	2004	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Taux d'emploi de la population féminine selon les groupes d'âges</b> (En %)										
<b>National</b>										
15 - 24	21,5	17,9	16,1	15,9	42,0	14,0	13,9	14,5	13,8	12,0
25 - 34	29,1	27,3	26,8	27,0	83,9	25,0	26,1	25,7	25,7	24,6
35 - 44	29,8	30,0	28,8	28,9	92,3	29,0	28,9	28,3	27,8	27,7
45 et plus	22,3	23,3	23,8	23,8	66,5	23,0	23,4	23,2	22,5	21,0
<b>Urbain</b>										
15 - 24	10,4	9,6	8,2	8,5	7,0	6,3	6,0	6,0	5,8	5,1
25 - 34	22,2	21,2	20,8	20,2	19,7	18,9	19,2	18,6	18,9	18,1
35 - 44	21,1	21,2	20,0	19,7	19,9	19,6	19,5	19,1	18,6	19,0
45 et plus	11,0	12,0	12,7	12,5	12,2	12,6	12,4	12,8	12,1	10,9
<b>Rural</b>										
15 - 24	34,1	27,6	25,5	24,8	25,0	23,3	23,6	25,2	24,0	20,8
25 - 34	39,8	36,5	35,7	37,2	35,8	34,1	36,3	36,2	35,8	34,4
35 - 44	47,1	45,3	44,2	45,2	46,0	45,6	45,8	44,6	44,3	43,0
45 et plus	38,8	40,3	41,0	41,9	40,8	40,5	42,5	41,5	41,1	39,5
<b>Taux de féminisation de l'emploi selon les secteurs d'activité économique</b> (En %)										
<b>National</b>										
Agriculture, forêt et pêche	36,9	38,9	39,0	40,0	40,4	39,9	41,1	41,7	41,4	40,9
Industrie - y compris l'énergie	35,2	31,8	28,9	30,3	27,4	26,7	26,5	26,3	26,3	24,9
Bâtiments et travaux publics	0,8	0,7	0,9	0,8	0,7	0,7	0,6	0,8	1,0	1,2
Services	17,5	18,2	18,4	18,2	18,1	18,5	18,7	19,0	19,0	18,2
<b>Urbain</b>										
Agriculture, forêt et pêche	24,7	24,1	22,3	24,0	23,2	21,0	19,7	21,5	20,7	19,6
Industrie - y compris l'énergie	33,1	30,7	28,8	30,2	27,6	26,1	26,3	26,7	26,3	25,2
Bâtiments et travaux publics	1,1	0,9	1,3	1,2	1,2	1,1	0,9	1,2	1,6	1,9
Services	19,8	20,6	20,9	20,5	20,5	20,9	21,0	21,2	21,2	20,5

Source : - Haut commissariat au Plan

### 3- Activité, emploi et chômage (suite )

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Taux de féminisation de l'emploi selon les secteurs d'activité économique (En %)</b>										
<b>Rural</b>										
Agriculture, forêt et pêche	39,6	39,9	40,1	41,0	41,6	41,2	42,5	43,0	42,8	42,3
Industrie et construction	35,6	36,1	29,2	30,6	26,1	29,5	27,2	24,6	26,2	23,7
Bâtiments et travaux publics	0,1	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,1
Services	7,2	7,0	6,4	7,1	6,7	7,2	7,9	7,8	8,5	7,6
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Population active en chômage féminine (En milliers)</b>										
Urbain	297	284	293	315	302	301	334	336	338	427
Rural	265	255	258	277	269	271	302	298	296	385
Rural	32	29	36	37	34	30	33	38	42	42
<b>Taux de féminité de la population active en chômage (En %)</b>										
Urbain	27,5	27,6	28,3	30,6	29,1	27,8	28,6	29,2	30,6	35,1
Rural	30,8	31,3	31,3	34,0	32,6	31,1	32,3	32,2	33,7	37,9
Rural	14,7	13,4	16,7	17,7	15,7	14,2	14,0	16,8	18,5	20,9
<b>Taux de chômage des femmes par milieu de résidence (En %)</b>										
Urbain	9,8	9,5	9,6	10,2	9,9	9,6	10,4	10,5	10,9	14,7
Rural	20,3	19,8	19,8	21,2	20,6	20,4	21,9	21,7	22,2	25,0
Rural	1,8	1,7	2,0	2,1	1,9	1,6	1,8	2,1	2,4	3,1
	2004	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Taux de chômage des femmes au niveau national selon l'âge (En %)</b>										
15 - 24	14,9	16,1	16,2	16,1	17,4	19,2	18,1	19,1	21,4	23,3
25 - 34	18,6	15,5	15,5	15,2	16,9	16,1	15,6	17,0	16,8	17,6
35 - 44	6,6	6,4	5,9	6,9	7,0	6,3	6,4	7,0	6,3	6,5
45 et plus	1,3	1,4	1,4	1,6	1,5	1,6	1,5	2,1	2,0	2,1
<b>Taux de chômage des femmes selon le Diplôme (En %)</b>										
Sans diplôme	3,3	2,9	2,8	3,2	2,8	2,8	2,6	2,9	3,0	2,9
Ayant un diplôme: Niveau moyen	29,0	23,6	22,8	22,1	22,8	21,0	20,0	21,8	21,1	19,6
Ayant un diplôme: Niveau supérieur	35,1	28,2	26,0	25,3	28,5	27,4	26,7	28,3	27,3	29,9

### 4- Santé

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Espérance de vie à la naissance (En années)</b>										
Femmes	72,2	72,5	72,6	72,8	74,8	74,9	75,1	75,3	75,5	75,8
Hommes	73,5	73,7	73,9	74,2	75,6	75,8	76,0	76,2	76,4	77,4
Hommes	71,0	71,2	71,4	71,6	73,9	74,0	74,2	74,3	74,5	74,2
	1979	1983	1987	1992	1995	1997	2003-04	2011	2018	
<b>Taux de prévalence contraceptive (En %)</b>										
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	
Rural	9,7	15,2	24,9	31,6	39,2	51,7	59,7	65,5	70,3	
	1972	1978-84	1985-91	1992-96	2004-05	2010	2017			
<b>Taux de mortalité maternelle (pour 100 000 naissances vivantes)</b>										
Urbain	631	359	332	228	227	132	112			73
Rural			249	284	125	187	73			45
Rural			423	362	307	267	148			111
	1987-91	1994	1995	2002	2004	2010	2011	2018		
<b>Proportion de services de santé par un personnel qualifié (En %)</b>										
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	
<b>Proportion de femmes ayant fait au moins une consultation prénatale (En %)</b>										
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  
- Ministère de la Santé

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](http://www.finances.gov.ma)

**La page Facebook**

[www.facebook.com/financesmaroc](http://www.facebook.com/financesmaroc)

**Le compte Twitter**

Twitter '@financesmaroc'

**Le site LOF**

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