



Projet de Loi de Finances  
pour l'année budgétaire  
2018



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



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



« ...Aujourd'hui, les Marocains ont besoin d'un développement équilibré et équitable, garant de la dignité de tous... »

*Extrait du Discours de S.M. le Roi adressé  
aux membres des deux Chambres du  
Parlement lors de la première session de  
la 2<sup>ème</sup> année législative de la 10<sup>ème</sup>  
législature, le 13 octobre 2017*



# SOMMAIRE

---

INTRODUCTION GENERALE.....	1
I. ACCES EGAL ET EQUITABLE AUX DROITS CIVILS, POLITIQUES, ECONOMIQUES, SOCIAUX, CULTURELS ET ENVIRONNEMENTAUX : PRINCIPALES REALISATIONS ET VOIES DE PROGRES.....	2
1. Poursuite de l'ancrage du cadre juridique et institutionnel national sur les engagements internationaux en matière des droits de l'homme .....	2
2. Autonomisation Economique des femmes : impératif à la poursuite de la marche vers un développement inclusif.....	4
II. ACCES EQUITABLE AUX DROITS CIVILS ET POLITIQUES.....	11
1. Ministère de la Justice .....	11
2. Ministère des Habous et des Affaires Islamiques.....	15
3. Direction Générale des Collectivités Locales .....	20
4. Ministère délégué chargé des Relations avec le Parlement et la Société Civile .....	23
5. Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social.....	25
6. Ministère délégué chargé de la réforme de l'Administration et de la Fonction Publique.....	36
7. Ministère de l'Economie et des Finances .....	40
8. Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale.....	45
9. Ministère délégué chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration .....	46
10. Département de la Communication .....	51
III. ACCES EQUITABLE AUX DROITS SOCIAUX .....	58
1. Initiative Nationale pour le Développement Humain .....	58
2. Département de l'Energie .....	62
3. Secrétariat d'Etat chargé du Développement Durable.....	66
4. Département de l'Habitat .....	69
5. Ministère de l'Equipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau.....	74
6. Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau .....	78
7. Ministère de la Santé.....	82
8. Département de l'Education Nationale.....	90
9. Agence Nationale de Lutte contre l'Analphabétisme.....	99
10. Secrétariat d'Etat Chargé de La Formation Professionnelle.....	102
11. Ministère de la Jeunesse et des Sports.....	106
IV. BENEFICE EQUITABLE DES DROITS ECONOMIQUES .....	113
1. Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle.....	113
2. Département de l'Agriculture.....	117
3. Département de la Pêche Maritime .....	120
4. Haut-Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte Contre la Désertification .....	124
5. Département de l'Industrie et du Commerce.....	126
6. Domaine des Nouvelles Technologies.....	134
7. Département du Commerce Extérieur .....	137
8. Département du Tourisme .....	139
9. Ministère délégué des Affaires Générales et de la Gouvernance .....	145
10. Département de l'Artisanat et de l'Economie Sociale.....	148
CONCLUSION GENERALE.....	154

## 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
CEDAW	Convention Internationale de Lutte Contre Toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CEDR (CIEFDR)	Convention Internationale sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination Raciale
CERD	Convention sur l'élimination de la discrimination raciale
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
CTB	Agence Belge de Développement

### 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
DIDH	Délégation Interministérielle aux Droits de l'Homme
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
<b>E</b>	
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
<b>F</b>	
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
<b>G</b>	
GIZ	Agence Allemande pour la coopération internationale
<b>H</b>	
HACA	Haute autorité de la Communication audiovisuelle
HCP	Haut-Commissariat au Plan
<b>I</b>	
ICCPR-OP1	Protocole Facultatif Relatif au Pacte International des Droits Civils et Politiques
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
ISODD	Indice synthétique des objectifs de développement durable
<b>L</b>	
LOF	Loi Organique relative à la Loi de Finances
<b>M</b>	
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
<b>O</b>	
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
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
PGAER	Programme d'Approvisionnement Groupé en Eau potable des Populations Rurales
PGE	Plan Gouvernemental pour l'Egalité
PIDCP	Pacte International des Droits Civils et politiques
PIDESC	Pacte International des Droits Economiques, Sociaux et Culturels
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
SMIT	Société Marocaine d'Ingénierie Touristique
SMSI	Sommet Mondial sur la Société de l'Information
SNE	Stratégie Nationale pour l'Emploi
SNFP	Stratégie Nationale de la formation professionnelle
SNRT	Société Nationale de la Radiodiffusion et de Télévision
SNU	Système des Nations Unies
SOLAS	Convention Internationale pour la Sauvegarde de la Vie Humaine en Mer;
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  
TNT Plan National de Transition vers la Télévision Numérique Terrestre

**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 GÉNÉRALE

La 13<sup>ème</sup> édition du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre acte un nouveau palier d'application des dispositions de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF) adoptée en 2015 y compris celles relatives à la prise en compte de la dimension genre dans les pratiques de programmation des Départements ministériels relatives par l'article 39.

Cet article stipule qu'à chaque programme, relevant d'un même Ministère ou d'une même institution publique, décliné en projets et actions est désormais associé à des objectifs clairs et chiffrés, auxquels sont associés des indicateurs concrets, pertinents et fiables, mesurant les résultats des actions menées, notamment, du point de vue genre.

La nouvelle LOF consacre ainsi une gestion budgétaire axée sur les résultats et sensible au genre, et en établit les outils et les règles associés, couvrant l'élaboration, l'exécution et le suivi-évaluation des budgets publics de sorte à tenir compte et répondre au mieux aux besoins différenciés de la population cible.

C'est sur la base de ces principes partagés que le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) poursuit ses efforts d'accompagnement des Départements Ministériels dans le processus d'appropriation progressive des dispositions de la LOF, notamment, en matière de gestion budgétaire axée sur les résultats et intégrant la dimension genre. Une première vague de préfiguration composée de 10 Départements ministériels a, ainsi, été sélectionnée pour bénéficier d'un appui technique de la part du Ministère. Une seconde phase de préfiguration a été lancée, en 2017, en vue d'élargir ce processus à l'ensemble des Départements à l'occasion de la préparation du projet de la Loi de Finances 2018.

Cette dynamique ininterrompue aspirant à l'effectivité du principe de l'égalité des sexes comme énoncé dans la Constitution 2011 a été appuyée par la circulaire de M. le Chef du Gouvernement (n°7/2017) envoyée à l'ensemble des Départements Ministériels et aux institutions publiques. La circulaire met en relief les points d'ancrage de la dimension genre dans le processus de programmation budgétaire et dans les processus d'élaboration des Projets ministériels de Performance.

Cette nouvelle démarche budgétaire, qui assoit les instruments d'une approche de gestion publique au service du développement et du bien-être des citoyennes et des citoyens, cadre, désormais, la conception, la conduite et le suivi/évaluation des différentes stratégies et politiques publiques. Elle ne peut générer les résultats escomptés en termes de réduction des inégalités de genre sans la poursuite de l'enrichissement de l'arsenal juridique, législatif, réglementaire et institutionnel et ce, en parfaite adéquation avec les instruments onusiens des droits de l'homme et avec les dispositions de la Constitution.

C'est dans cette lignée que la présente édition du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre fait état, dans sa première partie, des avancées enregistrées en termes d'harmonisation du cadre juridique national avec les instruments internationaux pour la promotion des droits des femmes ratifiés par notre pays, ainsi que des efforts déployés et en perspective pour une meilleure intégration de la femme marocaine dans les circuits de production et de création de la richesse nationale.

La deuxième partie du Rapport met en exergue les efforts entrepris par les Départements Ministériels pour promouvoir l'égalité de genre dans leurs stratégies d'actions, moyennant l'application et l'appropriation à des degrés divers de l'article 39 de la nouvelle LOF.

# I. ACCES EGAL ET EQUITABLE AUX DROITS CIVILS, POLITIQUES, ECONOMIQUES, SOCIAUX, CULTURELS ET ENVIRONNEMENTAUX : PRINCIPALES REALISATIONS ET VOIES DE PROGRES

## 1. POURSUITE DE L'ANCRAGE DU CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL NATIONAL SUR LES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX EN MATIERE DES DROITS DE L'HOMME

Le Maroc poursuit avec constance les réformes institutionnelles et législatives visant la consécration de l'Etat de Droit et la consolidation des Droits de l'Homme dans les domaines civil, politique, économique, social et culturel. Ce choix irréversible de construire un Etat de droit démocratique est consigné dans le préambule de la Constitution de 2011 qui « réaffirme son attachement aux Droits de l'Homme tels qu'ils sont universellement reconnus » et s'engage à accorder aux conventions internationales dûment ratifiées, la primauté sur le droit national et à harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de la législation nationale.

Par ailleurs, le Maroc poursuit énergiquement sa coopération avec le Conseil des Droits de l'Homme de l'ONU et les différents Comités de surveillance des Traités en déposant ses rapports périodiques, en entamant un dialogue interactif avec les Comités au moment de l'examen et en donnant suite aux recommandations formulées par ceux-ci.

### 1.1. Poursuite de la dynamique d'harmonisation et d'interaction avec les mécanismes internationaux des droits humains

#### ❖ *Adhésion aux instruments internationaux des droits de l'Homme*

Dans le cadre de l'harmonisation de la législation nationale avec les conventions, les chartes et les protocoles internationaux afférents aux droits de l'Homme, et en réponse aux recommandations des instances internationales concernées par les droits de l'Homme en général et par les droits des travailleurs migrants et de la lutte contre la traite des êtres humains en particulier, le Maroc a procédé à la ratification de la Convention n°143 portant sur les migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité des chances et de traitement des travailleurs et travailleuses migrants, adoptée par la conférence générale de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans sa soixantième session tenue, à Genève le 24 juin 1975.

La loi n°01-16 autorisant la ratification de la Convention n°143 sur les travailleurs migrants, promulguée et publiée au Bulletin Officiel (BO n°6493) en août 2016, engage le Maroc et tout Etat ayant ratifié ladite convention à respecter les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants. Cette dernière prévoit, des mesures pour lutter contre l'émigration clandestine et l'emploi illégal, et élargit également la portée de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants résidant légalement dans un pays et les travailleurs nationaux de façon à garantir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels, et de libertés individuelles et collectives.

De même, le Maroc s'est doté de la loi n°27-14 sur la lutte contre la traite, adoptée en août 2016 et entrée en vigueur en décembre 2016 (BO n°6526) qui introduit dans le droit marocain la définition du phénomène de la traite, afin de prévenir et de réprimer cette violation majeure des droits des êtres humains.

### ❖ *Préparation et soumission des rapports inhérents à l'Examen Périodique, aux procédures spéciales et aux organes de traités*

Parallèlement à la dynamique d'harmonisation de la législation nationale avec les engagements internationaux en matière de respect des droits de l'Homme, le Maroc a poursuivi durant la période 2016-2017 des interactions actives avec les mécanismes onusiens chargés du suivi de la réalisation des droits de l'Homme.

Ainsi, dans le cadre du processus d'interaction avec le mécanisme de l'Examen Périodique universel (EPU) du Conseil des droits de l'Homme de l'ONU, le Maroc a présenté en mai 2017 le rapport national élaboré au titre du 3ème cycle de l'EPU.

Les Etats ayant participé au dialogue interactif au titre de ce cycle de l'EPU ont adressé 244 recommandations au Maroc dont 191 ont été acceptées, parmi elles 23 recommandations ont été pleinement mises en application et 168 sont en cours d'exécution dans le cadre des réformes en cours. Le Maroc a, en outre, pris note de 44 recommandations dont il a refusé 18 partiellement et 26 autres totalement. De même, le Royaume a rejeté 9 recommandations du fait qu'elles ne relèvent pas des attributions du Conseil des droits de l'Homme. Aussi, le rejet total ou partiel de certaines recommandations par le Royaume s'est basé sur la conformité avec les principes et dispositions de la Constitution marocaine et des Conventions internationales ratifiées.

De même, dans le cadre de la 18ème session du Comité des Droits des Personnes avec handicap (CDPH), et faisant suite à l'examen du rapport initial sur les mesures prises par le Maroc pour mettre en œuvre les dispositions de la Convention relative aux droits des personnes avec handicap (élaboré et soumis par le Maroc<sup>1</sup> en mars 2014), le Gouvernement marocain a adressé, en juin 2017, ses commentaires et réponses écrites aux observations formulées par le Comité.

Un premier dialogue interactif s'est tenu avec la CDPH, en août 2017, lors duquel les acquis du Maroc en termes de promotion et de protection des droits des personnes avec handicap ont été soulevés, notamment, dans les domaines économique, social, culturel et politique ainsi que les chantiers et axes prioritaires à concrétiser.

## **1.2. Alignement du cadre législatif et réglementaire national sur les droits et libertés garantis par la Constitution et par les engagements internationaux en matière de respect des droits humains**

En matière de renforcement de l'harmonisation du cadre juridique national avec les instruments internationaux des droits de l'Homme, plusieurs lois ont été adoptées et de nombreux projets de lois mis dans le circuit de concertation et de validation, durant la période 2016-2017.

Ainsi, dans le domaine de la promotion de la parité et de la lutte contre les stéréotypes, la loi n°79.14 relative à l'Autorité de Parité et de Lutte contre toutes les formes de Discrimination (APALD), a été adoptée par le Parlement, le 8 août 2017, après une deuxième lecture à la Chambre des Représentants. Cette nouvelle loi fixe, en application des dispositions des articles 164 et 171 de la Constitution, les attributions, l'organisation et les modalités de fonctionnement de l'APALD dont les missions consistent à formuler et à présenter des propositions ou des recommandations concernant les projets de loi et de loi organique, en vue de consacrer et faire valoir les valeurs de l'équité, de la parité et de la non-discrimination basée sur le genre.

---

<sup>1</sup> Le rapport initial a été élaboré selon une approche participative et en coopération entre la Délégation Interministérielle aux Droits de l'Homme et le Ministère de la Solidarité, de la Famille, de l'Egalité, et du Développement social. Le processus d'élaboration du rapport a été marqué par l'organisation de rencontres de coordination et de concertation avec les départements ministériels et les institutions nationales, ainsi que des rencontres régionales avec les organisations de la société civile.

De même, cette Autorité veillera, à l'instauration de la culture de l'égalité, de la parité et de la non-discrimination au niveau des programmes relatifs à l'éducation, la formation et l'enseignement, au contrôle et au suivi de toutes formes de discriminations dont les femmes sont victimes et à l'élaboration de toute recommandation et proposition de nature à corriger les situations résultant de tout comportement, pratique et coutume marqués par un caractère discriminatoire ou portant atteinte au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes, le projet de loi n°103.13 relatif à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, a été adopté par la Chambre des Représentants, le 21 juillet 2016, et actuellement en cours d'examen au niveau de la Chambre des Conseillers. Ce projet de loi vise à doter le Maroc d'un texte juridique et cohérent, assurant les conditions et les critères de la protection juridique des femmes victimes de violence. Dans ce sens, le projet de loi prévoit la création de mécanismes institutionnels et intégrés de prise en charge des femmes victimes de violence, une meilleure orientation vers les différents services disponibles et l'accès à ces services, avec le souci d'assurer la rapidité et l'efficacité des interventions des différentes parties concernées par l'application de ce projet de loi.

En matière de protection de l'enfance, la loi n°19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs domestiques, adoptée par le Parlement, en juillet 2016 et entrée en vigueur le 10 août 2017, représente une étape importante dans le processus de protection des droits sociaux de cette catégorie mais également celle des enfants en interdisant leur emploi en tant que travailleurs domestiques. Cette loi vise, également, à réglementer les relations entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs, à leur garantir la protection sociale et les droits économiques et sociaux pour les protéger contre tout abus et leur garantir des conditions d'un travail décent. Parallèlement à l'entrée en vigueur de cette loi, le Conseil de Gouvernement a adopté, le 10 août 2017, deux projets de décret relatifs à la loi n°19.12. Le premier décret définit le modèle de contrat des travailleurs domestiques et le deuxième fixe la liste des travaux interdits aux employés domestiques âgés entre 16 et 18 ans.

Dans le même sillage, la Chambre des Représentants a adopté la loi n°78.14 relative au Conseil Consultatif de la famille et de l'enfance, en deuxième lecture, en juin 2016 et a été promulguée au BO n°6491 en août 2016. Conformément à ladite loi, le Conseil est investi de la mission de contrôle et de suivi de la situation de la famille et de l'enfance dans les domaines juridique, social et économique et de vérifier l'adéquation des lois et des programmes nationaux avec les conventions internationales en la matière ratifiées par le royaume. Cette institution est, également, amenée à contribuer à l'élaboration des grandes orientations des politiques publiques portant sur les droits de la famille, de l'enfance, des personnes en situation de handicap, des personnes en situation difficile, des personnes âgées et de tous les membres de la famille.

En outre, la loi-cadre n°97.13 relative à la protection et à la promotion des droits des personnes en situation d'handicap, adoptée en avril 2016 et publiée au BO n° 6466 en mai 2016, identifie les dispositions assurant aux personnes en situation de handicap l'accès au droit à la santé, à l'éducation, à l'emploi et à la participation sociale et politique, tout en garantissant les procédures facilitatrices nécessaires.

## 2. AUTONOMISATION ECONOMIQUE DES FEMMES : IMPERATIF A LA POURSUITE DE LA MARCHE VERS UN DEVELOPPEMENT INCLUSIF

Le Maroc, conscient que l'atteinte d'un développement inclusif est conditionnée par la réduction des inégalités, notamment, de genre, a initié divers chantiers destinés à protéger et à promouvoir les droits de l'Homme, en particulier ceux des femmes.

A cet égard, les pouvoirs publics ont initié divers chantiers qui se sont traduits par un processus progressif de prise en compte à des degrés divers de la dimension genre à tous les niveaux de l'action publique. Dans ce cadre, le Maroc a entrepris, depuis 2002, la Budgétisation Sensible au Genre (BSG). Le processus d'implémentation de la BSG a permis au Maroc de



renforcer les mécanismes de suivi et d'évaluation des politiques publiques au regard des engagements pris en matière de promotion de l'égalité de genre. Cette dynamique ininterrompue en faveur de l'intégration systématique de la dimension genre est confortée par l'adoption, en 2015, de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF) qui insiste sur l'intégration de la dimension genre dans les processus de programmation et de suivi/évaluation des départements ministériels (articles 39 et 48).

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

L'institutionnalisation de la prise en compte systématique de la dimension genre dans les pratiques de programmation des Départements ministériels a été, ainsi, cadrée à travers l'article 39 de la nouvelle LOF, rendant le Maroc un pays pionnier en la matière. En effet, cet article stipule que chaque programme relevant d'un même Ministère ou d'une même institution publique, décliné en projets et actions, devrait être associé à des objectifs définis, ainsi que des indicateurs chiffrés permettant de mesurer les résultats atteints, tout en prenant en considération la dimension genre. Les choix budgétaires sont, de ce fait, orientés, en tenant compte de cette déclinaison vers les activités qui contribuent à l'atteinte des résultats escomptés en termes de réduction des inégalités de genre. Ceci permettrait de renforcer la reddition des comptes au regard des engagements pris, en particulier, en matière de promotion de l'égalité de genre. C'est dire que les Départements ministériels sont amenés à appliquer fidèlement les principes de la démarche performance intégrant la dimension genre.

Le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) poursuit ses efforts en matière d'accompagnement des institutions publiques dans le processus d'appropriation progressive des dispositions de la LOF, notamment, en matière de gestion budgétaire axée sur les résultats et intégrant la dimension genre. A cet égard, une première vague de préfiguration, a été initiée par le Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG), relevant du MEF, à l'occasion de la préparation de la Loi de Finances 2017. Elle a concerné 10 Départements ministériels (Economie et Finances, Santé, Famille, Solidarité, Egalité et Développement Social, Jeunesse et Sport, Culture, Emploi, Eau, Intérieur, Agriculture, Pêche Maritime). Une seconde phase de préfiguration de l'application de la BSG a été lancée en vue d'élargir ce processus à l'ensemble des Départements.

Dans le cadre cette dynamique ininterrompue, une circulaire de M. le Chef du Gouvernement (n°7/2017), ayant pour objet le lancement des opérations de préfiguration de la BSG axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la LOF a été envoyée à l'ensemble des départements ministériels et aux institutions publiques. Ladite circulaire a pour objectif de définir les modalités de mise en place des opérations de préfiguration (les points d'ancrage de la dimension genre dans le processus de programmation budgétaire et dans les processus d'élaboration des projets de performance), ainsi que ses instances de pilotage (le CE-BSG assure le pilotage opérationnel de ce processus avec la mise en place d'un Comité interministériel<sup>2</sup> et d'un Comité de suivi<sup>3</sup>).

Pour réussir cet exercice d'ancrage de la dimension genre dans les programmes et les projets des Départements ministériels, le CE-BSG a élaboré, dans le cadre du programme d'appui de l'Union européenne à la mise en œuvre du PGE, un guide méthodologique pour l'ancrage de la budgétisation sensible au genre dans les stratégies, les programmes et les actions des Départements ministériels au Maroc.

Le suivi de ce processus, à travers le Rapport sur le Budget axé les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre indique que le degré d'appropriation de l'intégration de la dimension genre dans les budgets diffère d'un Département à un autre. L'effort d'accompagnement effectué et en cours par le

<sup>2</sup> Le comité interministériel est présidé par le Directeur du Budget et composé des Secrétaires Généraux des Départements ministériels/ institutions publique concernés par la préfiguration.

<sup>3</sup> Le comité de Suivi est créé au niveau de chaque Département ministériel et présidé par son Secrétaire Général. Ce comité est composé des Directeurs centraux du Département.

CE-BSG commence à donner ses fruits surtout pour les départements qui ont bénéficié de la première vague de préfiguration en matière de BSG (Ministère de la Jeunesse et de Sports, le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social, de la Justice, Secrétariat d'État chargé de l'Eau, Ministère de la Santé...). Pour les autres Ministères, des efforts supplémentaires d'accompagnement sont à mobiliser.

Il y a lieu de noter, dans ce cadre, que cette édition du Rapport sur le Budget axé les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre (voir la section suivante du Rapport) inclut des propositions de gendérisation des programmes, projets et indicateurs de performance accompagnant les budgets des départements Ministériels couverts par le Rapport.

Des avancées tangibles ont été, ainsi, réalisées en termes de réduction d'inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'éducation, à la santé et à l'infrastructure de base. Toutefois, des défis restent encore à relever, particulièrement, ceux en lien avec le renforcement de l'accès des femmes aux opportunités économiques surtout dans un contexte marqué par la faiblesse de la participation des femmes marocaines au marché du travail.

Dans ce sens, l'étude<sup>4</sup> réalisée par la Direction des Etudes et des Prévisions Financières, s'est donnée pour ambition, non seulement, de faire l'état des lieux de la problématique factuelle des relations entre les inégalités de genre et la croissance économique mais s'est surtout focalisée sur la rénovation des outils d'analyse, y compris en termes de modélisation, pour franchir le pas de la quantification de l'apport des femmes à la richesse nationale dans le cas propre du Maroc et du manque à gagner en termes de points de croissance générés par la faible participation des femmes au marché du travail.

Les analyses effectuées dans le cadre de cette étude ont abouti à plusieurs conclusions en lien avec les écarts dans les rapports hommes/femmes en termes d'accès aux facteurs productifs, les principaux déterminants des inégalités de genre en matière d'accès aux opportunités économiques, l'évaluation genre des efforts déployés par les pouvoirs publics à des fins d'enrichissement de l'arsenal juridique, législatif, réglementaire et institutionnel national pour la promotion de l'égalité de genre, ainsi que l'analyse de l'impact quantitatif de plusieurs scénarii de politiques pro-genre sur les inégalités entre les sexes et sur la croissance économique au Maroc.

Ainsi, le taux d'activité des femmes au Maroc a avoisiné 23,6% en 2016 (après 30% en 1999) contre 70,8% pour les hommes, soit un écart de plus de 47,2 points. Par ailleurs, les femmes sont essentiellement embauchées dans les secteurs à faible productivité, pour occuper des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés. En outre, l'écart entre l'activité des femmes et des hommes est davantage significatif en milieu urbain, où le taux d'activité des hommes est plus de trois fois supérieur à celui des femmes, contre un écart de plus du double en milieu rural. En milieu rural, les femmes souffrent plutôt d'une discrimination en termes d'accès à un travail rémunéré (en 2015, près de 60,8% des femmes rurales actives occupées ont le statut d'aide familial et apprenti sans rémunération). De plus, malgré le recul des disparités salariales entre hommes et femmes, à niveaux académiques et expériences professionnelles égaux, des écarts persistent toujours (les femmes gagnent, ainsi, environ 17% de moins que les hommes). L'absence de la pleine participation des femmes au processus de création de la richesse fait perdre à notre pays des points de croissance au regard de la non exploitation des talents et du savoir-faire de la moitié de la population.

<sup>4</sup> Intitulée « Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc », élaborée en 2017 en partenariat entre la Direction des Etudes et des Prévisions Financières et OCP Policy Center.

**Des efforts considérables en faveur de la promotion de l'emploi et l'entrepreneuriat féminin mais restent insuffisants**

Les réalisations des principaux programmes de promotion de l'emploi indiquent que le programme «Idmaj» qui vise l'encouragement des entreprises à recruter, via des conventions de stage, des chercheurs d'emploi diplômés, pour une durée déterminée, afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle et d'accroître leur employabilité, a permis l'insertion de 75.613 en 2016, dont 48% en faveur des femmes.

Afin d'améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi diplômés par l'acquisition des compétences professionnelles, 16.542 chercheurs d'emploi ont été enregistrés en 2016, dont 65% sont des femmes via le programme «Taehil».

Dans le cadre du programme d'auto-emploi qui vise la promotion de la création des très petites entreprises, 1.904 porteurs de projets ont été accompagnés en 2016, dont 25% sont des femmes et 848 projets financés et auto-financés (dont 21% sont des femmes) générant ainsi 1.835 emplois.

Le programme «Tahfiz» vise à promouvoir l'emploi dans les entreprises ou associations nouvellement créées. Depuis son démarrage jusqu'à fin 2016, 2.235 protocoles ont été déposés et validés pour 2.235 salariés et 906 entreprises dont 34% sont des femmes.

Dans le but de promouvoir l'entrepreneuriat féminin, la Caisse Centrale de Garantie (CCG) a lancé, en 2013, l'instrument de garantie «ILAYKI» destiné 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 millions de dirhams, le paramétrage du mécanisme "ILAYKI" a été revu 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). De même, dans l'objectif d'augmenter le nombre d'entreprises féminines bénéficiaires de la garantie «ILAYKI», le processus de traitement a été dématérialisé à travers un échange électronique de données entre la CCG et les banques.

Il est à souligner que depuis son lancement, en mars 2013 à septembre 2017, près de 480 dossiers «ILAYKI» ont été agréés. Le volume des crédits garantis a, ainsi atteint, 157 millions de dirhams, bénéficiant principalement aux secteurs de la santé et l'action sociale (36%), du commerce (27%), des services (16%), de l'hôtellerie et de la restauration (6%), de l'industrie (5%) et de l'enseignement (4%).

Quant à l'accès à l'éducation, des avancées ont été enregistrées. Toutefois, des défis importants restent au regard des taux de déperdition et d'analphabétisme qui demeurent élevés surtout chez les filles rurales.

En effet, 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 0,90 (90 filles scolarisées contre 100 garçons scolarisés) en 2016-2017, soit une hausse de 6 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 0,84, soit une hausse de 9 points de pourcentage. L'IPS relatif à l'enseignement secondaire qualifiant public est passé, pour sa part, de 0,85 en 2000-2001 à 0,98 en 2016-2017 au niveau national, soit une augmentation de 13 points de pourcentage.

En dépit de ces progrès, des contraintes persistent, notamment, le défi de la rétention des élèves dans les écoles, particulièrement, les filles dans le milieu rural. En effet, malgré une baisse considérable du taux d'abandon des filles au primaire qui s'est situé à 1,7% durant l'année scolaire 2016-2017, ce taux demeure élevé pour le niveau secondaire collégial en s'établissant à 8% au titre de la même année scolaire 2016-2017.

L'accès aux services de santé s'est considérablement amélioré ces deux dernières décennies en matière de santé reproductive, de la mère et de l'enfant. Néanmoins, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour réduire davantage les taux de mortalité infantile et maternelle qui restent importants dans le milieu rural.

Ainsi, dans le domaine de la réduction de la mortalité maternelle et infantile, les efforts ont été maintenus dans le sens de l'amélioration du suivi et de la prise en charge de la grossesse et de l'accouchement. Les efforts importants, dans ce cadre, se sont traduits par une amélioration marquée des indicateurs de fécondité et une réduction des taux de mortalité maternelle et infantile. C'est ainsi que, l'Indice synthétique de Fécondité (ISF) a enregistré une tendance baissière enclenchée depuis le début des années 1980, passant de 5,9 enfants par femme à 2,5 en 2004 pour atteindre 2,2 en 2014 avec une tendance à la réduction de l'écart entre milieu rural et urbain (2,5 enfants par femme dans le monde rural et 2,01 enfants par femme dans le milieu urbain). Quant au taux de mortalité maternelle, il a connu une baisse remarquable durant la période 2010-2016, 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 Santé et la Population Familiale (2017). Des disparités importantes persistent, cependant, entre milieu urbain et rural, avec un taux de mortalité maternelle en milieu rural de 111,1 pour 100.000 naissances vivantes contre seulement 44,6 pour 100.000 en milieu urbain.

De même, la mortalité infantile et infanto juvénile ont poursuivi une tendance baissière pour atteindre respectivement 28,8 et 30,5 pour 1000 naissances vivantes en 2011, soit une diminution de 28% et de 35% par rapport à 2004. La mortalité néonatale (risque de décès avant l'âge d'un mois) et post-néonatal (risque de décès entre 1 mois et 12 mois) ont, également, enregistré une baisse importante sur la période 2004-2011, passant respectivement de 27 à 21,7 et de 14 à 7,1 pour 1000 naissances vivantes.

Pour ce qui est de l'accès au logement décent et aux infrastructures de base, les efforts déployés pour assurer une offre adéquate, à la portée de l'ensemble des catégories socioéconomiques, dans la perspective d'améliorer le cadre de vie des citoyennes et des citoyens se sont traduits par une réduction de l'enclavement des zones rurales, une augmentation des taux d'adduction en eau potable des ménages ruraux et par une amélioration d'accès au logement.

En termes d'accès au logement décent, le Département de l'Habitat poursuit les programmes visant la réduction du déficit en logements tout en assurant un cadre de vie convenable pour toutes les catégories socio-économiques. En effet, selon l'enquête réalisée par le Département du Tutelle, le programme VSB a veillé à ce que ses bénéficiaires aient un accès facile aux services et infrastructures de base. Ainsi, pour les services de santé, les bénéficiaires du VSB ont profité de la baisse de deux tiers 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 généralement aux femmes et filles a été allégée d'environ 39 points, passant de 53,3% à 14,4%.

Par ailleurs, ledit programme a contribué à l'amélioration du taux d'accès des femmes à la propriété du logement, 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 s'est élevé à 80,9%. Ce constat témoigne de la persistance de contraintes institutionnelles et culturelles en matière d'accès des femmes à la propriété.

Pour ce qui est de l'accès au financement des opérations d'acquisition de logement, la répartition des bénéficiaires du Fogarim par genre montre une prédominance de la part des femmes, soit une part de 57% dans le total des bénéficiaires du Fonds en 2016 contre 56,5% en 2015. Pour le Fogaloge-public, les femmes ne représentent que 40,5% du nombre total des bénéficiaires du Fonds au titre de l'année 2016 contre 40% en 2015.

En matière d'accès à l'eau potable, la poursuite de la mise en œuvre du Programme de Généralisation de l'Approvisionnement en eau potable des populations rurales (PAGER) a permis d'atteindre un taux d'accès de 96% à fin 2016 avec un taux de branchement individuel avoisinant 40%, soit une population rurale desservie de 12,54 millions d'habitants.

S'agissant de l'accès à l'énergie, le Programme d'Électrification Rurale Globale (PERG) a permis, en 2016, l'électrification de 349 villages par réseaux interconnectés, permettant, ainsi, à 11.883 nouveaux foyers ruraux de bénéficier de l'électricité. De ce fait, près de 39.445 villages ont été électrifiés par raccordement aux réseaux correspondant à 2.099.675 foyers et près de 51.559 foyers ont été équipés par kits photovoltaïques individuels dans 3.663 villages et ce, depuis le lancement du programme. Le taux d'électrification rurale (TER) a atteint, en conséquence, le niveau de 99,43% à fin 2016 et de 99,47% à fin juin 2017.

De plus, ledit programme a induit 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 concernées par le programme (amélioration des conditions d'hygiène, d'accès aux services de santé et à la sécurité dans les villages grâce à l'éclairage public). De plus, le programme a permis l'amélioration des conditions de scolarisation en prolongeant la durée du travail scolaire à l'école et à la maison et des revenus à travers le développement et la diversification des activités génératrices de revenu, ce qui a contribué, entre autres, à la réduction de l'exode rural.

En matière d'accès aux infrastructures de transport, l'évaluation des résultats du Programme National des Routes Rurales (PNRR) II, à fin 2016, fait état d'amélioration des conditions du transport et des conditions de vie de la population rurale ciblée. Ledit programme a, en effet, permis la desserte de 2,974 millions d'habitants de la population rurale à fin 2016, où les femmes représentent 50,7% (RGPH 2014). Ceci a permis d'atteindre un taux d'accessibilité aux routes rurales de 79,3% en 2016 et de réduire les coûts des transports des personnes et des marchandises respectivement de 26% et de 15%.

En termes d'impacts socio-économiques, il y a lieu de souligner la contribution du programme à l'augmentation de la scolarisation des enfants de 6 à 14 ans dans le monde rural de 5,8 points, passant de 62,8% à 68,7%, l'amélioration de l'accès aux prestations médicales de 32,3% dans le milieu rural (passant en moyenne de 6,4 à environ 8,5 visites par an) et la réduction de 35,1% du temps moyen de voyage pour se rendre au centre de santé le plus proche en période sèche (passant de 57 min à 37 min).

La réalisation d'avancées tangibles en matière d'accès des femmes aux facteurs productifs incite à approfondir les analyses afin de cerner davantage les facteurs à l'origine des inégalités genre en termes d'accès aux opportunités économiques. Pour ce faire, l'analyse des utilisations du temps par les femmes par rapport aux hommes est cruciale. Ainsi, les résultats de l'enquête nationale sur le budget-temps (ENBT 2011/2012), réalisée par le Haut-Commissariat au Plan, font état d'un partage inégal du travail domestique entre les deux sexes. Les femmes consacrent sept fois plus de temps aux activités domestiques que les hommes. Le regroupement du travail domestique et du travail professionnel attribue à la femme active une charge de travail plus lourde que la femme au foyer (9h03mn contre 6h02mn). Contrairement à l'homme, dont le temps domestique ne subit pas de changements marquants quel que soit le type d'activité (42mn pour l'homme actif et 48mn pour celui inactif).

En se penchant sur l'analyse d'autres causes générant la faiblesse de la participation des marocaines au marché du travail moyennant des exercices de modélisation, les résultats qui en découlent indiquent que le niveau de la transformation structurelle de l'économie nationale n'offre pas suffisamment de débouchés en termes d'emplois adaptés aux femmes et ce, parallèlement à la prédominance, en termes d'emplois, de secteurs à forte intensité en main d'œuvre et faiblement qualifiée, comme l'agriculture et le textile et cuir, ce qui limite l'insertion en milieu professionnel des femmes diplômées. Ce processus de transformation expliquerait, en partie, le lien non significatif entre les niveaux d'éducation secondaire et supérieur des femmes et leur participation au marché du travail.

Ces résultats font ressortir, également, un impact négatif de l'urbanisation sur la participation des femmes au marché du travail, ceci pourrait être attribuable, d'une part, à l'inadéquation entre les qualifications des femmes rurales migrant vers les villes et les emplois en milieu urbain et, d'autre part, à la qualité du processus d'urbanisation qui renvoie probablement à la nécessité de poursuivre les efforts en matière de renforcement de la qualité des infrastructures, des services de transport et de sécurité en milieu urbain, autant de facteurs qui peuvent dissuader les femmes de participer au marché du travail. S'agissant de la dimension démographique, la fécondité et le taux de dépendance des jeunes ont un effet négatif sur le taux de participation des femmes.

D'autres facteurs impactent négativement la participation des femmes au marché du travail, à l'instar du revenu du ménage, du nombre élevé des enfants par ménage, de l'importance de la dominance masculine, du nombre d'adultes au niveau de la famille, du taux de chômage, de l'importance de la part de l'emploi dans le secteur agricole et du faible niveau de l'éducation des femmes.

Néanmoins, plusieurs facteurs agissent en faveur de l'activité des femmes, en l'occurrence, le niveau élevé de l'éducation de la population au niveau de chaque région administrative, la dominance du sexe féminin au niveau des adultes vivant au sein du même foyer, l'importance de la part des emplois au niveau du secteur des services ainsi que l'accès au réseau routier.

La démarche analytique adoptée a permis de soulever trois niveaux d'actions pour que les politiques de promotion de l'égalité de genre gagnent en efficacité. Il s'agit de la réduction des préjugés sexistes discriminatoires dans le milieu du travail, de l'augmentation du pouvoir de négociation de la femme au sein du ménage et de la réallocation du temps des mères vers les filles. La combinaison de ces mesures devrait servir le processus d'intégration des femmes dans le marché du travail.

Les résultats obtenus en fonction du niveau d'actions retenu attestent, de manière explicite, l'impact positif des mesures pro-genre sur le taux de croissance économique, correspondant à une hausse comprise entre 0,2 à 1,95 point de pourcentage en rythme annuel du taux de croissance économique.

## II. ACCES EQUITABLE AUX DROITS CIVILS ET POLITIQUES

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 et le Département de la Communication.

### 1. MINISTERE DE LA JUSTICE

Le Ministère de la Justice a entrepris plusieurs actions et mesures afin de promouvoir l'égalité de genre au sein du Ministère et d'assurer un accès équitable des femmes aux services judiciaires. Cette dynamique s'est traduite par la mise en place de la cellule genre relevant du Secrétariat Général du Ministère, ainsi que des cellules au sein des tribunaux pour la prise en charge des femmes et enfants victimes de la violence... De même, le Ministère continue de déployer les efforts nécessaires à même de réussir l'opérationnalisation de l'article 39 de la nouvelle LOF.

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

La charte de la réforme de la justice constitue une feuille de route claire pour la réforme du secteur de la justice, dont la mise en œuvre se trouve aujourd'hui à un stade avancé. Le Ministère de la Justice ne cesse de déployer les efforts nécessaires à même d'atteindre les objectifs assignés à cette réforme. En effet, l'essentiel des 200 instruments prévus dans les six axes stratégiques de la charte ont été accomplis. Il s'agit, notamment, de 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 de la mise en œuvre optimale de la réforme. La réforme a concerné, également, la réhabilitation des bâtiments non conformes, l'amélioration du ratio magistrats-habitants, la revalorisation des salaires des magistrats et le durcissement et l'extension du régime de la lutte contre la corruption dans le secteur.

L'année 2016 a été marquée par l'adoption des Lois Organiques relatives à la Cour Constitutionnelle, au conseil supérieur du pouvoir judiciaire et au statut des magistrats.

*La Loi Organique relative à la Cour Constitutionnelle* : en application des dispositions de la nouvelle Constitution, le conseil constitutionnel devient officiellement la Cour Constitutionnelle, dotée de compétences plus élargies. La nouvelle loi instaurant ladite Cour insiste à ce que les femmes y soient représentées.

Les fonctions des membres de la Cour Constitutionnelle sont incompatibles avec celles des membres du Gouvernement, de la Chambre des Représentants, de la Chambre des Conseillers et membre du Conseil Économique, Social et Environnemental. Ces fonctions sont, également, incompatibles avec l'exercice de tout métier libéral ou toute autre fonction publique ou mission publique élective ainsi que de tout emploi salarié dans les sociétés commerciales.

La Loi Organique relative au conseil supérieur du pouvoir judiciaire : elle porte, essentiellement, sur l'indépendance du Conseil, de l'organisation des mécanismes d'élection des représentants des magistrats, de la garantie de la représentativité des femmes magistrats, de l'organisation et du fonctionnement du Conseil ainsi que du renforcement des garanties octroyées aux magistrats quant à la gestion par le Conseil de leur situation professionnelle.

La loi inclut, aussi, des dispositions renforçant les garanties en matière de procédure de discipline et de consolidation du rôle du Conseil en faveur de la moralisation de la justice, de

la protection de l'indépendance des juges et de la contribution de cette instance à l'amélioration de la situation des magistrats et du système judiciaire.

La Loi Organique relative au Statut de la magistrature : ce texte stipule que tout manquement par le magistrat du devoir d'indépendance, d'impartialité, d'honnêteté et de droiture et toute violation d'une règle de procédure, qui constitue la garantie principale des droits et libertés des parties et toute violation flagrante de la loi en question, constituent des fautes graves... Il y a lieu de noter que ladite loi stipule au niveau des articles 23 et 45 de la Loi Organique du Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire que le Conseil détermine le nombre de sièges réservés aux femmes juges parmi les dix membres élus, en fonction de leur présence au sein de chaque corps du système de la magistrature. Sur cette base, les élections, du 23 juillet 2016, ont abouti à l'élection de trois femmes magistrats.

Par ailleurs, l'année 2017 a connu la publication de la loi n° 33-17 portant sur le transfert des attributions du Ministère Public au Procureur Général du Roi près de la Cour de cassation. Selon cette nouvelle loi, le parquet sera indépendant de tout autre pouvoir et sera même administrativement et financièrement autonome.

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

Conscient de la nécessité d'instaurer les mécanismes juridiques et réglementaires à même d'assurer un accès équitable des femmes et des hommes au système judiciaire, le Ministère de la Justice a entrepris plusieurs chantiers (organisationnel et fonctionnel) dans ce sens. Ce processus a été couronné par la mise en place, depuis 2004, de la cellule genre relevant du Secrétariat Général du Ministère chargée du suivi de la prise en compte de la dimension genre dans les actions du Ministère et par l'application des dispositions de la nouvelle LOF y compris celles relatives à la prise en compte de la dimension genre dans l'élaboration de ses indicateurs de performance.

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

Pour la réalisation de ces attributions, le Ministère de la Justice compte, en 2016, près de 19.924 fonctionnaires avec un taux de féminisation de 44,1%. La part des femmes dans le corps de magistrature est, pour sa part, située à 24,2%.

La présence significative des femmes en tant que fonctionnaires au Ministère ne se reflète pas au niveau des postes de responsabilité. En effet, la part des femmes dans le total des postes de responsabilité (sans compter le corps de magistrature) avoisine 12%, en baisse de plus de 0,3 point par rapport à l'année 2015 où elle a atteint 12,3%. Quant à la part des femmes juges ayant pu accéder aux postes de responsabilité, elle ne dépasse pas 6,3% en 2016, certes en hausse de 0,8 point par rapport à l'année 2015 où elle a atteint 5,5%, mais elle demeure encore trop faible, ce qui interpelle à déployer davantage d'efforts pour y remédier.

### 1.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Les programmes, les projets et les actions entreprises par le Ministère en faveur de la promotion de l'égalité de genre et pour assurer l'effectivité de la jouissance des femmes de leur droit en termes d'accès sans discrimination aucune à la justice sont déclinés comme suit :

*Institut Supérieur de Magistrature* : acteur incontournable en matière de formation continue dans les domaines liés aux droits de l'Homme et à l'égalité des sexes, à cet égard plusieurs formations sont organisées par l'Institut au titre de la période 2016-2017 afin d'octroyer les



outils nécessaires aux intervenants dans le domaine de la justice afin de respecter les droits des femmes et de promouvoir les principes de l'égalité de genre:

- ✓ Octroie de formations au profit de 339 attachés judiciaires (promotions 41 et 42) portant sur les normes internationales dans le domaine des droits de l'Homme en relation avec l'égalité des sexes ;
- ✓ Maintien du programme de formation continue sur l'égalité des sexes (initié depuis octobre 2014) : près de 379 attachés judiciaires (promotions 41 et 42) en ont profité ;
- ✓ Réalisation du programme de formation continue en faveur des fonctionnaires du corps du secrétariat du greffe dans le domaine des droits de l'Homme et de l'égalité des sexes (il est prévu de former 72 bénéficiaires dans ce cadre).

Il est à noter, également, que le Ministère de la Justice a organisé, en 2016, plusieurs sessions de formation sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au profit des magistrats, fonctionnaires des tribunaux et assistantes sociales, et ce, en partenariat avec *ONU Femmes*, *UNICEF* et *l'Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime (UNODC)*.

*Amélioration de la performance des cellules de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence* : moyennant l'apport des ressources humaines et matérielles nécessaires pour le fonctionnement de ces cellules. Ainsi, près de 52 espaces sont équipés et dotés de 160 assistants sociaux.

Il y a lieu de noter que le Ministère a lancé, en 2017, deux études portant sur le degré de satisfaction des enfants et de leurs familles des services judiciaires et sur les déterminants sociaux des enfants ayant des problèmes avec la justice.

*Fonds d'entraide familiale* : depuis l'opérationnalisation du Fonds jusqu'au mai 2017, près 14.760 actes judiciaires ont été traités, ce qui a occasionné une dépense d'un montant total de 150 millions de dirhams.

- ***Mécanisme de suivi et dévaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF***

En application des dispositions de la nouvelle LOF, le MJ a adopté une budgétisation par programmes articulée autour de quatre programmes, déclinés chacun en plusieurs projets. Il s'agit des programmes portant sur la performance judiciaire, le renforcement des droits et des libertés, la modernisation du système judiciaire et juridique et le soutien et pilotage.

En termes d'opérationnalisation de l'article 39 de la nouvelle LOF, le Ministère a élaboré 3 indicateurs sensibles au genre accompagnant les programmes en l'occurrence, le taux d'exécution des affaires affiliées au tribunal de la famille, le taux d'opérationnalisation et d'équipement des cellules de prise en charge des femmes et enfants victimes de violence, ainsi que la part des bénéficiaires du Fonds d'Entraide Familial. Le tableau qui suit met en exergue la déclinaison par programmes, objectifs, projets, les indicateurs de performance sensibles au genre ainsi que des propositions de gendérisation d'autres indicateurs jugés pertinents :

Programmes	Objectifs	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Indicateur de performance (IP)	Propositions gendérisation des IP
Modernisation du système judiciaire et juridique	Modernisation et développement du cadre législatif et organisationnel	Performance législative et organisationnelle	16,4	-Nombre de texte juridique/organisationnel dans le domaine civil élaborés ou revus -Nombre de procédures et actions simplifiés dans le domaine civil	-Nombre de texte juridique/organisationnel dans le domaine civil élaborés ou revus dans le domaine de la famille - Nombre de procédures et actions simplifiés dans le domaine de la famille
Renforcement des droits et des libertés	Optimisation de la détention provisoire	Détention provisoire	9	-Part des détenus provisoirement -Part des personnes ayant bénéficié des alternatives de la détention provisoire	-Part des femmes dans le total des détenus provisoirement - Part des femmes dans le total des personnes ayant bénéficié des alternatives de la détention provisoire
Performance judiciaire	Augmentation du rythme de la résolution des plaintes	Performance judiciaire en matière civile	28,4	-Taux d'exécution des verdicts issus des tribunaux de la famille	-Indicateur gendérisé (cible 2018 :88%)
		Simplification De l'accès à la justice		-Taux d'opérationnalisation et d'équipement des cellules de prise en charge des femmes et enfants victimes de violence -Part des bénéficiaires du Fonds d'Entraide Familial	-Indicateur gendérisé (cible 2018 : 96,6%) -Indicateur gendérisé (cible 2018 : 88%)
Soutien et pilotage	Gestion efficace des ressources humaines	Gestion des ressources	120,14	-Part des bénéficiaires dans la formation continuer -Part des femmes responsables (niveau central	-A gendériser les bénéficiaires par statut et par sexe -Indicateur proposé

### 1.2.3 Analyse des principaux indicateurs de résultats relatifs au secteur

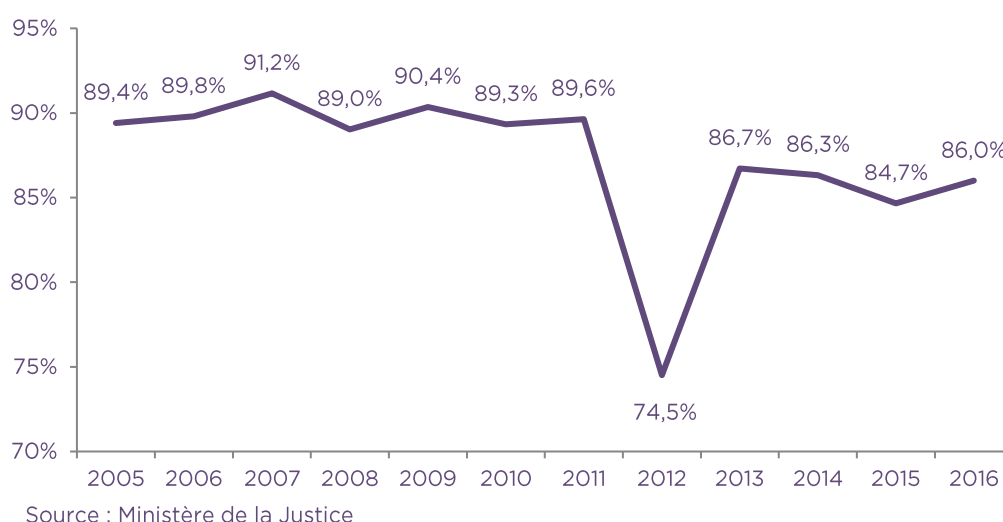
Le nombre de contrats de mariages conclus en 2016 a atteint près de 294.887 actes de mariage contre 302.808 actes en 2015, soit une baisse de 2,6%. Pour ce qui est du nombre d'actes de mariage conclus sans autorisation du tuteur, il a avoisiné près de 46.902 actes, soit 23,2% du total des actes de mariage.

Quant aux actes de mariage des mineurs contractés, ils ont représenté 9,72% du total des mariages conclus en 2016, une part qui a enregistré une légère baisse de 0,3 point de pourcentage par rapport à 2015.

Le taux de polygamie demeure faible ne dépassant pas le niveau de 0,38% en 2016, mais en légère hausse par rapport à 2015 (0,32%).

D'un autre côté, le divorce par consentement a enregistré une hausse de 1,5% entre 2015 et 2016, passant de 17.351 divorces à 17.613 divorces. Par ailleurs, le nombre des demandes de divorce par chiqaq déposées par les épouses, en 2016, a atteint 64.010 en baisse de 0,79% par rapport à 2015.

A cet égard, il y a lieu de noter que le rendement des tribunaux de la famille est passé de 84,66% en 2015 à 86% en 2016.



Graphique 1 : Evolution du rendement des tribunaux de la famille

## 2. MINISTERE DES HABOUS ET DES AFFAIRES ISLAMIQUES

Conscient de la nécessité d'impliquer davantage les femmes afin de réussir le processus de modernisation du champ religieux, le Ministère des Habous et des Affaires Islamiques (MHA) a entrepris plusieurs programmes ayant pour objectif la promotion de l'égalité des sexes et le renforcement de la présence effective des femmes.

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

L'année 2016 a été caractérisée par la promulgation du dahir n° 1.16.83 (26 février 2016) fixant les attributions et l'organisation du MHA. Ce dahir marque la création, au sein de l'administration centrale du Ministère, de deux nouvelles entités à savoir la Direction de gestion des affaires des préposés religieux et la Direction des affaires juridiques. Cette réorganisation a pour objectifs de valoriser l'élément humain chargé de l'orientation religieuse et d'enrichir le cadre normatif régissant le secteur des habous et des affaires islamiques dans son ensemble.

De plus, le Ministère a poursuivi la réalisation des chantiers entrepris, particulièrement, ceux en relation avec la sensibilisation des citoyennes et des citoyens aux valeurs de l'Islam tolérant, modéré et respectueux des autres, ainsi que la promotion du patrimoine et la culture islamique, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du pays.

Le MHAJ a, également, finalisé la construction et l'aménagement de nouvelles mosquées et entrepris la réalisation de plusieurs autres, tout en veillant à l'optimisation de leur gestion.

Dans le même sillage, des avancées significatives ont été enregistrées dans le cadre de la mise en œuvre des programmes relatifs à l'enseignement traditionnel et à l'alphabétisation dans les mosquées.

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

La prise en compte de la dimension genre dans la stratégie d'actions du MHAJ s'est traduite par une amélioration d'une part de la présence des femmes en termes quantitatif et qualitatif dans les effectifs du Ministère et, d'autre part, du nombre des filles et femmes bénéficiaires des programmes de formation, d'enseignement traditionnel et d'alphabétisation dans les mosquées du Royaume.

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

En termes de présence dans les ressources humaines du Ministère, le taux de féminisation des effectifs employés est de 38%. Pour ce qui est du taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité, il est situé à 21% (tous niveaux confondus), soit 102 femmes responsables en 2016 contre seulement 4 en 2003. Il convient, toutefois, de noter que le taux d'occupation féminine des postes de responsabilité est plus élevé au niveau de l'administration centrale par rapport aux services extérieurs (30,6% contre 12%).

### **2.2.2 Programmes et projets sensibles au genre**

En ligne avec les dispositions de la nouvelle LOF, le Ministère a adopté une budgétisation par programmes. Ainsi, le budget du MHAJ est décliné en 4 programmes à savoir : Support et Pilotage, Encadrement religieux, Lieux culturels et culturels et Formation et Enseignement religieux. Les trois derniers programmes incluent des sous-programmes qui intègrent directement la dimension genre et dont l'objectif est la promotion de l'égalité des sexes en termes d'accès à un encadrement religieux adéquat, à l'éducation et à l'alphabétisation à travers la mobilisation des ressources humaines, les outils adéquats et les mosquées (voir tableau ci-dessous).

Programme	Sous-programme/Projet sensible au genre	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Ministère
Lieux culturels et culturels	Approvisionnement en eau potable et assainissement des écoles rurales, des écoles de l'enseignement traditionnel et des mosquées	10	0,3%
Encadrement religieux	Encadrement religieux dans les mosquées	1.200	30,4%
Formation et enseignement religieux	Construction, aménagement et équipement des établissements de l'enseignement traditionnel	68	1,7%
	Rémunération et mise à niveau du personnel des établissements de l'enseignement traditionnel	157,5	4%
	Amélioration des conditions de scolarité des élèves et des étudiants des établissements de l'enseignement traditionnel	63,3	1,6%
	Alphabétisation dans les mosquées	114,8	2,9%
<b>Total</b>		<b>3.948,8</b>	<b>40,9%</b>

Source : Morasse budgétaire, 2017

### Déclinaison budgétaire des projets intégrant la dimension genre mis en place par le MHAI

En effet, le MHAI poursuit ses efforts entrepris pour la promotion de l'égalité de genre moyennant plusieurs sous-programmes, particulièrement, ceux relatifs à la formation des morchidates qui assurent un encadrement religieux dans les mosquées, à l'enseignement traditionnel ainsi qu'à l'alphabétisation dans les mosquées. De même, le MHAI est partie prenante du programme « approvisionnement en eau potable et assainissement des écoles rurales, des écoles de l'enseignement traditionnel et des mosquées » en partenariat avec le Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau et d'autres intervenants. *De ce fait, près de 40,9% du budget total du MHAI prend en compte la dimension genre*

*Pour ce qui est de la formation des Mouchidates*: reconnaissant le rôle primordial de l'encadrement religieux pour préserver la sécurité spirituelle des citoyens, le Royaume du Maroc a fait de la formation des imams morchidines et morchidates une de ses grandes priorités. En effet, ce programme, qui bénéficie à 150 imams et à 100 morchidates, est destiné aux titulaires d'une licence délivrée par une université marocaine ou d'un diplôme équivalent et dont l'âge ne dépasse pas 45 ans à la date du 31 janvier 2019. Les imams et les morchidates sélectionnés bénéficient d'une bourse de 2.000 dirhams durant la période de formation qui s'étale sur une période de 12 mois. En termes de réalisation, le nombre total des morchidates a atteint, en 2016, près de 703 lauréates sur un total de 2.412 lauréats, soit un taux de féminisation de 29% de l'effectif total des morchidines et morchidates.

*Quant au programme de l'enseignement traditionnel*: considéré comme une composante essentielle de la stratégie de mise à niveau du champ religieux, le MHAI veille à y renforcer la présence des femmes en tant que bénéficiaires du programme et en tant qu'actrices actives dans le dispositif pédagogique. Le tableau ci-dessous présente les principales réalisations du programme qui prend en considération la composante sexo-spécifique.

	Etablissements	Bénéficiaires	Effectif de cadres
Ecoles coraniques	12.241 établissements dont 621 gérés par des associations (soit 5,07%) Raccordement : <ul style="list-style-type: none"> <li>96,27% au réseau d'électricité ;</li> <li>40,18% au réseau d'eau potable ; 18,36% au réseau d'assainissement.</li> </ul>	317.784 inscrits dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>32,91% de filles ;</li> <li>14,24% âgés de moins de 6 ans (enseignement primaire) ;</li> <li>67,45% des scolarisés sont originaires du milieu rural.</li> </ul>	13.317 instituteurs, à raison d'un instituteur pour 24 élèves. <ul style="list-style-type: none"> <li>47,77% utilisent des moyens traditionnels (ardoises en bois) ;</li> <li>10,28% utilisent des moyens modernes ;</li> <li>41,95% utilisent les deux à la fois.</li> </ul>
Ecoles primaires, collèges, lycées et instituts supérieurs traditionnels	287 établissements dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>48,43% se trouvent au milieu rural ;</li> <li>68,29% sont gérés par des associations ;</li> </ul> Raccordement : <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>	27.852 inscrits répartis selon les niveaux scolaires comme suit : 19.085, soit 68,52%, au niveau primaire (262 écoles) ; 5367, soit 19,27% au niveau préparatoire (111 collèges) 2959, soit 10,63%, au niveau secondaire (67 lycées) ; 441, soit 1,58%, au cycle supérieur (Alamia), dans 7 instituts supérieurs. 60,20% sont originaires du milieu urbain ; 17,17% est le taux de scolarisation des filles 82,86% sont des internats, dont 1,43% de filles seulement.	3.338 professeurs, à raison de 8 professeurs pour près 8 élèves. Le pourcentage des femmes ne dépasse pas 11,35% Les cadres administratifs sont au nombre de 868. On compte 1587 employés, dont 38,31% de femmes.
Centres de mémorisation du Saint Coran	2.073 centres dont la plupart (93,58%) sont situés dans les mosquées ou en constituent des annexes. <ul style="list-style-type: none"> <li>74,38% se trouvent au milieu urbain ;</li> <li>21,85% sont implantés dans la région de Casablanca-Settat suivi de la région Rabat-Salé-Kenitra (15,20%).</li> </ul>	109.352 inscrits dont la plupart sont des filles (80,23%) <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>	3.361 enseignants, à raison d'un enseignant pour près de 32 élèves. A noter que 77,69% des enseignants sont des femmes.

Source : MHAJ, données 2016

Concernant le programme d'alphabétisation dans les mosquées du Royaume : à travers ce programme, le MHAJ se propose de doter ses bénéficiaires de compétences leur permettant d'améliorer leur situation et de s'inscrire dans la dynamique du développement durable. Ce programme vise, également, à impulser le rayonnement des mosquées et des centres d'apprentissage et l'activation de leur rôle en matière d'alphabétisation et d'encadrement des citoyennes et des citoyens dans les domaines liés à la culture, la famille, la santé et l'environnement. Cette dynamique est enclenchée moyennant l'introduction d'outils modernes tels que la télévision et l'internet, et ce, afin d'assurer une diversification des modes d'apprentissage, un rapprochement du programme des citoyennes et des citoyens et une implication continue des bénéficiaires dans l'autoformation et la formation continue.

Au titre de l'année scolaire 2016-2017, le nombre des bénéficiaires du programme d'alphabétisation dans les mosquées a atteint 302.699 bénéficiaires, avec un taux de

féménisation de 95%. Le nombre d'encadrants pédagogiques engagés dans le cadre de ce programme a avoisiné 7.470 encadrants dont 6.617 femmes, soit un taux de féménisation du corps encadrant de 88,5%. Le nombre des formatrices s'est, pour sa part, situé à 212 formatrices sur un total de 367 formateurs, soit un taux de féménisation de 58% de l'ensemble des formateurs pédagogiques.

**Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF**

L'analyse du PDP du MHAI accompagnant la Loi de Finances 2017 fait état d'une application des apports de la nouvelle LOF, en termes d'opérationnalisation de la démarche performance qui intègre la dimension genre. Le tableau ci-dessus reflète ce constat et inclut, en outre, de nouvelles propositions pour rendre le budget du MHAI davantage en ligne avec l'article 39 de la nouvelle LOF :

Programme	Objectifs	Indicateur de performance	Propositions de gendérisation des indicateurs de performance
Encadrement religieux	Garantir la continuité de l'exercice de culte musulman dans les mosquées selon les fondamentaux de l'identité religieuse marocaine	-Taux d'encadrement religieux	-Spécifier l'évolution du nombre des mouchidates
	Amélioration de la situation sanitaire des préposés religieux.	-Nombre de bénéficiaire par an et par catégorie.	-Indicateur gendérisé
Lieux culturels et culturels	Satisfaire les besoins de la population en lieux culturels et culturels	-Part de la population desservie par les nouvelles mosquées construites.	-Spécifier la part des femmes dans la population totale desservie
	Apporter les conditions de confort et de sécurité dans les mosquées	-Taux d'approvisionnement en eau potable et assainissement des écoles rurales, des écoles de l'enseignement traditionnel et des mosquées ( <i>indicateur proposé</i> )	-Désagréger par sexe les bénéficiaires de ce sous-programme
Formation et enseignement religieux	Développer l'enseignement dans les établissements de l'enseignement traditionnel	-Taux de réalisation du nombre de bénéficiaires d'apprentissage du Saint Coran	-A désagréger par sexe les bénéficiaires et calculer le taux de réalisation des bénéficiaires par sexe
		-Taux d'accroissement du nombre d'élèves de la tranche d'âge 4 et 5 ans bénéficiant du préscolaire traditionnel.	-A désagréger par sexe les élèves bénéficiaires
		-Taux d'accroissement du nombre d'élèves inscrits dans les établissements de l'enseignement scolaire et terminal traditionnel par cycle	-A désagréger par sexe les élèves inscrits dans les établissements de l'enseignement scolaire et terminal traditionnel par cycle
		-Taux de réussite des élèves scolarisés à la fin du cycle primaire, collégial, secondaire et terminal	-A désagréger par sexe les élèves réussis
	Développer l'enseignement des établissements et des	-Taux d'accroissement du nombre des étudiants inscrits par	-A désagréger par sexe les étudiants inscrits par cycle et par type de formation

instituts relevant de l'Université Al-Qarawiyyin	cycle et par type de formation (licence, master et doctorat)	
	-Taux de diplômés à la fin du cycle pour par type de formation	-A désagréger par sexe les diplômés
Former des Imams Morchidines et Morchidates	-Taux de diplômés (Imams Morchidines et des Morchidates) dans la formation de base	-Spécifier la part des morchidates diplômées dans le total des diplômés
	Taux de diplômés dans la formation de courte durée	- Spécifier la part des morchidates diplômées dans le total des diplômés
Contribuer aux efforts nationaux visant à éliminer le fléau de 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)	- A 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)	-A désagréger les réussis par sexe et donc calculer le taux de réussite par sexe aux examens

### 3. DIRECTION GENERALE DES COLLECTIVITES LOCALES

Le Maroc a enregistré durant ces dernières années une évolution notable en matière d'institutionnalisation du principe de l'égalité de genre dans les politiques publiques et de gouvernance territoriale sensible au genre, y compris en matière de participation des femmes dans les affaires territoriales. Dans ce cadre, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) continue de déployer des efforts considérables pour la promotion de la participation 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 été créée pour mettre en œuvre la politique de décentralisation. Elle est chargée de la préparation des décisions que prend le Ministre de l'Intérieur dans le cadre de ses pouvoirs de tutelle en relation avec les collectivités locales tout en veillant sur 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.

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, telles que la mise à niveau des écoles et la promotion des activités sportives dans les collectivités locales, et l'apport d'appui aux programmes nationaux de développement constituent les principales missions de la DGCL.

Afin de réaliser les missions qui lui sont dévolues, la DGCL dispose de ressources humaines diversifiées. Ainsi, 47% de l'effectif total de la DGCL sont des femmes. Parmi ces femmes, 48% sont des cadres.



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

#### *Elaboration des stratégies*

La DGCL et l'ONU-Femmes ont signé en juin 2014, une convention de partenariat pour la période 2014-2017, qui a permis d'atteindre les résultats suivants :

- La création 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;
- Le renforcement des capacités de femmes élues et fonctionnaires en matière d'approche genre et de leadership, et ce, dans le cadre du cycle des conférences régionales lancé en 2013 par la DGCL ;
- L'appui à la mise en réseau des femmes élues locales au niveau national et de l'Afrique ;
- La production d'outils et des connaissances pour appuyer la planification et la budgétisation sensible au genre au niveau communal ;
- L'élaboration d'un Manuel de procédures pour l'opérationnalisation des Instances de l'Équité, l'Égalité des Chances et de l'Approche Genre, conformément aux dispositions des lois organiques relatives aux collectivités territoriales ;
- Le renforcement de capacités des élus et fonctionnaires communaux en matière de planification et de budgétisation sensible au genre.

Par ailleurs, dans un souci de cohérence avec les indicateurs du Plan Gouvernemental pour l'Égalité 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, 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 ;
- L'accompagnement des CT dans l'intégration, la mise en place effective et 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.

Les actions programmées et qui seront menées dans ce cadre sont :

- Organisation de séances de formation sur les enjeux de la gouvernance territoriale sensible au genre au profit des responsables et des formateurs.
- Accompagnement du cycle de formation des directeurs de services des communes et des nouvelles recrues au niveau des CT en matière de genre et gouvernance.
- Appui à la mise en œuvre du plan de formation au profit des élus/es locaux/les en matière de genre et de gouvernance territoriale sensible au genre.
- Organisation de sessions de formation et d'échange de bonnes pratiques en matière de leadership et de gouvernance territoriale sensible au genre au profit des femmes.
- Accompagnement de la mise en place et le fonctionnement du réseau des femmes élues, ainsi que le renforcement des capacités des élues membres, y compris à travers l'organisation des échanges des bonnes pratiques au Maroc et en Afrique.
- Accompagnement de l'intégration de l'approche genre dans les guides de planification au niveau régional et au niveau préfectoral-provincial.

- Accompagnement des CT cibles dans l'intégration et la mise en œuvre de l'approche genre dans les plans/programmes selon une approche pilote.
- Accompagnement de la mise en place, opérationnalisation et suivi des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre (IEECAG) au niveau des CT cibles.
- Accompagnement des régions cibles dans la définition d'un système d'information sensible au genre et permettant le suivi et l'évaluation.
- Organisation d'un cycle de conférences régionales sur l'approche genre et la gouvernance territoriale au profit des élus/es locaux.

Il est à signaler que ce partenariat est prévu de couvrir les régions pilotes de Marrakech-Safi, Fès-Meknès et Casablanca-Settat dont le nombre de femmes élues a atteint lors des dernières communales, 2.590 femmes soit près de 40% de l'ensemble des femmes élues au niveau national.

Les indicateurs fixés par ce partenariat se présentent comme suit :

- ✓ 30% des élues participeront à au moins une activité de sensibilisation ou de formation sur la gouvernance territoriale sensible au genre ;
- ✓ Les 3 régions disposeraient de mécanismes de mise en place, de l'opérationnalisation et suivi du processus de gouvernance sensible au genre ;
- ✓ 7 provinces et 15 communes pilotes sont ciblées pour être accompagnées afin d'intégrer le genre dans leurs programmes/plan de développement ;
- ✓ 12 provinces et 120 communes pilotes sont ciblées pour être accompagnées pour suivre le fonctionnement des instances d'équité et d'égalité des chances et de l'approche genre.

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

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 de 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.

En effet, au titre de l'année 2016, 651 actions de formation ont été réalisées au profit de 16.069 bénéficiaires élus (es), cadres et agents issus principalement des CT dont 3.946 femmes, soit un taux de 24,56%.

De même, au titre du 1<sup>er</sup> semestre 2017, un nombre de 417 actions de formation et de développement des compétences ont été réalisées au profit de 10.951 bénéficiaires composés d'élues locales/élu locaux, cadres et agents relevant, principalement, des services centraux et décentralisés dont 2.419 femmes, soit une participation féminine de 22%.

### 3.3. Analyse des principaux indicateurs de résultats

Les actions mise en œuvre ont permis d'atteindre des résultats probants relatifs au processus d'institutionnalisation de l'égalité de 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 et la DAJDEC), la DFCAT et le centre de communication et de publication. Il s'agit également du renforcement des capacités de plus de 4.500 femmes élues et fonctionnaires en matière de l'approche genre et de leadership, et ce, dans le cadre du cycle des conférences régionales lancé en 2013 par la DGCL.

D'autres résultats importants ont concerné l'appui à la mise en réseau des femmes élues locales au niveau national et de l'Afrique, l'accompagnement à la mise en place des IEECAG au niveau de 300 communes, la production d'outils pour appuyer le processus de planification et de budgétisation sensible au genre au niveau communal et la création de synergies avec d'autres acteurs de la coopération internationale (dont la réalisation d'un guide du Plan d'Action Communal sensible au genre (en cours), l'élaboration d'un manuel de procédures pour la mise en place, l'opérationnalisation et le suivi des IEECAG et la réalisation d'une étude sur les femmes élues et l'élaboration d'un plan de formation en matière de genre et gouvernance), notamment, avec la Coopération Technique Belge (CTB) en matière de formation de formateurs sur la budgétisation sensible au genre.

## 4. MINISTERE DELEGUE CHARGE DES RELATIONS AVEC LE PARLEMENT ET LA SOCIETE CIVILE

Conscient de la nécessité d'impliquer les femmes afin d'asseoir les bases nécessaires pour une démocratie participative, le Ministère délégué chargé des Relations avec le Parlement et la Société Civile (MDCRPSC) a initié plusieurs actions en faveur de l'intégration de la dimension genre dans sa stratégie d'actions.

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

Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie d'actions, le MDCRPSC de par ses attributions a coordonnée, durant l'année l'2016, une activité législative jugée massive, marquée par l'envoi de 92 projets de loi aux deux Chambres du Parlement et l'adoption de 106 projets de Loi dont 5 sont des projets des Lois Organiques.

En ce qui concerne les relations avec la société civile, et dans le cadre des dispositions des articles 14 et 15 de la Constitution, le MDCRPSC a contribué à l'élaboration de deux Dahirs mettant en œuvre deux Lois réglementaires:

- Le Dahir n°1.16.107 (28 juillet 2016) mettant en œuvre la Loi réglementaire n°14-44, en déterminant les conditions et les modalités d'exercice du droit de présenter des pétitions aux autorités publiques ;
- Le Dahir n°1.16.108 (28 juillet 2016) mettant en œuvre la loi réglementaire n °64-14, en déterminant les conditions et les modalités de l'exercice du droit de présenter des observations dans le domaine de la législation.

Ainsi, le Ministère a contribué en collaboration avec le Secrétariat Général du Gouvernement et le Ministère de l'Intérieur, à l'élaboration du Décret n°2.14.836 (4 mars 2016) concernant la création du Prix de la société civile.

Dans le même sens, le Ministère a veillé, en coordination avec le Secrétariat Général du Gouvernement, à la publication de la circulaire du Chef de Gouvernement n°2016/04 du 11 mars 2016 concernant le portail électronique pour le financement public des associations, qui a pour objectif de renforcer et de consolider la gouvernance du financement public des programmes et des projets des associations.

Le MDCRPSC a veillé, également, à la mise en place d'un centre d'appel et d'accompagnement des associations de la société civile, qui vise à fournir le conseil et l'information relative au cadre juridique régissant la vie associative au Maroc.

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

Le processus d'intégration de la dimension genre dans les programmes d'actions du Ministère est encore à ses débuts. Toutefois, la nécessité de s'aligner aux dispositions de la nouvelle LOF en termes d'élaboration des indicateurs de performance sensible au genre incite le Département à déployer davantage d'efforts pour mener à bien ce processus.

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

En matière de gestion des ressources humaines, le Ministère dispose de 183 fonctionnaires avec un taux de féminisation de 50,34%. Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilités, elle est située à 36%, soit un taux supérieur à la moyenne nationale.

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

La stratégie d'actions du MDCRPSC est déclinée en un seul programme relatif au renforcement des relations avec le Parlement et la société civile. Ce programme vise à moderniser les moyens de gestion, à rationaliser la gestion des ressources, à améliorer l'interaction entre le Gouvernement et le Parlement, à renforcer la bonne gouvernance, à développer les partenariats entre l'Etat et les associations et à valoriser le travail de la société civile.

La prise en compte de la dimension genre dans les pratiques de programmation du Ministère n'est pas encore visible au niveau de la déclinaison des programmes, des projets et des indicateurs de performance. A cet égard, le tableau qui suit, met en exergue la déclinaison du programme d'actions du Ministère, les sous-programmes y afférents ainsi que des propositions de gendérisation des indicateurs de performance accompagnant ces sous-programmes, jugés pertinents :

Programme	Projets	Budget personnel*( en millions de dirhams)	Budget alloué (MDD et investissement)* (en millions de dirhams)	Objectifs	Propositions de gendérisation des indicateurs de performance
Renforcement des relations avec le Parlement et la société civile	Soutien des missions	23	11,35	-Rationaliser la gestion des ressources	-Part des femmes dans total des bénéficiaires des formations du ministère (en %)
	Interaction avec le parlement		1,72	-Améliorer l'interaction entre le gouvernement et le parlement	-Nombre des questions adressées aux ministères par voie électronique concernant le genre
	Renforcement des capacités de la société civile		1,43	-Valoriser le travail de la société civile	- Part des associations et des ONG œuvrant dans les domaines liés à l'égalité de genre candidates aux prix national -Part des associations et des ONG œuvrant dans les domaines liés à l'égalité de genre bénéficiaires des programmes et des activités du Ministère
	Démocratie participative		0,5	- Sensibiliser et renforcer les capacités des associations en matière de démocratie participative	Part des associations et des ONG œuvrant dans les domaines liés à l'égalité de genre bénéficiaires des programmes de renforcement des capacités en matière de démocratie participative

\*Source : Morasses budgétaires, LF 2017

### Déclinaison budgétaire des sous-programmes mis en place par le MCRPSC et des propositions de gendérisation de certains indicateurs de performance

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

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS) a été sélectionné parmi les Ministères préfigurateurs de l'application des dispositions de la nouvelle LOF et ce, depuis 2016. L'implication du Ministère dans cette dynamique lui a permis de mettre en place et d'adopter les outils à même de renforcer sa capacité de se conformer aux dispositions de la nouvelle LOF, particulièrement, en termes d'application de la démarche performance sensible au genre.

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

La stratégie du MFSEDS au titre de la période 2012-2016 est fondée sur 4 axes stratégiques et 4 mesures d'accompagnement (stratégie 4+4), déclinés comme suit:

Axe stratégique 1 : Appui institutionnel et renforcement du Pôle social qui comporte principalement la restructuration et l'unification des interventions des composantes de ce Pôle sur une base de complémentarité ainsi que le renforcement des capacités de ses ressources humaines.

Axe stratégique 2 : Encadrement, accompagnement et structuration de l'action sociale qui vise la promotion des acteurs locaux et de la société civile œuvrant dans le champ d'intervention du Ministère via le soutien financier de leurs projets et actions.

Axe stratégique 3 : Promotion de l'action de prise en charge et de solidarité qui vise à consolider et à développer la prise en charge d'autrui à travers la fourniture de services et d'aides techniques aux catégories en situation précaire et à contribuer à la création de structures de proximité de protection et à réglementer les prestations des établissements de protection sociale.

Axe stratégique 4 : Institutionnalisation et diffusion des principes de l'équité et de l'égalité à travers, notamment, le renforcement du dispositif législatif et réglementaire de lutte contre les violences, les discriminations et les exclusions et l'opérationnalisation du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (ICRAM).

Le bilan des réalisations des actions inscrites dans le cadre de ladite stratégie est globalement positif (le détail de ces réalisations est décliné dans les parties qui suivent).

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

Le Ministère 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 a coordonné le Plan Gouvernemental de l'égalité (PGE) dans sa première version couvrant la période de 2012 à 2016. Actuellement, il pilote la préparation de la deuxième version dudit Plan en capitalisant sur les réalisations et les enseignements retenus de la première version.

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

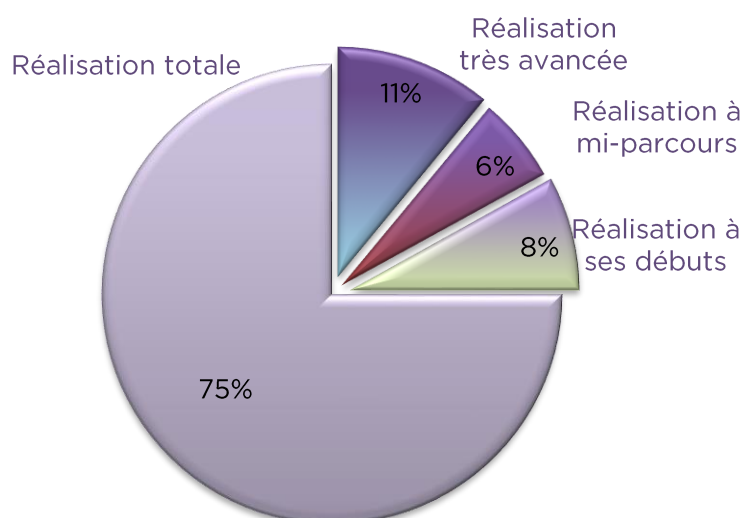
Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social dispose d'un effectif de 402 fonctionnaires dont le taux de féminisation est situé à 48 %, largement supérieur à la moyenne nationale. La part des femmes dans les postes de responsabilité a, pour sa part, atteint 28%.

### 5.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

#### ✓ Evaluation du 1<sup>er</sup> Plan Gouvernemental pour l'Égalité « PGE I »

Au regard de son rôle en tant que coordinateur de l'action Gouvernementale en matière de promotion de l'égalité des sexes, le Ministère a assuré la coordination et le suivi du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (2012-2016). A l'occasion de la clôture du PGE, le Ministère a élaboré le bilan global des réalisations dudit Plan.

Ce bilan restitue l'ensemble des réalisations sectorielles liées aux indicateurs définis dans le PGE, ainsi que les principaux défis liés à l'intégration transversale de l'égalité dans les politiques publiques de façon générale, et ceux liés à la réalisation des engagements selon les particularités de chaque secteur gouvernemental, en se basant sur les contributions des différents secteurs gouvernementaux.



Source : MFSEDS

**Graphique 2 : Bilan des réalisations du Plan Gouvernemental pour l'Égalité «ICRAM »**

Ainsi, le PGE (2012-2016) a permis d'atteindre des objectifs structurels, d'amélioration de l'institutionnalisation effective de l'égalité à tous les niveaux, comme en témoigne la réalisation à 100% de 117 mesures sur les 156 mesures du Plan. Il y a lieu de préciser que 86% des mesures inscrites dans le cadre du PGE ont été réalisées à hauteur de 70% (134/156).

Les principales réalisations du Ministère dans le cadre du PGE I se résument comme suit :

- *Mise en place de l'Autorité de Parité et de Lutte contre toutes les formes de Discrimination (APALD)* : le MFSEDS a élaboré le projet de loi n°79.14 relative à l'APALD, conformément à une approche participative avec les différents acteurs. Ce projet de Loi a été adopté par le Conseil du Gouvernement le 19 mars 2015, par la Chambre des Représentants, le 10 mai 2016, et par la Chambre des Conseillers, le 2 août 2017. Il a été définitivement adopté par la chambre des Représentants, le 8 août 2017, en deuxième lecture.
- *Le projet de Loi N°103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes* : ce projet de Loi a été présenté au Conseil de Gouvernement, le 7 novembre 2013 et a été adopté le 17 mars 2016 après introduction des modifications sur la base des propositions des différents départements gouvernementaux et des mémorandums de la société civile. Ce projet de loi a été adopté par la première Chambre, le 21 juillet 2016 et son examen a été entamé au sein de la deuxième Chambre des Conseillers.
- *La mise en place de l'observatoire national de la violence à l'égard des femmes* : c'est un mécanisme national à composition tripartite, qui intègre à la fois les partenaires institutionnels, les associations et les chercheurs représentant les centres d'études et de recherches universitaires. Dans le cadre de son plan d'action au titre de l'année 2016, l'observatoire a élaboré son premier rapport annuel portant sur la violence à l'égard des femmes.
- *La mise en place de l'observatoire national de l'image de la femme dans les médias* : il constitue un mécanisme national tripartite composé des représentants de départements ministériels, de la société civile et des instances professionnelles et des représentants des centres d'étude et de recherche universitaires. Il a pour l'objectif

d'observer de façon permanente l'image de la femme véhiculée dans les différents médias (écrits, audiovisuels et numériques), et de lutter contre les stéréotypes sexistes et participer à l'amélioration et au développement des connaissances dans le domaine.

- *L'apport d'appui aux centres d'écoute et d'orientation juridique pour la prise en charge des femmes victimes de violence et la préparation de leur cahier des charges.* Depuis 2012, le Ministère a apporté de l'appui à 171 centres d'écoute, d'accueil et d'orientation des femmes et filles victimes de violence (29 centres d'écoute ont été retenus à l'issue de l'appel à projet de 2016 et bénéficieront d'un appui de 6,5 millions dirhams).
  - *La création d'espaces multifonctionnels des femmes (EMF) et l'élaboration de leur cahier des charges :* Près de 40 espaces multifonctionnelles pour la prise en charge des femmes victimes de violence ont été créés, agissant en tant que structures sociales de proximité et offrant plusieurs prestations au profit des femmes en situation difficile.
  - *L'apport d'aide directe aux veuves en situation de précarité ayant des enfants orphelins à charge :* Créée dans le cadre du Fonds d'Appui à la Cohésion Sociale en vertu de la Loi de Finances 2014. 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. Depuis le lancement de cette aide en 2015, le nombre des bénéficiaires a atteint, jusqu'à 4 août 2017, près de 72.662 veuves.
  - *L'attribution du prix «Tamayuz» pour les femmes marocaines actives dans le domaine de l'entrepreneuriat :* estimé initialement à 180.000 dirhams, le montant de ce prix a été augmenté à 300.000 dirhams sur initiative du Chef de Gouvernement lors de la deuxième édition du prix en 2016. Par ailleurs, « La création de l'entreprise féminine » est le thème choisi pour la troisième édition du prix (le 8 mars 2017).
  - *Valorisation des compétences des femmes entrepreneures :* signature en août 2016, d'une convention de partenariat entre le MFSEDS et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM), relative à la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans le milieu urbain et périurbain, à travers les incubateurs d'entreprises dans les régions de Safi- Marrakech, Tanger- Tétouan- Al Hoceima et Fès-Meknès. La contribution du Ministère est de 3 millions de dirhams.
- ✓ *Lancement du 2ème Plan Gouvernemental pour l'Egalité « PGE II »*

Au regard des résultats probants obtenus moyennant le PGE, Le MFSEDS a lancé, dès 2016, le processus d'élaboration du 2<sup>ème</sup> Plan Gouvernemental pour l'Egalité ICRAAM 2 (2017-2021), qui fait suite au 1<sup>er</sup> PGE (2012-2016), selon une approche participative en impliquant plusieurs parties prenantes. Environ 100 organismes et institutions ont pris part à ce processus, à savoir, l'ensemble des départements gouvernementaux, 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 II est fondé sur 4 approches : droits humains, double approche en matière de genre (intégration transversal et spécifique) et gestion axée sur les résultats. Il prévoit, en outre, des mesures ciblées incluant les estimations budgétaires ainsi que la dimension territoriale. Le PGE II a été adopté, le 03 août 2017, par le Conseil du Gouvernement. Les mesures y afférentes seront adoptées par la suite dans le cadre de commission interministérielle.



❖ Application de la démarche 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.

Le premier programme portant sur *l'Intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme* et dont l'enveloppe budgétaire est de 16,86 millions de dirhams est dédié spécifiquement à la promotion de l'égalité de genre. Ce programme est décliné en deux projets à savoir : *le partenariat pour la promotion des droits de la femme et de l'égalité* et l'appui institutionnel et juridique dans le domaine de la protection des droits de la femme.

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* », doté de 42,543 millions de dirhams, intègre pleinement la dimension genre.

Aussi, le troisième programme dédié *au pilotage et support* dont une enveloppe budgétaire de 579,366 millions de dirhams a été affectée, inclut des actions sensibles au genre à l'instar de l'appui institutionnel à l'Entraide Nationale et à l'Agence de Développement Social (ADS).

La déclinaison du budget par programme est comme suit :

Programme	Projet sensible au genre	Budget alloué hors SEGMA (en millions de dirhams)	Part dans le budget total hors SEGMA du Ministère
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	11,11	1,7%
	Appui institutionnel et juridique dans le domaine de la protection des droits de la femme	5,75	0,9%
Développement Social, Promotion des droits des personnes en situation de handicap et Protection de la famille, de l'Enfance et des Personnes Agées	Partenariat avec les associations et ingénierie sociale	31,82	5,0%
	Protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées	6	0,9%
	Promotion des droits des personnes en situation de handicap (PSH)	2,09	0,3%
	Institut National de l'Action Sociale de Tanger	2,633	0,4%
Programme de pilotage et support	Soutien des missions	83,706	13,3%
	Appui aux établissements sous tutelle	493,4	77,2%
	Assistance aux œuvres Sociales	1,26	0,2%
<b>Budget Total (hors SEGMA)</b>		<b>637,769</b>	<b>100%</b>

Source : PDP 2017, MSFEDS

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

### ❖ *Programme : Intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme*

Ce programme a pour finalités, l'amélioration de la condition de la Femme, la promotion de ses droits et l'instauration de la culture du genre. Ceci passe par la conception de grandes lignes du PGE II, leurs validations ainsi que la mise en place des plans d'actions pour sa mise en œuvre selon une approche participative impliquant l'ensemble des intervenants en matière de promotion des droits des femmes.

Dans le même sillage, plusieurs actions de partenariat ont été entreprises dans le cadre des partenariats établis par le Ministère pour la promotion des droits de la femme et de l'égalité. C'est dans ce cadre que s'inscrit le *Projet d'« Assistance technique » du Programme d'appui de l'Union européenne à la mise en œuvre du PGE I*. Il comprend plusieurs activités, au profit de sept départements gouvernementaux (MFSEDS, Ministère de l'Economie et des Finances, Direction Générale des Collectivités Locales, Ministère de la Justice, Département de la Communication, Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique et le Ministère de la Santé). Les activités entreprises dans le cadre de ce projet portent essentiellement sur:

- L'évaluation du PGE I et l'élaboration du PGE II ;
- La mise en œuvre du plan de communication du Programme, au profit du MFSEDS ;
- La réalisation d'un plan de renforcement des capacités de 15 ONG ;
- ....

*En partenariat avec ONU Femmes, le MFSEDS a entrepris un programme de promotion et de renforcement de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans les politiques publiques : A travers ce partenariat, plusieurs activités ont été entreprises en 2017 :*

- La réalisation d'une étude pour l'élaboration de la stratégie et du plan de communication interne et externe pour la promotion des droits des femmes et de l'égalité de genre (étude achevée) ;
- Lancement d'une étude pour l'élaboration du cadre stratégique du pôle social pour l'autonomisation des femmes et son plan opérationnel;
- Une étude est en cours pour la réalisation d'un état analytique des mécanismes de l'égalité de genre au sein du pôle social et des départements gouvernementaux au niveau central et régional et l'identification des mesures institutionnelles pour l'institutionnalisation de ces mécanismes ;
- La finalisation d'une étude sur l'intégration de la dimension genre au niveau de la politique publique de promotion des droits des personnes en situation de handicap ;
- Le lancement d'une étude pour renforcer les capacités des établissements de protection sociale (EPS) pour assurer une prise en charge de qualité basée sur l'approche droits humains et le principe de l'égalité de genre (étude dans sa première phase de rapport méthodologique) ;
- ....

*Dans le cadre du programme de coopération belge via la coopération déléguée au FNUAP, le MFSEDS a lancé un programme d'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 au titre de la période allant de 2017 à 2019. Ce programme comprend plusieurs activités visant l'appui à l'application des dispositions du cadre institutionnel, législatif et réglementaire régissant la protection contre la violence à l'égard des femmes au Maroc et la mise en place des mécanismes de prise en charge*

des femmes victimes de violences. A travers ce programme, plusieurs activités ont été entreprises en 2017 en l'occurrence :

- La réalisation d'une formation au profit de près de 50 représentants des départements gouvernementaux, société civile et organismes internationaux sur les changements de comportements des hommes et des garçons par rapport à la question de « violences à l'égard des femmes » ;
  - La finalisation d'une étude portant sur la définition d'un mécanisme/dispositif de veille, grille de lecture, indicateurs, outils et moyens numériques de partage/diffusion de l'information et reporting en matière d'image de la femme dans les médias (l'étude est à sa troisième phase) ;
  - L'élaboration et la diffusion d'un plan et des supports de communication sur la Loi de lutte contre les violences à l'égard des femmes et ses mesures d'accompagnement (étude dans sa première phase de rapport méthodologique) ;
  - .....
- ❖ ***Programme 2 « Développement Social, Promotion des droits des personnes en situation de handicap et Protection de la famille, de l'Enfance et des Personnes Agées »***

*Afin de renforcer la protection de l'enfance au Maroc*, le Ministère a procédé au lancement du programme national de mise en œuvre de la Politique Intégrée pour la Protection de l'Enfance (PIPE) au titre de la période allant de 2016 à 2020. Cette politique est déclinée en 26 objectifs et 132 mesures avec la mise en place des indicateurs de suivi et d'évaluation accompagnant chaque mesure.

La PIPE (2016-2020) a pour objectifs la mise en place d'un arsenal efficace et complet de mesures et d'actions visant à prohiber, prévenir et répondre à toutes les formes de négligence, d'abus, d'exploitation et de violence à l'égard des enfants et de définir de manière claire les mécanismes de coordination opérationnels pour améliorer l'accessibilité, la couverture territoriale, la standardisation, le continuum et l'impact des actions entreprises et des services octroyés, tout en rationalisant et optimisant les moyens.

*Quant à la protection et promotion des droits des personnes en situation de handicap*, plusieurs actions ont été entreprises dans ce sens, à savoir :

- La mise en œuvre de la Politique Publique Intégrée pour la promotion des droits des Personnes en Situation de Handicap (PPIPSH)<sup>5</sup> qui se décline en 9 leviers transversaux et 5 leviers stratégiques thématiques. Un plan d'action gouvernemental pour la mise en œuvre de la dite politique est en cours d'élaboration.
- L'opérationnalisation du Fonds d'Appui à la Cohésion Sociale<sup>6</sup> en faveur des PSH en situation de précarité, particulièrement les femmes et ce, en partenariat avec le Ministère

---

<sup>5</sup> La commission interministérielle chargée de la mise en œuvre des stratégies et programmes en matière de promotion des droits des personnes en situation de handicap a adopté, lors de la réunion tenue le 24 novembre 2015, sous la présidence du Chef de Gouvernement, la Politique Publique Intégrée pour la promotion des droits des Personnes en Situation de Handicap.

<sup>6</sup> Ce Fonds concerne quatre domaines à savoir : l'amélioration des conditions de scolarisation des enfants en situation d'handicap ; l'octroi d'équipements spécialisés et d'aides techniques aux PSH ; l'encouragement de l'insertion professionnelle et des activités génératrices de revenus et la contribution dans la création et la gestion des centres d'accueil. Une convention tripartite a été signée, le 30 mars 2015, entre le MFSEDS, le MEF et l'Entraide Nationale qui détermine les engagements de chaque partenaire

de l'Economie et des Finances. Les montants alloués à ce titre, entre 2015 et 2016, se sont établis respectivement à 50 millions de dirhams et à 100 millions de dirhams.

Pour ce qui est de la promotion des personnes âgées, un observatoire National des Personnes Agées a été créé dont l'objectif est la contribution à l'élaboration des politiques publiques, et des textes législatifs relatifs à la protection et à la promotion des droits de personnes âgées, ainsi que la production des données statistiques et des rapports sur la situation de cette tranche de la population.

➤ **Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF**

L'analyse du PDP du MSFFDS accompagnant la Loi de Finances 2017 fait état d'une application des apports de la nouvelles LOF, en termes d'opérationnalisation de la démarche de performance qui intègre la dimension genre avec non seulement la mise en place de projets sensibles au genre mais également par leur accompagnement d'indicateurs sensibles au genre qui permettent d'apprécier l'impact des projets sur l'égalité de genre. Le tableau ci-dessous présente les projets et indicateurs sensibles au genre élaborés et inclut, en outre, de nouvelles propositions d'indicateurs sensibles au genre :

Programme	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateurs de performance sensible au genre élaborés	Cible 2017	Cible 2018
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	11,11	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'Egalité et du Développement Social, programmées au niveau du PGE	10%	40%
	Appui institutionnel et juridique dans le domaine de la protection des droits de la femme	5,75		Nombre d'espaces multifonctionnels pour les femmes, de mécanismes d'observation, de veille et de lutte contre les discriminations et la violence institués et opérationnels dans les provinces et préfectures, selon les cahiers des charges y afférents	42	59
				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	109	139

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	31,82	Renforcer la participation des associations à la mise en œuvre des politiques publiques conduites par le Ministère	Nombre d'associations appuyés par le Ministère dans le cadre de la mise en œuvre, au niveau territorial, des politiques publiques conduites par le Ministère.	250	300	
					<i>-A compléter par : Nombre d'associations de promotion des droits des femmes appuyés par le Ministère dans le cadre de chacune des politiques</i>		
	Protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées	6	Concevoir, coordonner et mettre en œuvre des politiques publiques efficaces dans les domaines de la protection de la famille, de l'Enfance et des personnes âgées	Territoires ayant implanté le dispositif territorial intégré pour la protection de l'enfance	Nombre d'associations inscrites dans un processus de renforcement de capacités	2000	2500
						<i>A compléter par : Nombre d'associations des droits des femmes inscrites dans un processus de renforcement de capacités</i>	
						5	10
						<i>A compléter par le nombre des Territoires ayant implantés le dispositif territorial intégré pour la protection de l'enfance et prenant en compte la dimension genre</i>	
					Nombre des structures ayant introduit les normes de qualité dans les structures et pour les prestations destinées aux enfants et à leurs familles	5	10
						2	2
						<i>A compléter par les actions de sensibilisation entreprises pour la promotion des normes sociales protectrices de l'enfance</i>	
					Nombre des centres de médiation familiale appuyés par le Ministère	24	24

				Taux d'instauration de la démarche qualité au niveau des centres de protection sociale des personnes âgées	40%	60%	<i>A compléter par le taux d'instauration de la démarche qualité au niveau des centres de protection sociale des personnes âgées en tenant compte de la dimension genre.</i>
	Promotion des droits des personnes en situation de handicap (PSH)	2,09	Promouvoir les droits des personnes en situation de handicap	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	20%	40%	<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	30%	60%	<i>• A désagréger par sexe</i>
Pilotage et support	Soutien des missions	83,706	Améliorer les compétences et l'assiduité des ressources humaines	Taux d'évolution de mise en œuvre et exécution du plan pluriannuel de formation continue	30%	60%	
	Appui aux établissements sous tutelle	493,4			<i>A compléter par</i> - <i>Part des femmes bénéficiaires des formations continue</i> - <i>Part des femmes dans les postes de responsabilités</i>		

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

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

L'analyse des statistiques issues du premier rapport<sup>7</sup> de l'observatoire national de la violence à l'égard des femmes fait ressortir la prépondérance de la violence physique par rapport aux autres formes de violence (63,3% en 2014 contre 54,8% 2013). Les violences économiques traduites par le nombre d'affaires de négligence de la famille sont la deuxième forme de violence à l'égard des femmes la plus répandue après la violence physique avec 5.218 affaires enregistrées en 2014 (6.406 en 2013). Et bien que le viol ne constitue qu'environ 6% en 2014 et 8% en 2013 de l'ensemble des affaires de violence à l'égard de la femme, il est l'acte d'agression sexuelle le plus répandu (70% des cas de violence sexuelle à l'égard des femmes en 2014 sont des viols).

En ce qui concerne les violences physiques, le nombre d'affaires enregistrées a connu une augmentation significative de 8,33%, passant de 11.301 affaires traitées en 2013 à 12.148 affaires traitées en 2014. Ces agressions physiques sont commises par des hommes majeurs dans environ 88% des cas en 2014, et seulement 11,4 % des femmes adultes ont commis des actes de violence physique contre les femmes au cours de la même année. Par ailleurs, le rapport indique que la violence physique touche deux fois plus les femmes mariées que les femmes célibataires. Elles étaient 7.962 femmes mariées en 2014 (7.689 en 2013) à avoir été violentées contre 3.444 femmes célibataires en 2014 (3.390 en 2013).

Au niveau du statut professionnel, les statistiques ont montré que les femmes sans emploi sont les plus touchées par la violence physique et sexuelle (53,8% des cas enregistrés), et que ces deux formes de violences enregistrent les pourcentages les plus élevés dans les lieux publics, par rapport aux taux enregistrés au domicile conjugal et au lieu de travail.

La répartition spatiale de la prévalence de la violence à l'égard des femmes montre, en outre, que les zones urbaines enregistrent une augmentation remarquable par rapport aux zones rurales, qui connaissent de grandes difficultés en matière d'accès aux cellules d'accueil des femmes victimes de violence.

Le rapport indique, par ailleurs, que le nombre de femmes victimes de violence physique, qui ont bénéficié des services des unités hospitalières intégrées au Maroc, a connu une augmentation marquée, passant de 8.675 cas de violence pris en charge en 2013 à 12.218 femmes victimes de violence prises en charge en 2014, ce qui correspond à une évolution de 40,8% du total des cas enregistrés entre 2013 et 2014.

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

Le Haut-Commissariat au Plan (HCP) a publié en mai 2017 une note de synthèse sur les principaux résultats de l'étude conduite sur la pauvreté multidimensionnelle des enfants 2001-2014.

Il ressort des résultats de l'étude qu'entre 2001 et 2014, le niveau de privation moyen des enfants a baissé de plus de moitié au niveau national, passant de 0,295 à 0,128, soit une baisse de 6,6% par an. Cette amélioration a concerné les deux milieux de résidence urbain et rural.

Cependant, la pauvreté multidimensionnelle des enfants demeure surtout un phénomène rural. Sa prévalence est passée de 11,8% en 2001 à 2,4% en 2014 en milieu urbain, et respectivement

---

<sup>7</sup> Le premier rapport de l'observatoire national de la violence à l'égard des femmes, sur la violence à l'égard des femmes élaboré en 2015 et présenté en 2016 s'est basé sur les données statistiques pour les années 2013 et 2014 issues des cellules institutionnelles relevant du Ministère de la Justice et de la Liberté, du Ministère de la Santé, de la Sécurité Nationale et de la Gendarmerie Royale.

de 74,6% à 22% en milieu rural. De même, 88% des enfants pauvres résident en milieu rural au moment où les enfants ruraux représentent 48% de l'ensemble des enfants marocains.

L'étude montre, par ailleurs, que la pauvreté éprouvée à l'enfance est une reproduction sociale de la pauvreté des adultes, et une conséquence des conditions de vie défavorables. C'est, ainsi, que :

- ✓ Le nombre d'enfants pauvres dans les ménages à 6 enfants et plus (28%) est 4 fois plus élevé que celui des ménages à un seul enfant (6,5%) ;
- ✓ Le sexe du chef du ménage impacte différemment la situation des enfants à l'égard de la pauvreté. Le taux de pauvreté est de 11,2% chez les enfants des ménages dirigés par un homme contre 8,6% chez les enfants des ménages dirigés par une femme ;
- ✓ Le niveau d'éducation du chef de ménage a un rôle central dans la détermination du niveau de pauvreté des enfants : l'incidence de la pauvreté des enfants passe de 0,5% pour les enfants des ménages dirigés par un chef de niveau scolaire supérieur à 16,4% pour les enfants des ménages dont le chef est sans niveau scolaire ;
- ✓ L'effet du niveau scolaire de la mère sur le bien-être des enfants est beaucoup plus prononcé que celui du père : les chances de se prémunir contre la privation sont deux fois plus élevées pour les enfants dont la mère a un niveau scolaire supérieur (22,5%) que pour ceux dont le père a le même niveau scolaire (10,3%) ;
- ✓ Le risque de la pauvreté multidimensionnelle des enfants est fortement différencié par la catégorie socioprofessionnelle du chef de ménage. L'incidence de la pauvreté des enfants est plus nette parmi les enfants des ménages dirigés par des « exploitants agricoles » (25,4%), « ouvriers et manœuvres agricoles et de la pêche » (24,3%), « manœuvres non agricoles » (11,3%) et « artisans et ouvriers qualifiés » (8,9%). Ainsi que le nombre d'enfants dans le ménage différencie notablement leur bien-être en 2014.

Pour ce qui est de la violence à l'égard des enfants, le rapport de l'Unicef "Progress for children with equity in the Middle East and north Africa" publié en février 2017, indique que 91% des enfants sont violentés au Maroc et que des inégalités persistent dans plusieurs domaines tels que la santé ou l'éducation. Le rapport indique, également, que même si la situation du Maroc en matière d'exposition des enfants à la violence est bien meilleure que celle de certains pays en guerre tels que la Syrie ou la Libye, ses résultats sont, néanmoins, loin des performances réalisées par les pays du Conseil de coopération des États arabes du Golfe.

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

Le Ministère chargé de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique (MRAFP) préside et coordonne le Réseau de Concertation Interministériel (RCI)<sup>8</sup> de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il a procédé, également, à la mise en place de l'Observatoire du Genre de la Fonction Publique (OGFP) et a coordonné l'élaboration de la stratégie d'institutionnalisation du principe de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique (SIPES). C'est dire que le Ministère est fortement impliqué dans les efforts déployés pour une prise en compte systématique de la dimension genre dans le fonctionnement de l'administration marocaine.

<sup>8</sup>Le RCI, créé en 2010, veille à l'intégration de l'égalité des sexes dans les programmes et projets de modernisation de la FP en matière de RH. Il est considéré comme une plate-forme à même de développer la synergie et la complémentarité entre les départements ministériels dans le sens de la mise en place de mesures visant une meilleure prise en compte de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique.



## 6.1. Etat d'avancement de la stratégie d'action du MRAFP

Le MRAFP a adopté une stratégie de modernisation de l'administration publique qui s'articule autour de trois grands axes (voir tableau ci-dessous) :

Axes stratégiques	Actions prévues
Capital humain	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Développement du système de gestion des ressources humaines en mettant l'accent sur l'adéquation poste/profil ;</li> <li>-Révision du système de la formation continue ;</li> <li>-Promotion de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique ;</li> <li>-Répartition des compétences et des responsabilités selon la déconcentration administrative en vue d'en faire un outil efficace dans la promotion de la décentralisation et de la régionalisation.</li> </ul>
Relation entre l'administration et le citoyen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Simplification des procédures administratives en vue de consolider les valeurs de transparence dans la relation de l'administration avec le citoyen ;</li> <li>-Amélioration de la qualité des services fournis aux différents usagers afin de répondre à leurs besoins spécifiques ;</li> <li>-Amélioration de la relation entre l'administration et ses usagers et l'engagement de cette dernière dans la dynamique de la modernité afin de développer sa propre capacité de gestion et de communication</li> </ul>
Gouvernance et l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contribution à la moralisation de la vie publique, à travers la mise en place d'un plan global visant à renforcer les mécanismes juridiques au niveau de la prévention et de la répression ;</li> <li>-Garantie du financement des projets créatifs dans l'administration ;</li> <li>-Encouragement de l'adhésion et la participation dans la mise en œuvre des projets de modernisation par le biais du Fonds de Modernisation de l'Administration Publique (FOMAP) et du Prix National de l'Administration Electronique E-mtiaz.</li> </ul>

Source : MRAFP

### Présentation de la stratégie de modernisation de l'administration publique

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

Le MRAFP considère la promotion de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique comme une composante cruciale à même de valoriser le capital humain de la fonction publique. Pour ce faire, le Ministère a entamé plusieurs chantiers, dans ce sens, en coopération avec plusieurs partenaires techniques (Agence Canadienne pour le Développement International, ONU Femmes, ...). Ce processus a été couronné par la création d'un service chargé des questions liées à l'égalité de genre relevant de la Division de la Valorisation des Ressources Humaines, la mise en place et l'opérationnalisation du Réseau de Concertation Interministériel (RCI), l'opérationnalisation de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique (OGFP) et par l'élaboration de la Stratégie d'Institutionnalisation du Principe de l'Egalité entre les Sexes (SIPES).

### 6.2.1 Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines

En termes de prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines du Ministère, le taux de féminisation de ses effectifs a atteint 47% en 2017, contre 44% en 2011.

Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilité, elle a avoisiné 36% en 2017, contre 18% en 2011.

### 6.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

- ❖ Lancement de la stratégie d'Institutionnalisation de l'Égalité des Sexes (IES) dans la Fonction Publique

La dynamique de concertation animant les travaux du RCI durant l'année 2016 a permis d'élaborer la stratégie d'Institutionnalisation de l'Égalité des Sexes (IES) dans la Fonction Publique. Lancée en juin 2016, ladite stratégie est axée sur la mise en place et le renforcement des structures dédiées à la promotion de l'égalité et la prise en compte de l'égalité des sexes dans la fonction publique, l'Intégration du principe de l'égalité des sexes dans tout le dispositif juridique et, en particulier, le processus de gestion des ressources humaines et des compétences, ainsi que l'ancrage de l'égalité des sexes dans les pratiques, les comportements et la culture organisationnelle de l'administration.

- ❖ Prolongation du partenariat entre le MRAFP et l'ONU Femmes

Le renouvellement du partenariat entre le MRAFP et l'ONU Femmes, le 17 février 2017, marque une nouvelle étape dans la promotion et le renforcement de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique et ce, à travers l'accompagnement du MRAFP en matière de coordination interministérielle et d'opérationnalisation de la stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique. Ce partenariat porte, ainsi, sur :

- L'exécution du plan de mise en œuvre de la stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique ;
- L'accompagnement du RCI ;
- La mise en place du réseau régional au niveau des pays du Moyen-Orient et Afrique du Nord (Égypte, Jordanie et Tunisie) ;
- L'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les pays du Moyen-Orient et Afrique du Nord pour promouvoir davantage l'accès des femmes aux postes de prise de décision.

Il y a lieu de noter à cet égard, que le MRAFP, dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie IES, a lancé récemment en partenariat avec ONU Femmes des appels à consultations pour la réalisation des projets émanant de ladite stratégie, notamment :

- L'identification des principes et des mesures d'application pour une égalité effective entre les hommes et les femmes fonctionnaires ;
  - La réalisation d'un cahier des charges pour la mise en place de crèches dans les Départements ministériels au niveau central et régional ;
  - L'Élaboration d'une étude sur l'ancrage de l'égalité entre les sexes dans les pratiques, les comportements et la culture organisationnelle de l'administration.
- ❖ Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performances sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF

Dans le cadre de mise en œuvre des dispositions de la nouvelle LOF, particulièrement, celles relatives à la prise en compte de la dimension genre (article 39), le Ministère a bénéficié de l'accompagnement du CE-BSG, à travers la participation à des ateliers et à des réunions de travail.

Toutefois, l'examen du PDP du Ministère au titre de la Loi de Finances 2017 fait état de l'application de la budgétisation par programmes (un seul programme portant sur la mise à niveau de l'administration publique), sans pour autant opérationnaliser la démarche performance sensible au genre. A cet égard, il y a lieu de noter l'absence aussi bien de projets sensibles au genre et d'indicateurs sensibles au genre au niveau de la déclinaison des

programmes du Ministère, alors qu'il en a adopté plusieurs et a inscrit la promotion de l'égalité de genre dans sa stratégie d'action. A ce titre, le tableau qui suit apporte des propositions en termes de gendérisation des indicateurs de performance élaborés par le Ministère :

Programme	Projet	Budget (en millions de dirhams)	objectifs	Indicateurs	Indicateur de performance sensible au genre	
Mise à niveau de l'administration publique	Valorisation du capital humain	1,45	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	Nombre de dispositions juridiques de gestion des RH basées sur la notion de la fonction publique et qui tient compte la dimension genre	
				Taux de réduction du nombre des absences de travail non justifiées %	A décliner par sexe : Taux d'absentéisme des femmes/des hommes	
	Amélioration du Service Public et Développement des instruments de gouvernance et d'organisation	19,75	Amélioration des services publics	<i>Ajouter un indicateur portant sur :</i> -Taux d'exécution des projets inscrits dans la stratégie nationale pour l'institutionnalisation du principe de l'égalité de sexes dans la fonction publique		
				Promotion de l'intégrité et de la transparence	Taux de projets réalisés dans la fonction publique dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la corruption	-Nombre de projets intégrant la dimension genre inscrits dans la stratégie et qui sont réalisés
	Supervision, appui et accompagnement	39,33	Amélioration de la gestion des Ressources Humaines	Taux d'efficacité de gestion des RH (IGRRH)		-Part des femmes recrutées ; -Part des femmes bénéficiaires des formations ; -Part des femmes dans les postes de responsabilités.

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

Selon le dernier bilan des Ressources Humaines des Départements ministériels élaboré par le MFPMA, l'effectif du personnel civil de l'administration publique est de 527.724 fonctionnaires répartis entre services centraux (6%) et services déconcentrés (94%).

Le taux de féminisation dans l'administration publique a atteint le niveau de 35% (ce taux est de 39% sans la prise en compte des effectifs du personnel relevant de la sûreté nationale et de la protection civile). Les femmes demeurent fortement présentes dans les Ministères considérés comme « typiquement féminins », en l'occurrence, les Ministères de la Santé et de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (avec une part de 74%).

Selon les tranches d'âge, 54% des femmes fonctionnaires sont âgées de plus de 40 ans et 18% d'entre elles sont âgées d'au moins 30 ans.

Par statut, la proportion des femmes ayant le statut de « cadres supérieurs » dans le total des femmes fonctionnaires est davantage importante au niveau des services régionaux (69,61%) qu'au niveau des services centraux (53,39%).

Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilités, elle reste très faible (19,09% en 2017) par rapport à celle des hommes. Des efforts supplémentaires sont à déployer afin de promouvoir l'accès des femmes à la prise de décision et de concrétiser, ainsi, les dispositions de la Constitution 2011 et les engagements pris dans le cadre des instruments internationaux de protection des droits des femmes.

	Taux de féminisation %
Secrétaire Général	10,7
Inspecteur Général	4,0
Directeur	10,3
Chef de Division	10
Chef de Service	23,2

Source : MRAFP

### Répartition des femmes dans les postes de responsabilité statutaires dans l'administration centrale

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

Le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) poursuit ses efforts en matière d'accompagnement des institutions publiques dans le processus d'appropriation progressive des dispositions de la LOF, notamment, en matière de gestion budgétaire axée sur les résultats et intégrant la dimension de genre. A cet égard, une première vague de préfiguration a été initiée par le Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG), relevant du MEF, à l'occasion de la préparation du projet de Loi de Finances 2017. Elle a concerné dix Départements ministériels et a permis d'élaborer des programmes, des projets et des indicateurs sensibles au genre. Une seconde phase de préfiguration de l'application de la BSG a été lancée en vue d'élargir ce processus à de nouveaux Départements.

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

Le MEF joue un rôle central dans l'impulsion et la conduite de réformes structurantes pour l'économie nationale, visant à asseoir les conditions d'une croissance durable, intégrée et solidaire. Il constitue, en effet, un accompagnateur important de l'action du Gouvernement. A cet égard, le Ministère a adopté un plan stratégique décliné en quatre principaux axes comme présenté dans le tableau qui suit :

Axes stratégiques	Contenu
1-Promotion de la bonne gouvernance dans la gestion des finances publiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Modernisation du cadre juridique visant le renforcement de la bonne gouvernance ;</li> <li>-Apport d'appui à la compétitivité et amélioration des conditions de financement de l'économie ;</li> <li>-Mise en œuvre progressive des dispositions de la LOF;</li> <li>-Modernisation et renforcement du dispositif de gouvernance et de contrôle des Etablissements et Entreprises Publics (EEP) et généralisation de la contractualisation des relations Etat-EEP ;</li> <li>-Modernisation du système de gestion de la commande publique;</li> <li>-Amélioration du recouvrement des ressources ;</li> <li>-Rationalisation des dépenses publiques et optimisation de la gestion des finances publiques ? à travers le nouveau système de Gestion Intégrée des Recettes.</li> </ul>
2-Relance d'une croissance forte, durable et inclusive	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Amélioration du climat des affaires à travers la simplification du système fiscal et la poursuite des efforts entrepris dans le cadre de la réforme fiscale ;</li> <li>-Meilleure mobilisation de l'épargne et une allocation plus efficiente des ressources financières, moyennant le maintien d'un cadre macro-économique soutenable et la mise en place d'un secteur financier moderne ;</li> <li>-Adoption d'une politique adéquate de financement du Trésor, conjuguée à une gestion optimale de la dette et de la trésorerie publique.</li> </ul>
3-Accompagnement des grandes réformes de l'Etat	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Participation de manière effective et efficace dans la mise en œuvre des réformes institutionnelles et structurelles (régionalisation avancée, refonte du système des retraites, réforme du système de compensation, réforme de la fiscalité...);</li> <li>-Accompagnement des stratégies sectorielles à travers, notamment, la mobilisation du foncier public et la réalisation des équipements publics.</li> </ul>
4-Amélioration de l'organisation et de la gouvernance du MEF	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Application d'une programmation stratégique axée sur les résultats ;</li> <li>-Promotion de la démarche qualité dans la gestion du service aux usagers ;</li> <li>-Amélioration de l'efficacité du dispositif de communication ;</li> <li>-Consolidation du rôle de l'élément humain dans la réalisation des performances par le biais d'une politique de rationalisation de la Gestion des Ressources Humaines basée sur un système de Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences (GPEEC) et le renforcement de la déconcentration au sein du Ministère en favorisant la mutualisation des moyens.</li> </ul>

*Déclinaison des axes stratégiques que couvre la stratégie du MEF*

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

A travers la création au sein du MEF du CE-BSG, en 2013, pour accompagner et appuyer les Départements ministériels dans leur processus d'application de la BSG, le Ministère a renforcé sa position en tant que Département pilotant la dynamique enclenchée pour l'opérationnalisation des dispositions de la Constitution 2011 en matière d'effectivité de l'égalité entre les sexes en termes d'accès aux droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels. Cette dynamique a été couronnée par l'adoption, en 2015, d'une nouvelle LOF qui a institutionnalisé l'intégration de la dimension genre dans les pratiques de programmation des départements ministériels. Ce qui a lancé les jalons d'une nouvelle étape dans la voie de l'égalité de genre. Pour être en phase avec ce nouveau contexte, le CE-BSG s'est dotée, fin 2016, d'une nouvelle stratégie d'actions centrée sur l'accompagnement des départements ministériels dans le processus d'appropriation des dispositions de la nouvelle LOF, particulièrement, l'article 39.

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

E matière de gestion des ressources humaines, le Ministère compte, au début du mois de juillet 2017, près de 17.687 cadres et agents dont 6.686 femmes, soit un taux de féminisation de ses effectifs de 37,8%. La part des femmes dans les postes de responsabilité est, pour sa part, située à près de 20%, soit un niveau légèrement inférieur à la moyenne nationale, appelant de ce fait à déployer davantage d'effort dans ce sens.

## 7.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Plusieurs activités ont été réalisées par le CE-BSG, au cours de l'année 2017, dont certaines ont été effectuées en partenariat avec plusieurs entités dont, notamment, l'Agence de Développement Belge (CTB) et la Délégation de l'Union Européenne. Ces activités sont articulées autour des axes suivants :

### ➤ *Accompagnement des départements ministériels*

- *Lancement des opérations de la deuxième vague de préfiguration pour l'intégration de la sensibilité genre dans le processus budgétaire des Départements ministériels*

Dans le cadre du processus piloté par le CE-BSG visant l'accompagnement des Départements ministériels, une circulaire de M. le Chef de Gouvernement (n°7/2017), ayant pour objet le lancement des opérations de préfiguration de la BSG axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la LOF, a été envoyée à l'ensemble des départements ministériels et aux institutions publiques. Ladite circulaire a pour objectif de définir les modalités de mise en place des opérations de préfiguration (les points d'ancrage de la dimension genre dans le processus de programmation budgétaire et dans les processus d'élaboration des projets de performance), ainsi que ses instances de pilotage (le CE-BSG assure le pilotage opérationnel de ce processus avec la mise en place d'un Comité interministériel<sup>9</sup> et d'un Comité de suivi<sup>10</sup>). A cet égard, il y a lieu de noter que la 1<sup>ère</sup> vague de préfiguration a été lancée à l'occasion de la préparation du projet de Loi de Finances en 2017. Elle a concerné 10 Départements ministériels (Economie et Finances, Santé, Famille, Solidarité, Egalité et Développement Social, Jeunesse et Sport, Culture, Emploi, Eau, Intérieur, Agriculture, Pêche Maritime).

Pour réussir cet exercice d'ancrage de la dimension genre dans les programmes et les projets des Départements ministériels, le CE-BSG a élaboré, dans le cadre du programme d'appui de l'Union européenne à la mise en œuvre du PGE, un guide méthodologique pour l'ancrage de la budgétisation sensible au genre dans les stratégies, les programmes et les actions des Départements ministériels au Maroc.

Dans le même sillage, le CE-BSG a organisé, en juin 2017, une réunion de lancement des opérations de préfiguration. Cette réunion a connu la participation des Secrétaires Généraux de l'ensemble des Départements ministériels concernés par l'exercice de préfiguration pour l'application de la BSG.

<sup>9</sup> Le comité interministériel est présidé par le Directeur du Budget et composé des Secrétaires Généraux des Départements ministériels/ institutions publiques concernés par la préfiguration.

<sup>10</sup> Le comité de Suivi est créé au niveau de chaque Département ministériel et présidé par son Secrétaire Général. Ce comité est composé des Directeurs centraux du Département.

- *Organisation d'un séminaire sur le retour d'expérience BSG des départements préfigurateurs de la BSG*

Le séminaire, organisé en février 2017, a réuni de hauts responsables appartenant à plusieurs Départements ministériels (Ministères de la Famille, Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social, de la Santé, du Ministère, de la Jeunesse et des Sports, de l'Agriculture et de la Pêche Maritime et du Ministère de l'Économie et des Finances), des représentants des organismes internationaux et des partenaires techniques et financiers. Il a été marqué par la présentation d'expériences des départements pilotes en matière d'intégration de la sensibilité genre dans leur programmation stratégique et planification budgétaire. Les travaux de cet atelier ont permis d'identifier les voies de progrès pour une meilleure appropriation de la BSG par les acteurs concernés.

➤ *Rayonnement du CE-BSG au niveau international*

- *Participation à la 61<sup>ème</sup> session de la Condition de la Femme (CSW) en mars 2017 à New York: Organisation d'un Side Event sur «le financement de l'égalité dans le cadre de l'agenda de développement durable 2030 »*

Le CE-BSG a organisé, au siège des Nations Unies à New York, une table-ronde portant sur la thématique relative au financement de l'égalité dans le cadre de l'Agenda de Développement Durable post 2015, en marge de la 61<sup>ème</sup> session de la Commission de la condition de la femme (CSW61). Cet évènement est inscrit dans la continuité des travaux du programme d'Actions d'Addiss-Abeba, résultat de la troisième conférence sur le financement du développement tenue en juillet 2015, qui a identifié les contours de la politique financière du développement pour assurer le financement du développement durable.

L'adoption par le Maroc du nouvel agenda de développement durable pour 2030 a constitué, selon les intervenants, une étape majeure en faveur de l'accélération de l'atteinte de l'égalité des sexes. En effet, les 17 ODD visent la réduction de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, que ce soit en termes d'accès aux services sociaux de base, de la jouissance des résultats de la croissance économique, qu'en termes d'autonomisation des femmes et des filles. Aux vus de ces engagements, la BSG devient au Maroc une réforme stratégique qui vise explicitement à rendre l'égalité des sexes effective et à lutter contre les discriminations dans le processus de planification et de budgétisation.

- *Participation du CE-BSG à la réunion du groupe d'experts sur le développement de l'indicateur de l'objectif du développement durable N 5.C.1*

En mars 2017, la Division de la gouvernance et du leadership de l'ONU Femmes, ainsi que les responsables du Programme d'Examen des Dépenses Publiques et d'Évaluation de la Responsabilité Financière (PEFA) de la Banque Mondiale, de l'OCDE et du PNUD ont organisé un séminaire portant sur la définition du cadre méthodologique et conceptuel de l'indicateur de l'objectif 5.C.1 relevant de l'ODD5 qui vise le suivi des allocations budgétaires et des dépenses affectées au financement de l'égalité. L'expérience marocaine en matière d'application de la BSG a été félicitée par le chef de Secrétariat du PEFA et a été officiellement sollicitée pour rejoindre le groupe d'experts pour le développement de la méthodologie de l'indicateur 5.C.1 et pour être un des pays pilotes pour la mise en place de cet indicateur.

➤ *Capitalisation et partage des connaissances en matière de BSG*

- *Visite de la délégation du Burkina Faso au Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre*

Dans le cadre du partage des connaissances et de l'échange d'expertises et de bonnes pratiques en matière de BSG à l'échelle internationale, le CE-BSG a été sollicité par la Coopération Allemande à travers la GIZ, pour recevoir une délégation de Burkina Faso en mars 2017. Cette délégation est composée des hauts responsables du Ministère de l'Économie, des Finances et de Développement et du ministère de la Femme, de la Solidarité Nationale et de

la Famille. Cette rencontre a été l'occasion d'échanger sur les différents aspects liés à l'importance particulière de l'intégration de la dimension genre dans le budget, en tant qu'outil permettant le renforcement de la transparence budgétaire et de la performance des politiques publiques, ainsi que la réduction des disparités liées au genre.

❖ *Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performances sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF*

Le Projet de performance élaboré par le MEF accompagnant la Loi de Finances 2017 présente une déclinaison de la stratégie d'actions du Ministère par programmes, tout en prenant en considération la dimension régionale. Chaque programme est accompagné d'un ensemble d'objectifs bien définis et d'indicateurs de performance chiffrés.

L'examen de ce projet indique que le programme « Support et pilotage », dont l'un de ses objectifs est « le développement des compétences des ressources humaines du MEF par la formation » est accompagné d'un indicateur qui prend en considération la dimension genre. Il s'agit du « taux d'accès des femmes à la formation », qui renseigne sur la proportion du personnel féminin du Ministère ayant bénéficié au moins d'une formation au cours de l'année. Le taux atteint en 2015 est 39%. L'objectif, tel que précisé par le Schéma Directeur de la Formation du MEF pour la période 2016-2019, est d'atteindre un taux d'accès annuel de 45%. Il est jugé opportun d'ajouter au niveau de ce programme et afin de contribuer davantage au développement des compétences du personnel du MEF par la formation, un autre indicateur de performance portant sur « le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilités ».

Par ailleurs, et afin d'assurer un meilleur suivi de l'action du CE-BSG et de la gestion des finances publiques, il est intéressant d'intégrer d'autres indicateurs au programme relatif aux politiques économiques et stratégies des finances publiques, en l'occurrence, le nombre de Départements ministériels bénéficiant des formations en relation avec la BSG assurées par le Centre d'Excellence de la BSG (CE-BSG) et le nombre des bénéficiaires des ateliers de formations organisés par le CE-BSG, le nombre des départements intégrant la dimension genre dans leurs indicateurs de performance...(voir le tableau ci-dessous) :

Programme	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance	Proposition de gendérisation
Support et Pilotage	Gestion des ressources	151,68	Développer les compétences du personnel du MEF par la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	A compléter par un autre indicateur : Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilités
Politique Economique et Stratégie des Finances Publiques"	Aide à la décision en matière de Politique Economique et Financière	2,85	Améliorer l'appropriation de la démarche de performance par les gestionnaires	Taux de renseignement des indicateurs	A compléter par d'autres indicateurs : - Nombre des départements intégrant la dimension genre dans leurs indicateurs de performance ; - Nombre de Départements ministériels bénéficiant des formations en relation avec la BSG, assurées par le Centre d'Excellence de la BSG (CE-BSG) - Nombre des bénéficiaires des ateliers de formations organisés par le CE-BSG,



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

De par ses missions, le Ministère est fortement impliqué dans les processus de ratification et de suivi de la mise en œuvre des conventions internationales de promotion et de protection des droits des femmes. De plus, le Ministère est, également, une partie prenante des programmes et des projets financés par les agences onusiennes, ainsi que la coopération multilatérale et bilatérale dont l'objectif est la promotion de l'égalité de genre. C'est dire que le Ministère considère les questions liées à l'accès équitable des femmes à leurs droits comme une des priorités de son champ d'actions.

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

Le Maroc s'est doté d'une politique étrangère plus cohérente visant l'opérationnalisation des directives Royales en termes d'efficacité et d'efficience dans l'objectif de faire connaître le Maroc et de mettre en exergue ses importantes réalisations dans les espaces d'appartenance, de voisinage et de partenariat, tant au niveau régional que bilatéral et multilatéral.

Dans ce contexte, les principales réalisations en matière d'actions diplomatiques ont porté, en 2016, sur la poursuite de la mobilisation pour la préservation de l'intégrité territoriale du Royaume, l'amélioration des services rendus aux MRE<sup>11</sup>, le renforcement de la présence du Maroc dans l'échiquier international par l'ouverture de nouvelles représentations diplomatiques, ainsi que la poursuite de la contribution du Royaume aux organisations internationales.

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

Le Ministère déploie des efforts considérables en matière de défense des droits des femmes et de promotion de l'égalité de genre. Des avancées tangibles sont réalisées dans ce sens, mais des efforts restent à entreprendre en matière d'intégration systématique de la dimension genre dans les pratiques de programmation du Ministère.

#### 8.2.1 Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines

Sur le plan des ressources humaines, le taux de féminisation du personnel du Ministère s'est établi, en 2017, à 35,5% avec une part de 45,5% au niveau central, de 35,3% dans les consulats et de 26% dans les ambassades.

Le taux de représentativité des femmes dans les postes de responsabilité, avoisine 29,6% après 24,7% en 2016 et 21% en 2015. Les postes de Chef de Service sont occupés à hauteur de 56% par les femmes, suivis de postes de Chefs de Division (32%), de Consuls Généraux (21%), de Directeurs (20%), d'Ambassadeurs (19%) et de Seconds Ambassadeurs (5%).

#### 8.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

De par son mandat, le MAECI participe à l'ensemble des réunions des commissions en charge du suivi de la condition de la femme organisées par les Nations Unies. En effet, le MAECI a fait partie de la délégation nationale qui a représenté le Maroc aux travaux de la 61<sup>ème</sup> session de la Commission de la Condition de la Femme (CSW61), tenue en mars 2017 à New York.

Dans le même sillage, 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

<sup>11</sup> Lancement d'un numéro vert international pour recevoir les réclamations des MRE concernant les services consulaires qui leur sont offerts, la mise à niveau de nombreux locaux consulaires pour améliorer les conditions d'accueil...

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 plan 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.

En termes budgétaires, le MAECI est à son troisième exercice d'application des dispositions de la nouvelle LOF. A cet égard, le Ministère a décliné son budget en 3 programmes, en l'occurrence les programmes relatifs au support et pilotage, à l'action diplomatique et rayonnement du Maroc et aux affaires consulaires et sociales. Il y a lieu de noter, à cet égard, que les actions émanant de chaque programme 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 reflétés au niveau de la pratique de programmation du Ministère. Pour y remédier, une application de l'article 39 de la LOF s'avère nécessaire.

Dans ce cadre, le Ministère est appelé à concevoir des indicateurs de performances sensibles au genre qui soient en ligne avec les programmes et les projets adoptés tels que:

- La part des femmes responsables ;
- Le nombre de formations assurés au profit des diplomates affectés à l'étranger et portant sur l'égalité de genre ;
- Le nombre des bénéficiaires de ces formations ;
- Le nombre des actions entreprises par le MAECI dans le cadre des mécanismes interministériels et programmes coordonnés avec les partenaires du Maroc en faveur de la promotion de l'égalité du genre.

## 9. MINISTERE DELEGUE CHARGE DES MAROCAINS RESIDANT A L'ETRANGER ET DES AFFAIRES DE LA MIGRATION

Au cours de la dernière décennie, la proportion des femmes migrantes au sein de la Communauté des Marocains Résidant à l'Etranger a presque atteint les 50%. De même, les flux migratoires entrant au Maroc sont féminisés à hauteur de 50%. Ainsi, la féminisation des flux entrants et sortants du Maroc incite le Ministère délégué chargé des Marocains Résidant à l'étranger et des affaires de la Migration (MDCMREAM) à considérer les questions liées à la promotion de l'égalité des sexes et de la promotion des femmes comme une priorité dans ses plans d'actions.

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

Depuis plusieurs décennies, le Maroc place les intérêts et les attentes des Marocains Résident à l'Etranger (MRE) au centre de ses préoccupations et veille à la mise en œuvre d'une politique nationale globale et intégrée en leur faveur, tenant compte non seulement des mutations et des changements sociaux, culturels et économiques que vivent les MRE mais aussi de leur apport et contribution au développement de leur pays d'origine.

L'atteinte des objectifs assignés à la dite stratégie, en termes du renforcement de l'identité marocaine des MRE, de la protection de leurs droits et de leurs intérêts et de leur implication dans le développement du Maroc, leur pays d'origine, est fondée sur la mise en œuvre de plusieurs programmes, en l'occurrence, social, culturel et éducatif, accompagnement juridique et administratif, mobilisation des compétences et des réseaux, investissement et développement solidaire, coopération et partenariat, gouvernance et communication, accompagnement des MRE durant leur séjour estival et partenariat avec la société civile.

Le tableau ci-après fait état de bilan en termes de nombre de bénéficiaires des actions réalisées dans le cadre de ces programmes :

Stratégie Nationale des Marocains Résident à l'Etranger			
Programmes	Activité	Bénéficiaires	Période
Social	Colonies de vacances	143	Juillet et Août 2016
	Formation professionnelle	25	2016
	Réinsertion scolaire	50	2016
	Aide et accompagnement des marocains en détresse	792	2016
	Bourses universitaires	1.000	2016
	Aide à la scolarisation des enfants des MRE	760	2016
Culturel et éducatif	Forum des jeunes MRE	200	2016
	Universités d'été	250	2016
	Participation des marocains aux festivités de la fête du Trône	106	2016
	Séjours culturels	50	2016
Accompagnement Juridique et Administratif	Gestion et traitement des plaintes des MRE	3.141	2016
	Accompagnement juridique	100	2016
	Forum des avocats marocains à l'étranger	45	2016
Mobilisation des compétences et des réseaux	Rencontres "Business Leaders" en partenariat avec l'institut "Injaz Al-Maghrib"	2.000	2016
	Alimentation de la base de données des compétences MRE	7.000	Cumul à 2016
	Réalisation de portraits audiovisuels de compétences marocaines résident à l'étranger	56	2016
	Réalisation de portraits écrits de compétences marocaines résident à l'étranger	30	2016

	Interventions de compétences marocaines résidant à l'étranger	100	2016
Investissement et Développement Solidaire	Programme de coopération Franco-marocaine d'accompagnement des investisseurs MRE	100	Chiffre atteint à la clôture du programme en 2016
	Prise de contact et orientation des MRE porteurs de projets	251	2016

### Bénéficiaires des activités de la Stratégie Nationale des Marocains Résidant à l'Etranger

Au regard de l'importance des flux migratoires entrant au Maroc et de la situation de vulnérabilité dans laquelle les migrants vivent une fois sur le territoire national, le Maroc a adopté depuis décembre 2014 la stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile.

L'opérationnalisation de cette stratégie est basée sur la mise en œuvre des actions inscrites dans 11 programmes (éducation et culture, jeunesse et divertissement, santé, logement, assistance humanitaire et sociale, formation professionnelle, emploi, gestion des flux et lutte contre la traite d'êtres-humains, coopération et partenariats internationaux, cadre légal et accords et gouvernance et communication) qui ont enregistré des avancées positives. Le tableau ci-dessous met en relief les résultats obtenus par programme.

Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile			
Programmes	Activité	Bénéficiaires	Période
Education et Culture	Scolarisation des enfants de migrants	6.905	Cumul à 2016
	Subvention d'associations œuvrant dans le domaine de l'éducation (42 associations)	1.956	Année scolaire 2016-2017
	Caravane de mobilisation et d'intégration des enfants non scolarisés	565	Année scolaire 2015-2016
Jeunesse et Sport	Intégration des enfants de migrants dans les programmes de colonies de vacances	390	2016
Santé	Formation d'éducateurs	27	2016
	Campagne de sensibilisation aux MST et dépistage	5.419	Mai 2015 - Juin 2016
	Couverture santé et psychologique complémentaire	928	Cumul à 2016
	Campagne de sensibilisation de la part de partenaires institutionnels et associatifs	3.300	Cumul à 2016
Assistance humanitaire et sociale	Partenariat avec 4 associations pour fournir une assistance juridique aux migrants	320	2016
	Partenariat avec 11 associations pour fournir une assistance humanitaire et sociale	4.500	2016
Formation professionnelle	Accès des migrants à la formation professionnelle	151	2016
	Subvention de 12 associations œuvrant dans le domaine de l'intégration économique des migrants	320	2016
Emploi	Inscription des migrants à l'ANAPEC	638	2015 - 2017
	Ateliers de formation à la recherche d'emploi	485	2015 - 2017
	Intégration au Marché du travail à travers l'ANAPEC	20	2015 - 2017
	Simplification de la procédure de validation des contrats de travail	63	2015 - 2017

	Procédure simplifiée d'obtention des attestations d'absence de candidats nationaux pour les migrants aux compétences rares	1.313	Octobre 2015 – Décembre 2016
Gestion des flux et lutte contre le trafic d'êtres humains	Régularisation de la situation des migrants	23.096	Depuis 2014
	Inscription des réfugiés	766	Cumul au 13 Mars 2017
	Audition des demandeurs d'asile syriens	1.089	Cumul au 13 Mars 2017
	Réception des demandes de régularisation dans le cadre deuxième phase de la campagne	20.897	Cumul au 8 Mai 2017
	Opérations de retour volontaire	2.716	Début 2016 – Avril 2017
Coopération et partenariats internationaux	Programme d'échanges universitaires	16.822	Total des étudiants étrangers inscrits

## Bénéficiaires des activités de la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile<sup>12</sup>

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

Le MDCMREAM s'est engagé dans la voie de la prise en compte de la dimension genre dans ses stratégies d'actions. Cet engagement s'est traduit par la création d'un Service au sein du Ministère relevant de la Direction de l'action socio-culturelle, éducative et des affaires juridiques. Ce Service est chargé de l'application de l'approche genre aux plans d'actions du Ministère. De même, les questions liées à la condition des femmes et à la promotion de leurs droits sont pris en compte dans les travaux de la commission interministérielle chargé des affaires des MRE et des affaires de la migration.

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

Pour ce qui est de la prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines, le Ministère enregistre, en 2017, un taux de féminisation de son effectif de 38,5%. Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilités, elle reste inchangée entre 2016 et 2017, soit 35%.

#### 9.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Partant du constat que les flux migratoires émanant du Maroc et aussi ceux entrant sont composés à 50% des femmes, le MDCMREAM a entrepris des actions afin de réussir l'intégration transversale de la dimension genre dans ses stratégies d'actions. En réponse à cette mobilisation, le Ministère a créé une structure chargée de la question et a mis en place une ligne budgétaire dédiée à la promotion de l'égalité de genre dont le montant a doublé, passant de 500.000 dirhams en 2016 à 1 million de dirhams en 2017, affecté au financement des études.

A cet égard, il y a lieu de mettre en exergue que le Ministère a initié plusieurs actions dans ce sens à savoir :

- ✓ Le soutien aux associations œuvrant dans la promotion de la participation active de la femme MRE dans le tissu social des pays de résidence (22% des associations bénéficiaires en 2016 sont présidées par des femmes) ;
- ✓ La réalisation des études sur l'accès des femmes MRE à leurs droits dans les pays de résidence ;

<sup>12</sup> Ibid.

- ✓ Le renforcement des capacités des associations œuvrant pour la promotion des droits des MRE en général et les femmes MRE en particuliers (50 femmes présidentes d'associations sur 200 ont bénéficié de sessions de formation organisées par le Ministère en 2016) ;
- ✓ L'apport d'un soutien économique et à l'investissement des femmes migrantes, à travers leur implication dans les événements nationaux et régionaux portant sur le développement économique et la promotion de l'investissement ;
- ✓ L'identification et la création de réseaux thématiques des femmes MRE (journalistes femmes MRE, investisseurs et gestionnaires de sociétés femme MRE).

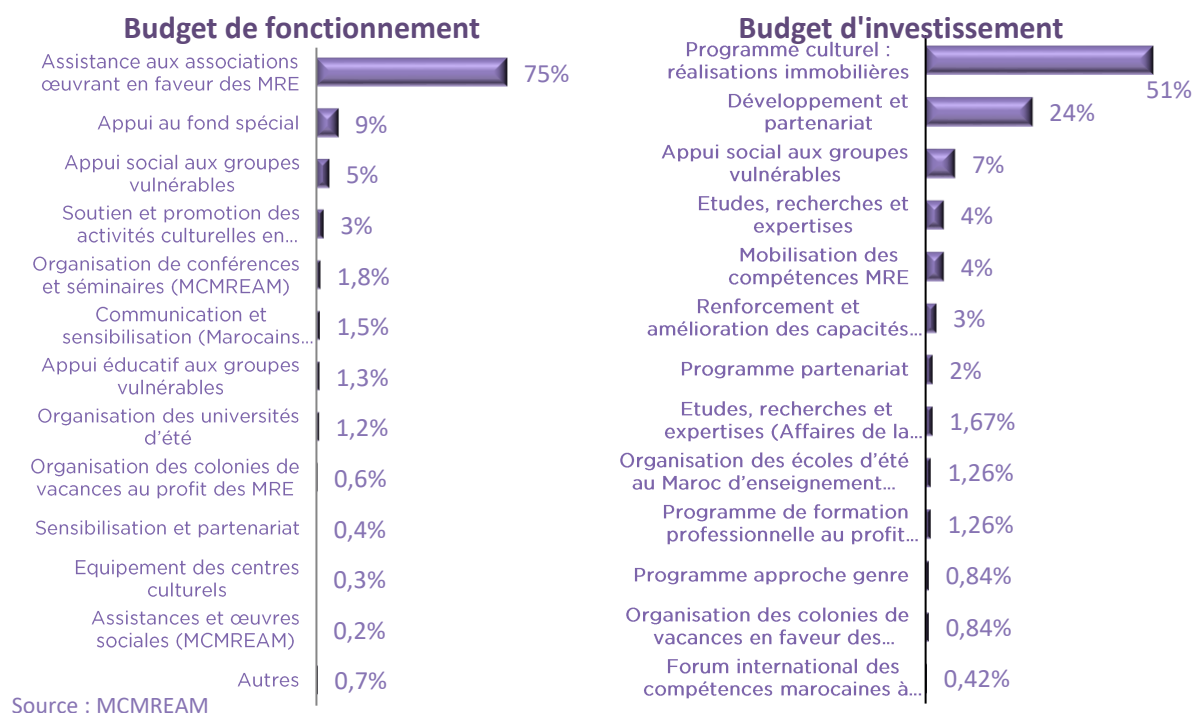
Par ailleurs, la prise en compte de la dimension genre dans la mise en œuvre des programmes afférent à la Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile s'est manifestée par les résultats suivants :

- ✓ En plus de l'opération exceptionnelle de régularisation des étrangers en situation illégale au Maroc qui a vu la régularisation de la situation de 10.201 femmes migrantes. La commission nationale de recours a décidé en 2014, de régulariser toutes les femmes et leurs enfants. En ce qui concerne la régularisation des demandeurs d'asile, 230 femmes migrantes ayant demandé l'asile ont été régularisées sur un total de 766 demandeurs d'asile et 230 syriennes ont été auditionnées par la commission instaurée à cet effet, sur un total de 1.089 syriens ;
- ✓ La scolarisation des filles dans les différents cycles de l'enseignement formel et dans les classes de l'éducation représentent respectivement 47,42% et 54,11% du nombre total d'élèves étrangers au Maroc ;
- ✓ La prise en charge intégrée (médico-psycho-sociale) de près de 1.138 femmes migrantes enceintes et/ou ayant un bébé et/ou victimes de violences et ce, dans le cadre du projet « Tamkine Migrants » relatif à l'amélioration de la prise en charge intégrée des femmes migrantes en situation de vulnérabilité au Maroc, en particulier, des femmes enceintes, avec un bébé, ou victimes de violences. Dans le même sens, plus de 75 femmes migrantes atteintes du virus du VIH ont bénéficié d'une prise en charge dans le cadre du programme de sensibilisation contre les maladies sexuellement transmissibles durant la période 2016-2017 ;
- ✓ L'accès au dispositif d'assistance humanitaire mis en place en partenariat avec le Croissant Rouge Marocain et la société civile (Soins médicaux - alimentation - don des vêtements- hébergement temporaire) au profit de près de 435 femmes ;
- ✓ L'accompagnement juridique de 80 femmes migrantes ;
- ✓ La promotion de l'autonomisation économique des femmes : près 40% des bénéficiaires des programmes de formation et d'emploi sont des femmes. Ces dernières ont pu accéder à un accompagnement à la formation professionnelle et à la création d'Activités Génératrices de Revenues « AGR » et de coopératives durant la période 2016-2017. Pour ce qui est de l'emploi salarié, 38 contrats ont été visés par le Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle au profit des femmes migrantes sur un nombre total de 85 contrats visés jusqu'à fin mai 2017.

Afin d'assurer la continuité des programmes en faveur des MRE en général (et des femmes MRE aussi) et qui prennent en considération leurs conditions socio-économiques, les budgets alloués à ces programmes sont déclinés comme suit :

- ✓ Près de 75% du budget de fonctionnement du Ministère est affecté à l'assistance aux associations œuvrant en faveur des MRE et à l'appui aux affaires de la migration, dont 246,55 millions au profit de la Fondation Hassan II pour les Marocains Résidant à l'Etranger ;

- ✓ Près de 50% du budget d'investissement<sup>13</sup> du Ministère est alloué aux activités de réalisations immobilières, qui concernent la création d'un centre culturel marocain à Paris. Quant au programme du développement et du partenariat, il tient la deuxième position en termes de budget d'investissement mobilisé (voir le graphique ci-dessous).



Graphique 3 : Répartition des budgets des programmes

## 10. DEPARTEMENT DE LA COMMUNICATION

Un ensemble de programmes, de projets et d'actions sont entrepris par le Département de la communication pour la promotion de la culture égalitaire dans les médias et l'amélioration de l'image de la femme dans la production médiatique et pour la consécration de l'égalité genre au sein même du Département.

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

Le secteur de la communication s'est doté d'un plan d'action stratégique au titre de la période allant de 2017 à 2021 qui repose sur plusieurs piliers, à savoir : la garantie de la liberté et l'indépendance des médias, le rayonnement de l'image du Maroc, l'engagement effectif et efficient de l'ensemble des intervenants, la conclusion de contrats avec les institutions œuvrant dans le domaine, la valorisation des ressources humaines, le renforcement des infrastructures et la réalisation de la bonne gouvernance. Pour la mise en œuvre de ladite stratégie huit domaines d'actions stratégiques ont été identifiés, en l'occurrence, la presse écrite, le journalisme d'agence, l'audiovisuel, le cinéma, les droits d'auteurs, la propriété intellectuelle, la communication institutionnelle, la préservation de la mémoire médiatique, la publicité, ainsi que l'administration et la gouvernance.

<sup>13</sup> Hors dépenses d'administration générale.

Dans ce sens, la nouvelle stratégie du secteur ambitionne la mise en place d'un cadre juridique et institutionnel organisant l'Agence Maghreb arabe presse (MAP), lui accordant de nouvelles missions et mécanismes d'action capables de relever sa compétitivité et lui permettre de se positionner à l'échelle internationale au service des intérêts du Maroc et son rayonnement, et ce à travers la mise en œuvre de deux programmes portant sur la modernisation du cadre juridique et institutionnel de l'agence et la mise en place d'une stratégie d'action.

Pour ce qui est de la communication audiovisuelle, l'objectif stratégique afférent à ce domaine porte sur la valorisation de l'autonomie du secteur audiovisuel public, le développement des infrastructures et la diversification et l'amélioration de l'offre et ce, moyennant l'étude et le développement du cadre juridique, le développement de la gouvernance de gestion des deux entreprises du pôle public et l'amélioration de leurs services, ainsi que le financement des médias publics.

Dans le but de promouvoir le Cinéma, l'industrie cinématographique et de développer le film marocain, la stratégie intègre des actions en faveur de l'instauration d'un climat sain qui respecte les droits de l'auteur et de la propriété intellectuelle.

Quant à la communication institutionnelle et la préservation de la mémoire médiatique nationale, la stratégie prévoit trois programmes portant sur le développement des mécanismes de surveillance et de communication de l'information et l'interaction avec la presse étrangère, la contribution au rayonnement de l'image du Maroc dans les médias et à l'étranger et le renforcement de la présence électronique du secteur.

La préservation de la mémoire médiatique nationale, pour sa part, implique la mise en place de projets visant à protéger le service documentaire national contre la perte des documents, à renforcer la présence digitale du secteur de la communication sur internet, les réseaux sociaux et les moteurs de recherche, à travers l'actualisation continue des sites...

Concernant le domaine de la publicité, la nouvelle stratégie du secteur de la communication prévoit l'accompagnement et le développement de ce domaine et la promotion de l'autogestion et de l'organisation des publicités, moyennant la mise en œuvre de deux programmes relatifs au cadre juridique et au soutien du secteur de la publicité.

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

Conscient de son rôle primordial pour la promotion de la culture égalitaire dans les médias et l'amélioration de l'image de la femme dans la production médiatique ; le Département de la Communication est parmi les premiers départements à institutionnaliser la prise en compte de l'égalité de genre dans ses plans d'actions et dans son organigramme. En effet, le Département dispose, depuis 2009, d'un Service de la formation et promotion de l'approche genre, relevant de la Direction des Ressources Humaines et Financières. Ses missions portent essentiellement sur le suivi de la prise en compte de la dimension genre dans les métiers et la gestion des ressources humaines du Département. Il y a lieu de signaler à cet égard que ce dernier est amené à déployer davantage d'efforts en matière d'application d'une démarche performance sensible au genre conformément à l'article 39 de la nouvelle LOF.

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

En termes de gestion des ressources humaines, le taux de féminisation des effectifs employés par le Département avoisine 42,5% en 2016. Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilités, elle s'est établie à 39,2%. La totalité des femmes responsables sont des chefs de Service.



## 10.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

La promotion de l'égalité homme femme et la lutte contre les stéréotypes fondés sur le sexe dans les différents domaines liés aux médias et à la communication s'appuient principalement sur le renforcement juridique et institutionnel des aspects liés à l'égalité genre dans les médias ainsi que sur la mise en place d'outils et d'actions portant sur la lutte contre les stéréotypes et la promotion de l'image de la femme dans le secteur médiatique.

### Renforcement du cadre juridique et institutionnel :

► Le secteur audiovisuel a connu durant le deuxième semestre de l'année 2016, l'entrée en vigueur de nouvelles lois intégrant des dispositions en matière de promotion de l'égalité homme-femme et de lutte contre la discrimination fondée sur le genre, en l'occurrence, la loi n° 66-16<sup>14</sup> modifiant et complétant la loi n°77-03 relative à la communication audiovisuelle et la loi n°11-15<sup>15</sup> portant réorganisation de la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA) . Ainsi la loi 66-16 indique expressément dans son article 9 que les programmes et les missions ne doivent pas inciter, directement ou indirectement, à la violence à l'égard de la femme, à son exploitation ou à son harcèlement ni porter atteinte à l'image de la femme et à sa dignité. De même, la loi 11-15 permet désormais à tout citoyen de déposer une plainte auprès de l'organe de régulation (HACA) contre toute chaîne de radio ou de télévision nationale ayant diffusé un contenu contraire à la loi, notamment, des contenus contraires aux dispositions des articles 8<sup>16</sup> et 9<sup>17</sup> de la loi 77.03 relative à la communication audiovisuelle, telle que modifiée et complétée par la loi 66-16, qui portent sur la promotion de la culture d'égalité entre les sexes et la lutte contre la discrimination fondée sur le genre.

### Projets et Actions visant la lutte contre les discriminations fondées sur le genre et la promotion l'égalité entre les hommes et les femmes

► La Haute Autorité de la communication audiovisuelle a lancé, en juin 2017, le projet "Médias audiovisuels : Liberté de communication et égalité entre les femmes et les hommes" 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 la période allant de 2017 à 2020, ce nouveau projet appuyé par l'ONU-Femmes et l'Unesco, en vertu d'un Mémoire d'accord signé le 13 mars 2017, vise à mettre en œuvre les dispositions constitutionnelles consacrant les principes de non-discrimination selon le sexe et l'égalité /parité entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, le projet privilégie la dimension opérationnelle par la mise en place de quatre produits intégrés à savoir un kit pédagogique, une plateforme digitale de veille, une grille d'indicateurs de monitoring ainsi qu'un module " Genre".

<sup>14</sup> Promulguée par le Dahir 1.16.155 en date du 21 Dou Al qida 1437 (25 août 2016)

<sup>15</sup> Promulguée par le Dahir n°1-16-123 du 21 Dou Al qida 1437 (25 août 2016)

<sup>16</sup> L'article 8 de la loi 77.03 relative à la communication audiovisuelle, telle que modifiée et complétée, stipule que : *Les opérateurs de communications audiovisuelles titulaires d'une licence ou d'une autorisation, et le secteur audiovisuel public doivent : (...)*

- (...) *Promouvoir la culture de l'égalité entre les sexes, et lutter contre la discrimination en raison du sexe, y compris les stéréotypes précités portant atteinte à la dignité de la femme ; (...)* »

<sup>17</sup> L'article 9 de la loi 77.03 relative à la communication audiovisuelle, telle que modifiée et complétée, dispose que : *Sans préjudice des sanctions prévues par les textes en vigueur, les émissions et les reprises de programmes ou de parties de programmes ne doivent pas :*

- (...) ; *Incidé directement ou indirectement, à la violence à l'égard de la femme, à son exploitation ou à son harcèlement ou à porter atteinte à sa dignité ;*

- (...) ; *Porter atteinte à l'image de la femme et à sa dignité ; (...)* »

► La Société nationale de radiodiffusion et de télévision (SNRT) a élaboré durant l'année 2016, la « Charte de la parité homme-femme de la SNRT », visant la consécration des principes d'équité et d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ainsi que la promotion de l'image de la femme dans les médias. En vertu de cette Charte, basée sur les fondements principaux de la Constitution et les textes de loi y afférent, la SNRT s'engage à adopter les principes de parité et d'égalité entre l'homme et la femme et la promotion de la culture de la parité tant sur le plan managérial que celui de la production et de la diffusion des programmes radiophoniques et télévisuels<sup>18</sup>.

► le Département de la Communication a organisé, en février 2017, une session de formation sous le thème « mécanismes de pratique du journalisme selon l'approche genre »<sup>19</sup> à la Maison de la presse de Tanger, en partenariat avec l'organisation espagnole « femmes en temps de crises ». La formation a profité à 30 journalistes œuvrant dans les différentes institutions médiatiques régionales. Cette session vise à rapprocher les journalistes opérant dans la région de l'approche genre et à renforcer la prise de conscience du corps journalistique de l'importance de donner à la femme la place qui lui échoit dans les différents médias.

► Organisation de manifestations cinématographiques qui abordent des thèmes liés à la femme à l'instar du Festival international du film de femmes de Salé, organisé en septembre 2016. Dans la continuité des précédentes éditions, la 10<sup>ème</sup> édition de ce festival a présenté des films long et court métrage ainsi que des documentaires traitant de thèmes liés à la protection et à la promotion des droits des femmes et représentant différents continents<sup>20</sup>.

➤ ***Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performances sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF***

Le budget du Département de la Communication au titre de l'année 2017 est décliné autour d'un seul programme portant sur la communication et le développement des médias et des relations publiques. En dépit de la mise en œuvre de nombreux projets et actions destinés à lutter contre les stéréotypes fondés sur le genre et à promouvoir l'image de la femme dans les médias audiovisuels, aucun projet ni action sensible au genre n'est pour autant, déclinée au niveau du budget 2017 du Département de Communication.

Ainsi, afin de s'aligner aux dispositions de la nouvelle LOF, particulièrement, son article 39, le tableau qui suit inclut des propositions d'indicateurs de performance afférents aux domaines d'actions du Département.

<sup>18</sup> <http://www.mincom.gov.ma/rencontre-a-rabat-pour-la-presentacion-de-la-charte-de-la-parite-de-la-snrt/>

<sup>19</sup> <http://www.mincom.gov.ma/mecanismes-de-pratique-du-journalisme-selon-lapproche-genre-au-centre-dune-session-de-formation-a-tanger/>

<sup>20</sup> <http://www.mincom.gov.ma/festival-international-du-film-de-femmes-de-sale/>

Programme	Projets	Objectifs	Indicateurs de performance gendérisés proposés
Communication et développement des médias et des relations publiques	Support et pilotage	Assurer une gestion rationnelle et optimale des ressources humaines du Département	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Part des femmes dans les postes de responsabilité au Département de la Communication et au sein des institutions sous sa tutelle.</li> <li>- Part des femmes dans le total des bénéficiaires de formation octroyés par le Département et au niveau des structures partenaires.</li> </ul>
	Médiatisation & Communication	Amélioration de l'image de la femme dans les médias	- Nombre de campagnes de communication dédiées à l'égalité des sexes et la lutte contre les stéréotypes et la violence à l'égard des femmes.
	Etudes : planification de développement	Appréhender et suivre la situation de l'égalité de genre dans les médias	- Nombre d'enquêtes, d'études et d'indicateurs sensibles au genre inhérent à la situation et la place des femmes dans les médias
	Appui à l'ISMAC	Promotion de l'égalité entre les sexes au Département de la communication et au niveau des structures affiliées.	- Part des femmes dans le total des journalistes (médias audio-visuels)
	Appui à l'ISIC		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Part des étudiantes dans le total des étudiants de l'Institut Supérieur des Métiers de l'Audiovisuel et du Cinéma</li> <li>- Part des étudiantes dans le total des étudiants l'Institut Supérieur de l'Information et de la Communication</li> </ul>

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

#### ► Présence de la femme journaliste marocaine dans le paysage médiatique

Les effectifs des femmes journalistes détentrices de la carte de journalisme ont progressé sur les cinq dernières années passant d'un effectif de 600 en 2012 à 758 femmes journalistes en 2016, soit une progression de 26%.

Cette progression est notamment portée par la profusion du nombre des journalistes femmes de la presse numérique qui sont passées de 0 en 2005 à 67 en 2016, par l'augmentation des femmes journalistes de la presse écrite dont l'effectif est passé de 210 à 270 femmes journalistes titulaires de la carte professionnelle, et par la progression de l'effectif féminin de l'audio-visuel et radios privés qui a atteint 336 femmes journalistes en 2016 contre 304 en 2012. Néanmoins, l'effectif féminin de la MAP et des sociétés de production TV s'est inscrit en baisse, passant respectivement de 69 à 63 femmes journalistes de la MAP et de 8 à seulement 5 femmes exerçant dans des sociétés de production TV

	2012			2013			2014			2015			2016		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<i>Quotidien</i>	404	129	533	394	135	529	394	144	538	377	148	525	380	156	536
<i>Hebdomadaire</i>	120	27	147	144	38	182	132	40	172	136	43	179	154	42	196
<i>Périodique</i>	129	54	183	99	46	145	101	47	148	117	62	179	150	72	222
<i>Audio-visuel</i>	553	248	801	558	282	840	550	260	810	544	265	809	590	268	858
<i>MAP</i>	150	69	219	108	50	158	116	66	182	119	69	182	116	63	179
<i>Radio privées</i>	83	56	139	81	46	127	82	47	129	97	61	158	108	68	176
<i>Free-lance</i>	62	6	68	57	9	66	61	4	65	88	22	110	84	17	101
<i>Société de production TV</i>	26	11	37	27	7	34	34	7	41	31	8	39	37	5	42
<i>Presse électronique</i>				21	5	26	35	11	46	79	19	98	209	67	276
<i>Cellule photo au sein du ministère</i>	3		3	3		3	3		3	3	0	3	3		3
<b>Total</b>	<b>1 530</b>	<b>600</b>	<b>2 130</b>	<b>1492</b>	<b>618</b>	<b>2110</b>	<b>1508</b>	<b>626</b>	<b>2134</b>	<b>1591</b>	<b>691</b>	<b>2282</b>	<b>1831</b>	<b>758</b>	<b>2589</b>

Source : Rapports du Département de la Communication sur les efforts de promotion de la liberté de la presse.

### Statistiques concernant les détenteurs de la carte de journalisme

En dépit de l'augmentation du nombre de femmes journalistes, le taux de féminisation de la scène médiatique nationale durant les cinq dernières années a très peu évolué passant de 28,2% en 2012 à seulement 29,3% de femmes journalistes en 2016.

	2 012	2 013	2 014	2 015	2 016
Taux de féminisation de journalistes	28,2%	29,3%	29,3%	30,3%	29,3%
<i>Quotidien</i>	24,2%	25,5%	26,8%	28,2%	29,1%
<i>Hebdomadaire</i>	18,4%	20,9%	23,3%	24,0%	21,4%
<i>Périodique</i>	29,5%	31,7%	31,8%	34,6%	32,4%
<i>Audio-visuel</i>	31,0%	33,6%	32,1%	32,8%	31,2%
<i>MAP</i>	31,5%	31,6%	36,3%	34,6%	35,2%
<i>Radio privées</i>	40,3%	36,2%	36,4%	38,6%	38,6%
<i>Free-lance</i>	8,8%	13,6%	6,2%	20,0%	16,8%
<i>Société de production TV</i>	29,7%	20,6%	17,1%	20,5%	11,9%
<i>Presse électronique</i>	0,0%	19,2%	23,9%	19,4%	24,3%
<i>Cellule photo au sein du ministère</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Source : Rapports du Département de la Communication sur les efforts de promotion de la liberté de la presse.

### Taux de féminisation de journaliste détenteurs de la carte professionnelle

La démographie des journalistes au Maroc notamment dans les domaines de production, de la presse écrite, et de l'audiovisuelle demeure donc fortement représenté par les hommes.

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

Selon le rapport « qui fait l'info » réalisé et publié en 2017 par la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA), **les femmes représentent seulement 20% en tant que sujet et sources des nouvelles dans les médias au Maroc, contre 80% pour les hommes.** Ce pourcentage inscrit le Maroc dans la catégorie où les femmes sont les moins présentes dans les médias d'informations.

Ce rapport qui répertorie les changements observés quant à la prise en compte de la dimension genre dans les médias d'information, a été réalisé sur la base de la démarche adoptée mondialement dans le cadre du GMMP 2015 (Global media monitoring project)<sup>21</sup>. Le monitoring a concerné au niveau national quatre chaînes de télévision généralistes (3 publiques et une privée), six radios (une publique et 5 privées), sept titres de presse papier et trois sites de presse électronique, durant la journée du 25 mars 2015.

Il ressort du rapport que la représentativité des femmes en tant qu'acteurs de nouvelles, tous métiers confondus (journalistes, présentateurs/présentatrices et reporters), est de 46%. Par domaine, les femmes représentent 55% des présentateurs, tous supports confondus, et 37% des reporters, et seulement 22% dans la presse.

Par ailleurs, le rapport indique que les femmes traitent majoritairement des thèmes liés aux domaines sociaux et juridiques (52%), suivis de l'économie qui représente 14%. Les trois autres grands thèmes "politique et gouvernement", "science et santé" et "célébrités, arts, médias et sports" sont à la même proportion, soit le niveau de 10%.

Concernant l'image des femmes dans les médias, elles sont plus visibles que les hommes, dans les statuts indéfinis (54%) et en tant que parent ou en rapport avec le foyer (50%), relève le rapport. 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%). En tant qu'employées du gouvernement ou fonctionnaires, elles sont visibles à 25% et en tant que membre du gouvernement à raison de 14%, alors que dans le domaine des affaires, elles sont visibles à 17%. Dans les fonctions d'expertes, chercheuses ou juges et avocates ou dans les fonctions sécuritaires (police, armée), elles sont complètement absentes.

---

<sup>21</sup> Le Projet mondial de monitoring des médias (GMMP) constitue l'initiative de recherche et de revendication en faveur de l'égalité des genres dans et par les médias d'information la plus constante et la plus vaste au monde. Tous les cinq ans depuis son lancement en 1995, le GMMP répertorie les changements observés quant aux dimensions de genre dans les médias d'information.

### III. ACCES EQUITABLE AUX DROITS SOCIAUX

Cet axe traitera des progrès accomplis en matière d'accès équitable aux droits sociaux en général, à savoir, l'accès aux infrastructures de base (eau potable, électricité, logement et transport), ainsi que l'accès équitable 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. INITIATIVE NATIONALE POUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN

Lancée par Sa Majesté le Roi Mohammed VI le 18 mai 2005, l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH) constitue un modèle de développement intégré grâce à un ciblage optimal catégoriel et territorial, une gouvernance participative, décentralisée et déconcentrée et une approche participative avérée. Elle a permis d'instaurer une dynamique en faveur du développement humain en cohérence avec les objectifs du développement durables (ODD).

##### 1.1. Présentation des structures de l'INDH

Grâce à l'INDH, l'État a pu assurer une grande mobilisation de tous les acteurs en charge du développement en jouant le rôle «d'ensemblier», permettant ainsi, la participation des citoyens défavorisés et leur inclusion dans les circuits de prise de décision ainsi que dans le choix des projets et leur exécution.

Ainsi, le mode de gouvernance de l'INDH mis en place constitue un outil permettant de maintenir et de rétablir une cohésion sociale territoriale et un processus institutionnel et organisationnel de construction et de mise en compatibilité des différents modes d'action des différents acteurs de développement humain.

Pour le niveau central, il a été institué un comité stratégique présidé par le Chef du gouvernement et un comité de pilotage présidé par le Ministre de l'intérieur. La normalisation, l'accompagnement et le suivi de la mise en œuvre territoriale de l'INDH sont confiés à la Coordination Nationale de l'INDH, administration de mission, placée auprès du Ministère de l'intérieur. Au niveau territorial, ces organes sont constitués de comités locaux, provinciaux et régionaux (CLDH, CPDH et CRDH).

Au niveau régional, le Comité Régional de Développement Humain (CRDH) est présidé par le wali de la région. Au niveau provincial et préfectoral, le Comité Provincial de Développement Humain (CPDH) est présidé par le gouverneur. Et au niveau communal, le Comité Local de Développement Humain (CLDH) est composé des Equipes d'Animation Communale et des Equipes d'Animation de Quartier (EAC/EAQ), ainsi que des représentants des élus des communes ou arrondissements urbains, du président de la commission chargée du développement économique, social et culturel, du tissu associatif, des services techniques déconcentrés et de l'autorité locale.

S'agissant de la représentativité des femmes au sein de ces organes, elle est de plus en plus significative passant de moins de 7% en 2007 à plus de 21% en 2014<sup>22</sup>.

##### 1.2. Programmes et projets de l'INDH

Le lancement de l'INDH constitue une nouvelle et forte impulsion accordée au champ de développement humain afin de « consolider les acquis politiques, par la promotion des droits économiques, sociaux et culturels des citoyens »<sup>23</sup> selon une démarche volontariste fondée sur les valeurs de respect et de la dignité de l'homme, de la protection et de la promotion des

<sup>22</sup> Il est à signaler qu'un total de 2.792 femmes a été enregistré dans les organes de gouvernance, soit 21% du nombre total.

<sup>23</sup> Discours Royales du 20 aout 2005 prononcé à l'occasion de l'anniversaire de la révolution du roi et du peuple.

droits de la femme et de l'enfant, d'ancrage de la confiance des citoyens en l'avenir et d'implication et d'intégration de tous les citoyens dans le circuit économique. A ce titre, l'INDH procède d'une vision d'ensemble autour de trois volets :

- ✓ Processus politique de consolidation de l'État moderne : démocratie, État de droit, droits de la femme et de l'enfant ;
- ✓ Réformes et projets structurants, générateurs de croissance ;
- ✓ Développement humain dans ses dimensions économique, sociale et culturelle, fondé sur les principes de la bonne gouvernance.

La première phase de cette initiative s'est soldée par un bilan largement positif tant qualitatif que quantitatif. La deuxième phase de l'INDH (2011-2015), lancée le 04 juin 2011 à Jerrada, constitue un continuum des acquis de la première phase et se caractérise par une montée en charge, en puissance et en compétence, réaffirmant le choix stratégique Royal pour le développement humain.

L'INDH comprends trois programmes ciblés (les programmes de lutte contre la pauvreté en milieu rural, de lutte contre l'exclusion sociale en milieu urbain et le programme de mise à niveau territorial), ainsi que deux programmes concernant l'ensemble du territoire (programme de lutte contre la précarité et le programme transversal).

### 1.3. Principaux résultats et incidences genre de l'INDH

Le bilan de la mise en œuvre de l'INDH, durant la période 2005-2016, est largement positif, en termes de réalisations de projets de développement et en termes d'amélioration de la gouvernance locale.

En effet, depuis le lancement de l'INDH jusqu'à fin 2016, plus de 10,4 millions de bénéficiaires, dont plus de 4,2 millions de femmes, ont été touchés à travers la réalisation de plus de 44.477 projets et de 12.777 actions de développement pour un investissement global de plus de 39,5 milliards de dirhams. La contribution de l'INDH dans cet investissement dépasse les 26 milliards de dirhams représentant ainsi un effet de levier de 41% financé par les partenaires.

Le bilan des réalisations sous le prisme genre des projets mis en œuvre par secteur dans le cadre de la deuxième phase de l'INDH est décliné comme suit :

#### *Domaine de l'éducation*

Depuis son lancement en 2005, l'INDH a accordé une attention particulière à l'éducation afin de participer activement dans les politiques étatiques visant la mise à niveau de ce secteur. Ainsi, l'appui de l'INDH à la scolarisation et à la lutte contre la déperdition scolaire s'est caractérisé par l'initiation de 10.400 projets au profit de 1,07 million filles et femmes. Ces projets ont mobilisé un investissement global de 5,4 milliards de dirhams, dont la part de l'INDH est de l'ordre de 3,8 milliards de dirhams. Ces projets se rapportent, entre autres, à:

- La construction et équipement des Dar Talib et Dar Taliba, crèches, écoles préscolaires et cantines scolaires.
- La mise à niveau et aménagement des établissements scolaires (Collèges, lycées et salles de classe).
- L'acquisition de moyens de transports scolaires.
- Les opérations de soutien scolaire et de distribution de cartables, de fournitures et des manuels scolaires.

### *Domaine de la santé*

Le secteur de la santé est au centre des interventions INDH avec 3.937 projets et actions réalisés. Ces réalisations ont nécessité un montant global de 3,2 milliards de dirhams et une contribution de l'INDH de 1,6 milliards de dirhams profitant à 420 mille femmes, visant essentiellement à :

- Renforcer l'offre de soins à travers notamment des projets d'extension, d'aménagement ou d'équipement des structures déjà existantes (540 Centres de santé, 160 dispensaires, 206 centres d'hémodialyse), ainsi que des opérations de création de nouvelles structures et la construction de logements pour le personnel médical.
- Rapprocher les services de santé des couches les plus défavorisées afin d'assurer la couverture sanitaire des populations des zones enclavées et des communes rurales les plus reculées par des projets et actions comme les caravanes médicales, les campagnes de santé, les opérations de la cataracte et la distribution de lunettes de vue.
- Prévenir la mortalité maternelle et prénatale en encourageant les naissances en milieu surveillé par la construction et/ou d'équipement de 136 Dar Al Oumouma et de 110 structures d'accouchement au profit de près de 50 mille femmes.
- Doter les populations éloignées de moyens d'accès aux infrastructures de santé à travers l'acquisition de 991 ambulances et de 118 unités médicales mobiles au profit de 121 mille femmes.

### *Domaine de la formation professionnelle*

En complémentarité avec les actions des autres intervenants institutionnels en matière de la formation professionnelle, l'INDH a permis de lever plus 1.100 projets et actions, dont le montant cumulé avoisine les 827 millions de dirhams. La part de l'INDH dans ces projets s'élève à 423 millions de dirhams. Ces actions de soutien, qui ont concerné à ce jour près de 80 milles filles et femmes, consistent en:

- L'organisation de sessions et ateliers de formation ou de qualification professionnelle.
- La construction et/ou équipement de centre de formation professionnelle.

### *Domaine de la formation et du renforcement des capacités*

L'approche adoptée en matière de formation et de renforcement des capacités est essentiellement participative prenant en considération l'analyse de l'existant, les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre de l'INDH et plus particulièrement aux niveaux central et territorial.

Ainsi, plus de 1.400 projets et actions ont été initiés dans ce sens avec un investissement global de l'ordre de 324 millions de dirhams, dont une part de l'INDH de l'ordre de 238 millions de dirhams. Ces projets ont bénéficié à plus de 45.000 femmes.

L'essentiel de ces projets a porté sur la formation des membres des organes de gouvernance et des EAC/Q, la formation des associations et des porteuses de projets, la formation des représentants des services extérieurs et des élus et l'organisation des séminaires et journées d'études.



### Projets de développement économique AGR

Plus de 6.800 AGR ont permis de cibler et/ou de faire bénéficier plus de 52.000 femmes, notamment à travers des appels à projet dans le cadre du programme transversal et des activités impulsées dans les milieux rural et urbain. Ces projets ont porté sur les secteurs de l'agriculture, du commerce et petits métiers, de l'artisanat, du tourisme et de la pêche ainsi que le commerce de poissons. La répartition des réalisations selon le secteur d'intervention est comme suit :

Secteur	Nombre projet	Nombre de Femmes bénéficiaires
Agriculture	4 034	27 859
Commerce et petit métiers	1. 351	9 430
Artisanat	1.109	12 033
Transport	58	749
Pêche et Commerce de poissons	56	348
Tourisme	86	759
Autre	123	2.327
<b>Total</b>	<b>6.817</b>	<b>53.505</b>

Source : CN, INDH 2005-2017.

Ces réalisations dénotent de l'implication et de l'appropriation des femmes des projets de l'INDH en tant que bénéficiaires de projets ou aussi en tant que porteuses de projets.

### Animation socioculturelle et sportive

Dans une approche globale de développement humain et afin de promouvoir l'encadrement des jeunes, les interventions de l'INDH ont été renforcées par des projets et actions socioculturels et sportifs favorisant l'épanouissement individuel et améliorant l'éducation civique. A cet effet, 6.943 projets et actions ont été initiés pour un investissement global de 5,5 MMDH, dont la part de l'INDH représente 52%, et profitant à presque 1,4 millions de bénéficiaires, dont 400 mille femmes. L'intervention de l'INDH à ce niveau a consisté en :

- La construction, l'aménagement et l'équipement des centres multifonctionnels de quartiers, maisons de jeunes, bibliothèques, centres culturels et espaces associatifs.
- La construction et la mise à niveau des complexes sportifs et des terrains de sport de proximité.
- La dotation de matériel de sport.
- Le soutien aux manifestations sportives et culturelles.
- La formation des jeunes aux métiers de sport.

### Centres d'accueil

Le discours Royale du 18 mai 2005, a soulevé l'importance cruciale de la prise en charge des personnes vivant dans la précarité ou risquant d'y basculer. Ainsi, et afin de résorber les différents aspects de la précarité, les interventions de l'INDH, d'un montant global de 5,8 milliards de dirhams (dont la part de l'INDH représente 61%), ont été entreprises en direction

de 1,2 million de personnes, dont 575 mille femmes. L'objectif des projets et actions initiés à ce niveau, étant de prévenir le basculement des populations vulnérables dans la précarité extrême à travers :

- La construction, l'aménagement et l'équipement des centres d'accueil pour les dix catégories cibles de la précarité (Centres d'accueil pour femmes, foyers féminins, centres d'écoute et d'orientation, centres pluridisciplinaires, centres socioculturels et sportifs, centres de protection de l'enfance, maisons de bienfaisance, centres d'accueil pour les SDF, centres pour personnes âgées et centres pour personnes à besoins spécifiques).
- La prise en charge, l'assistance et la réinsertion socio-économique et familiale des populations précaires.
- Le renforcement des capacités des enfants handicapés.
- L'appui aux associations œuvrant dans la lutte contre la précarité.

### *Amélioration de l'accès aux équipements et services sociaux de base des populations cibles*

Les infrastructures de base (eau, électricité, routes, ...) sont des préalables à toute dynamique de développement. Elles constituent, en effet, une priorité des interventions de l'INDH qui s'est attelée à accompagner les politiques sectorielles par un soutien actif des projets d'accès à l'eau potable, d'assainissement, d'électrification et de construction de routes et de pistes rurales. Les chantiers entrepris dans ce sens, visent principalement à :

- ❖ augmenter les dessertes en eau potable dans les communes rurales cibles avec une priorité accordée aux projets structurants :
  - 2.262 points d'eau (bornes fontaines, réservoirs et châteaux, sources - metfia/khoutara, station de pompage, citernes et bâches,...) au profit d'une large population dont 33.482 femmes.
  - Branchements individuels au profit de 12.000 ménages bénéficiant à 43.000 femmes.
  - Extension du réseau d'alimentation en eau potable au profit de 442.000 personnes.
- ❖ contribuer au désenclavement de la population rurale à travers l'aménagement des pistes et voiries:
  - 2.936 projets d'aménagement de pistes et de routes pour un linéaire de 8.200 km pour une large population dont 314.000 femmes.
  - 803 ouvrages d'art et de franchissements qui bénéficient à une population de 80 mille femmes.
- ❖ renforcer l'électrification rurale et l'éclairage public à travers:
  - Des opérations de branchement électrique au profit de 13.870 foyers dont 30 milles femmes.
  - L'électrification rurale pour 20 milles foyers (dont 48 mille femmes).

## 2. DEPARTEMENT DE L'ENERGIE

La prise en compte de la dimension genre dans les programmes d'accès à l'énergie y compris les énergies renouvelables est un gage de la réussite de l'atteinte des résultats escomptés en termes d'accessibilité et d'amélioration des conditions de vie des populations cibles. Ceci dit, le Département de l'énergie a déployé des efforts considérables dans ce sens surtout dans le

cadre de la généralisation de l'accès à l'électricité au milieu rural. Néanmoins, des efforts supplémentaires sont à entreprendre afin de réussir le parti d'une intégration transversale de la dimension genre dans les stratégies d'action du Département.

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

Le secteur électrique a entamé un processus aspirant à la concrétisation des engagements du pays en matière de développement durable et de la limitation des gaz à effet de serre. Pour ce faire, des réformes de taille ont été opérées suite à l'adoption de plusieurs lois structurantes, en particulier, les textes n°38-16, n°39-16, n°48-15, et n°58-15 ayant porté des changements structurels sur le paysage régissant l'offre de l'électricité à l'échelle nationale. En effet et en vertu des deux premières Lois, la production de l'électricité d'origine renouvelable sera assurée par la société MASEN et par conséquent la production électrique de l'ONEE sera limitée aux sources fossiles.

La Loi 58-15 apporte, quant à elle, des changements radicaux à la loi 13-09 en particulier l'augmentation du seuil de la puissance installée pour les projets d'énergie de source hydraulique de 12 à 30 MW, la possibilité de vente de l'excédent d'énergie renouvelable produite, et l'ouverture du marché électrique de sources renouvelables de la Basse Tension (BT). Ces apports sont de nature à encourager l'investissement privé dans le secteur de l'électricité renouvelable. La loi 48-15 stipule, pour sa part, la création officielle de l'autorité nationale de régulation de l'électricité dont la mission principale est l'accompagnement de cette ouverture partielle à la concurrence pour la production et la commercialisation de l'énergie électrique à partir de sources renouvelables.

Dans le même sillage et dans le cadre de la transition énergétique opérée par le Maroc, des avancées encourageantes ont été réalisées depuis l'avènement de la stratégie énergétique en 2009. En effet, la part des énergies solaire et éolienne a augmenté, passant de 2% en 2009 à 13% en 2016, et le taux de dépendance énergétique est passé de 98% en 2008 à 93,3% en 2016. L'objectif assigné à la deuxième phase de cette stratégie au titre de la période allant de 2016 à 2030 est de réduire la consommation énergétique de 15% ainsi que de porter la part des énergies renouvelables à 52%, ce qui permettrait de réduire la dépendance énergétique du pays qui dépassait les 98% en 2009 à moins de 82% en 2030.

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

Conscient de l'importance de la prise en compte de la dimension genre dans ses plans d'actions, le Département d'Energie et des Mines a entamé plusieurs actions en la matière, comme en témoigne la création d'un comité chargé des questions liées à la promotion de l'égalité de genre au sein du Département.

### 2.2.1 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 8 directions centrales et 25 directions régionales et provinciales. Il emploie 749 fonctionnaires<sup>24</sup> avec un taux de féminisation de 36%. Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilité au sein du Département, elle est située à 28%. Même si ce taux est supérieur à la moyenne nationale, il est important de signaler que des efforts supplémentaires sont à mener vers la voie de la parité.

<sup>24</sup> Données datée de mars 2017.

## 2.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

L'année 2017 coïncide avec la première année d'application par le Département des dispositions de la nouvelle LOF. Ainsi, le budget du Département de l'Energie et des Mines est décliné en 3 programmes qui sont comme suit :

Programme	Projets	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Département
Support et pilotage	Gestion des Ressources	36,82	13%
	Renforcement du Système d'information du Département	9,6	
Géologie et mines	Plan National de Cartographie géologique (PNCG)	126,86	34%
	Promotion minière et appui aux activités minières et pétrolières		
	Contrôle technique et de sécurité des installations minières		
	Appui aux organismes de formation		
Energie	Marché des produits pétroliers et combustibles	2,8	1,4%
	Appui au secteur de l'électricité qui inclut le parachèvement du Programme d'Electrification Rural Globale (PERG)	132,2	67,6%
	Appui aux Energies Renouvelables et à l'Efficacité Energétique	59	30,0%
	Contrôle technique et de sécurité des installations énergétiques	0,4	0,2%
	Appui aux laboratoires	1,45	0,7%
<b>Total</b>		<b>369,75</b>	<b>100%</b>

Source : PDP du Département de l'Energie et des Mines, Loi de Finances 2017.

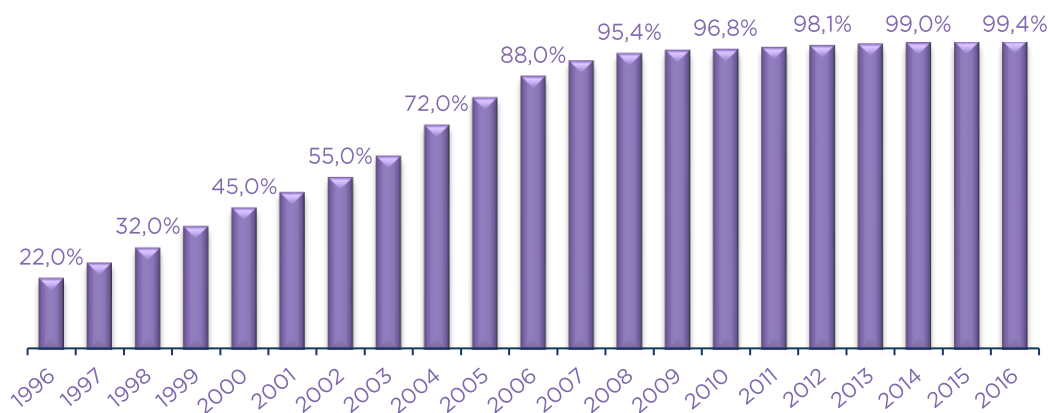
### Déclinaison budgétaire des programmes du Département de l'Energie et des Mines (Budget émanant du Budget général de l'Etat et en millions de dirhams)

L'examen de la déclinaison du budget du Département par programmes et projets fait état d'une absence d'une prise en compte explicite de la dimension genre dans la stratégie d'actions du Département.

Néanmoins, il y a lieu de préciser que le projet relatif à l'appui au secteur de l'électricité, qui inclut le parachèvement du Programme d'Electrification Rural Globale (PERG) dont l'objectif est le raccordement des villages ainsi que leurs infrastructures socio-communautaires (écoles, dispensaires et mosquées) au réseau d'électricité, prend en considération les besoins des pollutions cibles. En effet, ce programme a permis de réduire la fracture villes/campagnes et de renforcer la cohésion sociale en améliorant le bien être domestique et le fonctionnement des services sociaux ainsi que celui de l'économie locale dans les zones rurales. De ce fait, le budget alloué à ce projet, qui occupe, en 2017, près de 67,6% du budget total du Département, est considéré sensible au genre.

En termes de réalisations, ce programme a permis, en 2016, l'électrification de 349 villages par réseaux interconnectés, permettant, ainsi, à 11.883 nouveaux foyers ruraux de bénéficier de l'électricité. De ce fait, près de 39.445 villages ont été électrifiés par raccordement aux réseaux

correspondant à 2.099.675 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 99,43% en 2016. A fin juin 2017, le taux d'électrification rurale a avoisiné 99,47%.



Source : Office National de l'Electricité et de l'Eau Potable

Graphique 4 : Taux électrification rural en %

Il y a lieu de noter que dans le cadre de la programmation adoptée par le Département pour le parachèvement du PERG, le nombre de villages et infrastructures socio-économiques prévus à être raccordés à l'électricité durant la période 2017-2018 est programmé comme suit :

	2017	2018
Nombre de villages	1.250	640
Nombre de villages de foyers	31.117	15.925
Nombre d'écoles	1.500	1.000
Nombre de dispensaires	60	40
Nombre de mosquées	650	400

Source : Département de l'Energie et des Mines, PDP, 2017

➤ **Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF**

L'examen des indicateurs de performance accompagnant les projets mis en place par le Département indique l'absence de la prise en compte de la dimension genre dans les mécanismes de suivi/évaluation de ces projets. Cette situation est la conséquence de l'absence de l'intégration directe de cette dimension dans l'exercice de programmation adopté par le Département.

A cet égard et afin de s'aligner avec les dispositions de la nouvelle LOF, particulièrement, son article 39, le Département est amené à intégrer la dimension genre de manière systématique dans ses programmes (à commencer par le PERG) et concevoir des indicateurs de performance dans le sens de renforcer son système d'évaluation sensible au genre. Le tableau

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

Programme	Projets	Objectifs	Indicateur	Proposition d'indicateur de performance gendérisés
Support et pilotage	Gestion des ressources	Optimiser et renforcer les compétences des ressources humaines par la formation continue et le recrutement	-Pourcentage de personnes formées	Désagréger les bénéficiaires des formations par sexe
			-Nombre des recrues ayant intégré le Département	Désagréger les recrutés par sexe
Energie	Appui au secteur de l'électricité qui inclut le parachèvement du Programme d'Electrification Rural Globale (PERG)	Généraliser l'accès à l'électricité	Taux de l'Electrification Rurale (TER)	<b>A accompagner cet indicateur</b> par des sous indicateurs savoir : -Part des ménages gérés par les femmes accédant à l'électricité dans le milieu rural - 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)

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

Soucieux de l'intérêt de la prise en compte de la dimension genre dans les politiques publiques et afin de répondre aux différentes recommandations nationales et internationales en la matière, le Secrétariat d'Etat chargé du Développement Durable (SEDD) place l'intégration de l'approche genre dans ses plans d'actions au centre de ses préoccupations. A cet égard plusieurs actions ont été entreprises mais des défis restent à relever.

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

Le Maroc a connu des avancées importantes en matière du renforcement du cadre institutionnel, juridique et environnemental, de consolidation des dispositifs de prévention et de veille environnementale, de mise en œuvre des stratégies, de plans et des programmes visant la protection et la mise en valeur de l'environnement. Cet engagement en faveur de l'environnement a été consolidé à travers les Orientations Royales portant sur l'élaboration et l'opérationnalisation de la Charte Nationale de l'Environnement et du Développement Durable (CNEDD).

Dans le cadre de cette dynamique, notre pays a adopté, en juin 2017, la Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD) couvrant la période 2016-2030. Cette stratégie réaffirme l'engagement du Maroc pour l'atteinte des objectifs du sommet de Rio de 1992, notamment, l'objectif en relation avec la préservation des ressources environnementales des Etats. De

même, la SNDD confirme l'appel initié lors de la COP22, qui vise à opérationnaliser l'Accord de Paris, et témoigne de la volonté ferme du Maroc à contribuer à l'effort mondial de lutte contre les changements climatiques et de la mise en place des mécanismes permettant la réalisation des objectifs de développement durable.

Il y a lieu de noter que la SNDD a été élaborée sur la base des dispositions de la loi-cadre 99-12 portant sur la Charte Nationale de l'Environnement et du Développement Durable et a pour objectif de renforcer la synergie entre les politiques sectorielles (eau, énergie, agriculture et industrie) en matière de développement durable.

En termes opérationnel, la SNDD est déclinée en 7 enjeux prioritaires (gouvernance, économie verte, biodiversité, changements climatiques, territoires sensibles, cohésion sociale et culture), en 31 axes prioritaires et en 137 objectifs à atteindre accompagnés d'indicateurs de suivi et de mesure de la réalisation des résultats escomptés.

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

En réponse à ses engagements en termes de protection de l'environnement et de garantie d'un accès équitable à un environnement sain et au développement durable (article 31 de la Constitution), le SEDD s'est engagé dans un processus d'institutionnalisation de la prise en compte de la dimension genre dans sa stratégie d'actions. Cet engagement s'est traduit par la mise en place d'une unité Genre Environnement et Développement Durable, liée directement au Secrétariat Général, qui se charge de la coordination du projet d'intégration du genre au sein du ministère. De plus, des efforts en faveur de la promotion de la présence des femmes dans la sphère de décision et de l'adoption d'une démarche performance sensible au genre ont été entrepris. Des avancées ont été réalisées dans ce sens mais des défis restent à relever, particulièrement, en matière d'intégration transversale de la dimension genre dans les stratégies et programmes environnementaux.

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

Le SEDD compte un effectif de 365 fonctionnaires (répartis sur 5 Directions centrales, des services extérieurs ainsi que des Observatoires Régionaux de l'Environnement et du Développement Durable) avec un taux de féminisation qui s'élève à plus de 46,8% (proche de la parité). Quant à la représentativité des femmes dans les postes de responsabilité, elle s'est établie à 34,5%, un taux supérieur à la moyenne nationale.

#### **3.2.2 Programmes et projets sensibles au genre**

Conformément aux dispositions de la nouvelle LOF, le budget du SEDD est décliné en 3 programmes et en 15 projets. Il y a lieu de préciser à cet égard que deux projets émanant du programme « pilotage et support », sont explicitement sensibles au genre. Il s'agit, en l'occurrence, des projets relatifs à la modernisation de l'administration et à l'approche genre. Les montants alloués à ces deux projets s'élèvent pour l'année 2017 à 8,44 millions, soit près de 7,7% du budget total du Département émanant du Budget de l'Etat pour le même exercice. Ces montants sont, ainsi, catégorisés des dépenses gendérisées.

Programme	Projet sensible au genre	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Ministère
Pilotage et support	Modernisation de l'administration	7,94	7,27%
	Approche genre	0,5	0,5%
	<i>Total</i>	<i>8,44</i>	<i>7,77%</i>

Source : Projet de Performance du SEDD, LF 2017.

## Déclinaison budgétaire des projets intégrant la dimension genre mis en place par le SEDD

Le projet relatif à la modernisation et la rationalisation de la gestion des ressources occupent une place de choix au sein du programme « Pilotage et support ». Ce projet a pour objectif d'accompagner les différents chantiers lancés par le SEDD à travers des actions de formation continue du personnel, d'optimisation de la gestion des ressources humaines et d'amélioration de la performance des systèmes d'information. En termes de réalisation, les actions de formation ont concerné, en 2016, plus de 83% du personnel du Département dont 50,5% de femmes. En 2017, le Département ambitionne d'atteindre près de 85% de personnel formé dont 50% de femmes.

Pour ce qui est du projet « **Programme Approche Genre** », il a pour mission d'intégrer ladite approche dans l'action environnementale. En effet, les efforts déployés par le Département en faveur de la promotion de l'égalité des sexes se sont heurtés à la difficulté de l'intégration transversale de la dimension genre dans les programmes de protection de l'environnement, ce qui a été à l'origine de la mise en place de ce programme en partenariat avec ONU Femmes. Une ligne budgétaire de 1 million de dirhams lui a été allouée en 2016 finançant des actions qui occupent 30%<sup>25</sup> des projets environnementaux lancés. En 2017, malgré que le budget alloué à ce programme ne dépasse pas 500.000 dirhams, le Département ambitionne de porter ce taux à 70% et ce, grâce à l'expertise qu'il est en train de cumuler en la matière.

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs sensibles au genre élaborés par le Département ainsi que des propositions de gendérisation d'autres indicateurs du projet de performance du Département.

<sup>25</sup> Ce taux renseigne sur le nombre d'actions mises en œuvre par rapport au nombre total d'actions prévues dans le cadre de la stratégie et le plan d'action l'intégration du genre dans l'action environnementale.



Programme	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Cible 2017	Cible 2018
Pilotage et support	Modernisation de l'administration	7,74	Formation continue et optimisation de la gestion des ressources humaines et amélioration de la performance des systèmes d'information	- Pourcentages des personnes formées (dont femmes)  - Part des femmes dans les postes de responsabilités	85% (50%)  - Indicateur proposé	87%(50%)  -Indicateur proposé
	Approche genre	0,5	Intégrer l'approche genre dans l'action environnementale	Taux de projets réalisés en faveur du genre et environnement	70%	85%
Consolidation de la gouvernance environnementale et du développement durable et mobilisation des acteurs	Education environnementale	5	Mobiliser les acteurs clés et promouvoir le développement durable	-Nombre de bénéficiaires du programme d'amélioration de l'environnement au sein des écoles rurales	A désagréger les bénéficiaires par sexe	
				-Nombre de bénéficiaires du programme d'amélioration de l'environnement au sein des écoles, des mosquées et des écoles coraniques en milieu rurale		
				-Taux de réduction de l'abandon scolaire grâce à ces programmes	A désagréger par sexe	

#### 4. DEPARTEMENT DE L'HABITAT

La prise en compte des besoins différenciés des différentes composantes des populations cibles est cruciale pour réussir tout programme ou projet de développement. A cet égard, le Secrétariat d'Etat chargé de l'Habitat (SEH) est amené à prendre en considération la dimension genre de manière systématique dans ses programmes d'actions et ce, pour être en ligne avec les dispositions de la nouvelle Lof (article 39).

## 4.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Secrétariat d'Etat chargé de l'Habitat

La stratégie du Secrétariat d'Etat chargé de l'Habitat (SEH) s'articule autour de plusieurs axes qui visent, en particulier, la réduction du déficit en logements et la promotion du logement social, à travers une bonne adéquation entre l'offre et la demande en logements, ainsi qu'un meilleur encadrement technique du secteur.

La stratégie du Département en la matière ambitionne de réduire de moitié le déficit en logements, à travers la production de 800.000 unités à l'horizon 2021. Le Ministère poursuit les différents chantiers ouverts, en l'occurrence :

- ✓ La réalisation des différents programmes physiques de logement social et de restructuration de l'habitat non réglementaire ;
- ✓ La réalisation des études stratégiques dans le domaine de l'Habitat pour faciliter la concrétisation des objectifs assignés ;
- ✓ L'Organisation et la promotion des coopératives d'habitat ;
- ✓ L'amélioration du cadre juridique moyennant la préparation des lois et règlements propres à l'exécution de la politique du Gouvernement dans le domaine de l'Habitat ;
- ✓ L'application de la législation et de la réglementation dans le domaine de l'habitat.

En termes de réalisations du Département de l'habitat, il est à signaler que le nombre des unités produites dans le cadre du programme Villes sans Bidonvilles a atteint 17.511 unités en 2016 et le nombre de ménages ayant bénéficié de ce programme au titre de la même année a avoisiné 15.137 ménages, ce qui a permis de déclarer 56 villes sans bidonvilles jusqu'à présent. Il est prévu de déclarer, dans ce cadre, près de 5 autres villes sans bidonvilles au titre de l'année 2018.

Quant au programme de promotion de l'habitat social à 250.000 dirhams, à fin mai 2017, près de 1.049 conventions ont été signées avec une consistance de 1.595.770 logements dont 80% à réaliser par le secteur privé. Les travaux ont démarré au niveau de 686 projets pour 475.075 logements. Par ailleurs, 316.220 logements ont reçu le certificat de conformité à la même date.

Le programme de logements sociaux à faible valeur immobilière (140.000 dirhams) a permis, pour sa part, la mise en chantier de 52.644 logements dont 21.614 ont reçu le certificat de conformité et ce depuis 2008 jusqu'à fin mai 2017.

Pour ce qui est du programme de logements destinés à la classe moyenne, près de 23 conventions ont été visées portant sur la construction de 8.605 unités de logements et ce, depuis son lancement.

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

Le SEH contribue de manière significative au regard des chantiers initiés à l'amélioration des conditions de vie des citoyennes et des citoyens en leur offrant l'opportunité d'acquérir un logement décent qui répond aux normes en la matière. Toutefois, l'absence de la prise en compte de la dimension genre dans sa stratégie d'actions est une lacune à laquelle, il est impératif d'y remédier à travers l'application des dispositions de la nouvelle LOF en matière d'intégration de la dimension genre dans ses indicateurs de performance et corollairement dans ses pratiques de programmation.

#### 4.2.1 Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du SEH

En matière de prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines, le taux de féminisation du personnel du SEH s'est établi à 41%. Quant à la part des femmes occupant des postes de responsabilités, elle a atteint 37%, largement supérieure de la moyenne nationale. Il est à noter que le SEH est caractérisé par l'occupation par les femmes de très hautes fonctions de responsabilités (les postes de Secrétaire d'Etat à l'Habitat et Secrétaire Général du Département sont occupés par des femmes, le Département dispose aussi de 3 Directrices centrales, de 9 Directrices régionales et provinciales). Des avancées significatives sont, ainsi, réalisées dans ce sens mais il reste encore des efforts à déployer vers le chemin de la parité.

#### 4.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

L'application des dispositions de la nouvelle LOF a induit l'adoption d'une nouvelle restructuration du budget du SEH autour de 3 programmes à savoir :

- Soutien et pilotage.
- Habitat et encadrement du secteur de l'Habitat.
- Politique de la ville.

Il y a lieu de mentionner que cette nouvelle architecture budgétaire n'a pas prévu, en 2017, une prise en compte de la dimension genre.

Pour ce qui est de la répartition du budget du SEH, le programme « Habitat et encadrement » du secteur de l'Habitat s'accapare près de la moitié de ce budget (47,7%) étant donné qu'il englobe les principaux programmes physiques de l'habitat. A souligner que le budget du SEH est renforcé par les allocations budgétaires provenant du Fonds Solidarité Habitat et Intégration Urbaine à près de 2 milliards de dirhams, pour porter le budget global du SEH à 2,65 milliards de dirhams au titre de l'année 2017.

Programme	Projets	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Ministère
Soutien et pilotage	-Gestion des ressources Humaines	167,5 (hors le budget alloué au personnel)	25,62%
	-Modernisation de l'administration et adaptation du patrimoine administratif		
	-Coopération internationale		
Habitat et encadrement du secteur de l'Habitat	-Amélioration de l'arsenal technique et réglementaire du secteur de la construction ;	311,8	47,68%
	- Veille réglementaire et normative du secteur de la construction		
	-Promotion de la durabilité à l'échelle de la ville et de l'habitat		
	-Elaboration des référentiels techniques en matière de durabilité et de valorisation architecturale à l'échelle de la ville et de la construction		

	-Réalisation d'études et de recherches sur les matériaux de construction de gros-œuvre et de second œuvre et sur les procédés industriels		
	-Contribution à l'encadrement du secteur et de ses intervenants par l'organisation des rencontres et des échanges entre les professionnels.		
Politique de la ville	-Projets de quartiers.	174,6	26,7%
	-Projets de villes, villes nouvelles et pôles urbains		
	- Projets relatifs aux centres émergents.		
<b>Total</b>		<b>653.9</b>	<b>100%</b>

Source : Projet de Performance du SEH, LF 2017.

### Déclinaison budgétaire des programmes mis en place par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Habitat

Il y a lieu de signaler que la déclinaison régionale des trois programmes précités a été réalisée. Ainsi, la dotation budgétaire accordée aux régions a été principalement allouée au programme Habitat et encadrement du secteur, soit une part de 61,4%. A noter que la région Fès -Meknès s'accapare la grande part (21,8%) du montant alloué à ce programme, suivie de la région de Casablanca-Settat (16,45%) et de la région Lâayoune-Sakia El hamra (16,07%).

Programme	Budget alloué aux régions (en millions de dirhams)	Part dans le budget total alloué aux régions
Soutien et pilotage	23,2	4,6%
Habitat et encadrement du secteur de l'Habitat	306,1	61,4%
Politique de la ville	169,6	34%
<b>Total</b>	<b>498,9</b>	<b>100%</b>

Source : SEH, LF 2017.

### Déclinaison budgétaire régionale des programmes mis en place par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Habitat

- **Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF**

L'examen du PDP du SEH accompagnant la Loi de Finances 2017 montre une opérationnalisation partielle de la démarche de performance étant donné que certaines dispositions de la LOF, en l'occurrence, les apports de l'article 39 portant sur la prise en compte de la dimension genre dans les indicateurs de performance afférant aux programmes et projets du Département, n'ont pas été appliqués. Ainsi, la définition des différents projets ne prend pas en considération les besoins différenciés des différentes composantes des populations cibles. Le tableau ci-dessous apporte des propositions en termes de gendérisation de certains indicateurs de performance, tout en précisant que la réussite de la prise en compte de la dimension genre impose son intégration dans les différentes phases de programmation (depuis la conception jusqu'à la mise en œuvre et le suivi/évaluation).

Programme	Projets / action	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Possibilité de gendariser l'indicateur
Soutien et pilotage	-Gestion des ressources Humaines	-Optimiser l'efficacité de la GRH.	<p>Efficiéce de la gestion des ressources humaines : l'effectif gérant / effectif géré</p> <p>-Réalisation des actions de formation</p>	<p>A compléter par un indicateur renseignant sur la part des femmes dans les postes de responsabilités</p> <p>-A ajouter un sous indicateur portant sur la part des femmes bénéficiaires des formations</p>
Habitat et encadrement du secteur de l'Habitat	-Promotion de la durabilité à l'échelle de la ville et de l'habitat moyennant la mise en œuvre des différents programmes de lutte contre l'habitat insalubre (bidonvilles, des quartiers d'habitat non réglementaire ou sous équipés, habitat menaçant ruine)	<p>-Lutter contre l'habitat insalubre et améliorer les conditions d'habiter de la population.</p> <p>-Réduire le déficit en logements</p> <p>-Diversifier l'offre de logements</p>	<p>-Indice de performance des programmes de Résorption d'habitat insalubre (IPRHI)</p> <p>-Déficit en logements</p> <p>-Indice de performance relatif à la production de l'habitat social (IPHS)</p>	<p>Ces indicateurs sont renseignés en se basant sur des statistiques qui concernent le nombre de ménages.</p> <p>Ces indicateurs sont appelés à prendre en compte la dimension genre à travers la spécification du sexe du chef de ménage.</p>

Conscient de la nécessité de se conformer aux dispositions de la nouvelle LOF en matière de prise en compte de la dimension genre dans ses pratiques de programmation, le SEH prévoit la réalisation en partenariat avec ONU Femmes d'une étude portant sur un benchmark international sur l'intégration de l'approche genre dans les projets de développement et d'aménagement urbain. Cette étude a pour objectif d'identifier les meilleures pratiques en matière de prise en compte de la dimension genre dans la conception, la construction et la gestion des villes.

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

Considéré comme étant l'un des programmes phares du SEH qui visent la lutte contre l'insalubrité et l'amélioration des conditions de vie des citoyens et des citoyennes particulièrement les plus démunies, le Programme « Villes Sans Bidonvilles » a connu d'importants progrès. Ainsi, 56 villes, sur un total de 86 concernées, ont d'ores et déjà été déclarées sans bidonvilles, et 82% des ménages habitant ces bidonvilles ont acquis un logement décent ou sont bénéficiaires des projets en cours d'exécution.

L'évaluation des effets dudit programme a fait état également d'avancées louables concernant l'amélioration des conditions et du cadre de vie de ménages bénéficiaires :

- Une très forte amélioration des conditions d'habitation des ménages bénéficiaires, appuyée par un taux de satisfaction de plus de 80% et également reflétée par un faible taux de

glissement de 9,7%<sup>26</sup>.

- Une amélioration du taux d'accès des femmes à la propriété : le programme Villes sans bidonvilles a permis une hausse du taux d'accès des femmes à la propriété du logement occupé par le ménage en passant de 15,3% à 18,7%, soit un gain de 3 points. Malgré cette hausse enregistrée, ce taux reste néanmoins assez faible en comparaison avec le taux de propriété chez les hommes qui s'est élevé à 80,9%.
- une baisse de la pauvreté par rapport à la situation de départ de 48,7% à 28,3%. Le taux de chômage a également baissé entre les deux situations de 27,3% à 23,5%.
- un accès facile aux services et infrastructures de base :
  - ✓ un taux élevé de fréquentation de l'école ou centre de formation professionnelle qui dépasse 96% pour les enfants et les jeunes de 5-14 ans.
  - ✓ 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 53,3% à 14,4%.

A préciser que ces évaluations ont mis en exergue certains points qui méritent d'être pris en charge pour rendre plus efficaces les interventions publiques dans le domaine de lutte contre l'habitat insalubre, en particulier :

- La durée du projet : près de la moitié des bénéficiaires ne sont pas satisfaits de la durée du projet.
- La communication autour de la garantie Fogarim: les enquêtés ont exprimé leur faible connaissance du Fogarim (37,1% de la population bénéficiaire) et du programme d'accompagnement social (6,6%). Il est à signaler à cet égard qu'au titre de l'année 2016, la part des femmes bénéficiaires de la garantie du Fogarim a avoisiné 57% contre 40,5 % pour le Fogalogue.

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

Une offre de transport équitable, abordable, propre et sûre est essentielle pour accéder aux ressources et aux opportunités nécessaires au développement. Le transport ouvre des opportunités économiques, facilite l'accès aux soins de santé et d'éducation ainsi que d'autres services et infrastructures nécessaires pour améliorer le bien-être des individus et des ménages. A cet égard, notre pays s'est engagé à concrétiser, durant les dernières années, la stratégie de développement des infrastructures dont celles de transport. Ceci dit, sa réussite est conditionnée par la prise en compte des besoins différenciés de l'ensemble des composantes des populations cibles.

---

<sup>26</sup> Taux de glissement fait état de la part de la population bénéficiaire du programme VSB ne faisant pas partie de la population cible dans le total de la population bénéficiaire.

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

Le Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau (METLE) maintient ses efforts pour assurer un accès équitable aux infrastructures de base.

Domaine d'action stratégique	Principales réalisations en 2017
Les infrastructures routières et autoroutières	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation des pénétrantes routières de la ville de Rabat, et l'achèvement des travaux de maintenance sur les tronçons Had Soualem- El Jadida et Settat-Marrakech.</li> <li>• Lancement des travaux sur plusieurs tronçons totalisant un linéaire de 217 km, dont Tiznit -Laâyoune (152 km).</li> <li>• Renforcement de 500 km, le revêtement de 700 km, la réparation, l'entretien et la reconstruction de 40 ouvrages d'art et l'élargissement de 400 km.</li> </ul>
Infrastructures ferroviaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite des travaux relatifs au projet de la Ligne à Grande Vitesse entre Tanger et Kénitra et à la construction des gares qui y sont inhérentes.</li> <li>• Développement et modernisation du réseau ferroviaire existant (modernisation des gares dans plusieurs villes marocaines et la sécurisation de la traversée des voies ferrées).</li> </ul>
Infrastructure portuaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite des travaux de réalisation du nouveau port de Safi et du port de pêche à Lamhiriz.</li> </ul>
La stratégie logistique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parachèvement de la planification régionale des zones logistiques (près de 2.750 ha sur les 3.300 ha prévus par le schéma national à horizon 2030).</li> <li>• Développement des compétences à travers un plan national de formation dans les métiers de la logistique.</li> </ul>

### Les principales réalisations du METLE au titre de l'année 2017

Il y a lieu de noter que le METLE a élaboré un nouveau plan d'action au titre de la période 2017-2021 qui est décliné en quatre axes stratégiques suivants : i) Infrastructures et corridors de transport au service de l'émergence économique et de la cohésion sociale ; ii) Qualité, sécurité, durabilité et résilience des infrastructures et des services de transport et de la logistique ; iii) Multi-modalité pour une meilleure efficacité et compétitivité des services de transport et de la logistique ; iv) Rayonnement régional et continental dans les secteurs des infrastructures, du transport, de la logistique et de l'eau.

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

Le rôle crucial dont jouissent les stratégies de développement d'infrastructure pour assurer un accès équitable des citoyennes et des citoyens aux conditions de vie décentes et l'impératif de se conformer aux dispositions de la nouvelle LOF en l'occurrence son article 39, font que le METLE est appelé à déployer des efforts supplémentaires pour une prise en compte systématique de la dimension genre dans ses programmes et stratégies d'actions.

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

Le METLE est doté de 6.335 fonctionnaires dont le taux de féminisation avoisine 27%, soit 1.702 femmes fonctionnaires. Par catégorie, 41% des femmes fonctionnaires au sein du Ministère sont titulaires d'une maîtrise, 30% sont des cadres, et 29% sont des agents d'exécution. Il y a lieu de signaler, à cet égard, que le Ministère est amené à déployer davantage d'efforts dans le sens de l'amélioration de la représentativité féminine au sein de ses ressources humaines.

## 5.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Conformément aux dispositions de la nouvelle LOF incitant les Départements ministériels à l'application d'une budgétisation axée sur les programmes et de la démarche performance, le budget du METLE au titre de l'année 2017 est décliné en 6 programmes relatifs aux secteurs du transport et de la logistique (conduite et pilotage, appui aux stratégies sectorielles, routes, ports et domaine public maritime, transports routiers et sécurité routière, marine marchande). Toutefois, la programmation adoptée par le METLE n'intègre pas la dimension genre tel que stipulé par la nouvelle LOF (article 39). Le tableau ci-dessous met en relief des propositions de gendérisation des indicateurs de performance liés aux programmes portant sur la conduite et le pilotage et les routes

Programme	Budget (en milliards de dirhams)	Objectifs	Indicateurs d'objectifs	Propositions d'indicateurs sensibles au genre
Conduite et pilotage	1,5	Renforcer les compétences	Taux d'encadrement des compétences par rapport à la masse salariale	Part des femmes dans les postes de responsabilité au METL (Indicateur proposé)
Routes	2,6	Développer le réseau routier	Désenclaver le monde rural <sup>27</sup> : Population rurale desservie par une route revêtue + Population rurale desservie par une piste /Population rurale totale	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.

### Propositions de gendérisation des indicateurs de performance

Ceci dit, le programme de développement des routes particulièrement les routes rurales initié, depuis décembre 2006, a un impact positif sur les conditions de vie des femmes au milieu rural et a permis, de ce fait, de réduire les inégalités de genre en termes d'accès aux infrastructures de base et aux opportunités économiques. Ledit programme a, en effet, permis la desserte de 2,974 millions d'habitants de la population rurale à fin 2016, où les femmes représentent 50,7% (RGPH 2014). Le linéaire de routes rurales lancé, dans le cadre du PNRR II, a atteint 15.028 km en 2016.

	Réalizations	
	30/12/2015	30/12/2016
Indice national d'accessibilité des RR (54% en 2006)	79%	79,3%
Indice différentiel d'accessibilité (IDA) (0,43 en 2006)	0.65	0.65
Bénéficiaires directs (en milliers)	2.890	2.974
Kilomètres de routes lancées dans le cadre du PNRR II	15.000	15.028

Source : Banque mondiale- fin décembre 2016 et MEF.

### Les réalisations et les objectifs du PNRR II

<sup>27</sup> L'indicateur retenu pour l'évaluation du désenclavement du monde rural est l'Indice National d'Accessibilité aux routes rurales (INARR). Il représente le pourcentage de la population rurale desservie par sa liaison au réseau routier.



De plus, une étude d'impact, réalisée en 2014 par le METLE pour évaluer les impacts socioéconomiques sur les populations rurales dont les femmes/filles rurales des deux Programmes Nationales des Routes Rurales (PNRR) a permis de soulever les réalisations suivantes :

❖ *Impacts sur les conditions du transport (niveau de praticabilité, coûts, et durée) :*

- Le nombre de jours de coupure des routes par an a baissé de 73,4% en moyenne, passant de près de 20 jours à un peu plus de 5 jours contre plus de 30 jours en 2002 ;
- Les coûts du transport des personnes et des marchandises ont diminué respectivement de 26% et de 15% (de 3,24 dirhams/T/km à 2,76 dirhams/T/km, soit -0,48 dirhams) contre moins de 17% et 52% prévus initialement ;
- La durée moyenne des principaux trajets effectués par les transporteurs a diminué de 30% contre 23% prévu initialement ;
- Le trafic moyen journalier observé par les personnes enquêtées a connu une hausse de 75% en jour normal et de 94% en jour de souk.

❖ *Impacts socioéconomiques sur la population rurale :*

- Le taux de scolarisation des enfants de 6 à 14 ans dans le monde rural a augmenté de 5,8 points, passant de 62,8% à 68,7% contre 83% prévu.
- Le taux d'accès aux prestations médicales s'est également amélioré de 32,3% dans le milieu rural (passant en moyenne de 6,4 à environ 8,5 visites par an) contre 74% prévu. Cette amélioration s'explique, entre autres, par la réduction de 35,1% du temps moyen de voyage pour se rendre au centre de santé le plus proche en période sèche (passant de 57 min à 37 min).
- Le niveau de fréquentation des équipements socio-collectifs (siège de la Commune, Souk, établissement de santé, lieu de travail, école primaire, établissement secondaire, point d'eau potable, centre de formation professionnelle, établissement bancaire...) a progressé en moyenne de 3,7%.
- le pourcentage des ménages pratiquant l'agriculture a connu une légère augmentation en passant de 64,8% à 65,5%. Au niveau de ces ménages, l'usage des machines agricoles a marqué une hausse de 2,9 %.

*Toutefois, les indicateurs de performance conçus par le Département pour le suivi/évaluation de ce programme de développement des routes ne prennent pas en considération la dimension genre à laquelle il est indispensable d'y remédier.*

Il y a lieu de préciser à cet égard que l'accès au réseau routier a un impact significativement positif sur l'accès des femmes au marché du travail et par conséquent sur la croissance économique. En effet, l'étude réalisée par la Direction des Etudes et des Prévisions Financières et OCP Policy Center (avril, 2017) portant sur l'égalité de genre, politiques publiques et la croissance économique a soulevé l'existence de plusieurs facteurs en faveur de l'accès des femmes au marché du travail, en l'occurrence, **l'accès au réseau routier**, le niveau élevé de l'éducation de la population au niveau de chaque région administrative, la dominance du sexe féminin au niveau des adultes vivant au sein du même foyer ainsi que l'importance de la part des emplois au niveau du secteur des services. Tenant compte de ce constat, les indicateurs de performance accompagnant le programme de développement des routes devraient inclure la dimension genre en termes d'accessibilité et d'effets.

## 6. SECRETARIAT D'ETAT CHARGE DE L'EAU

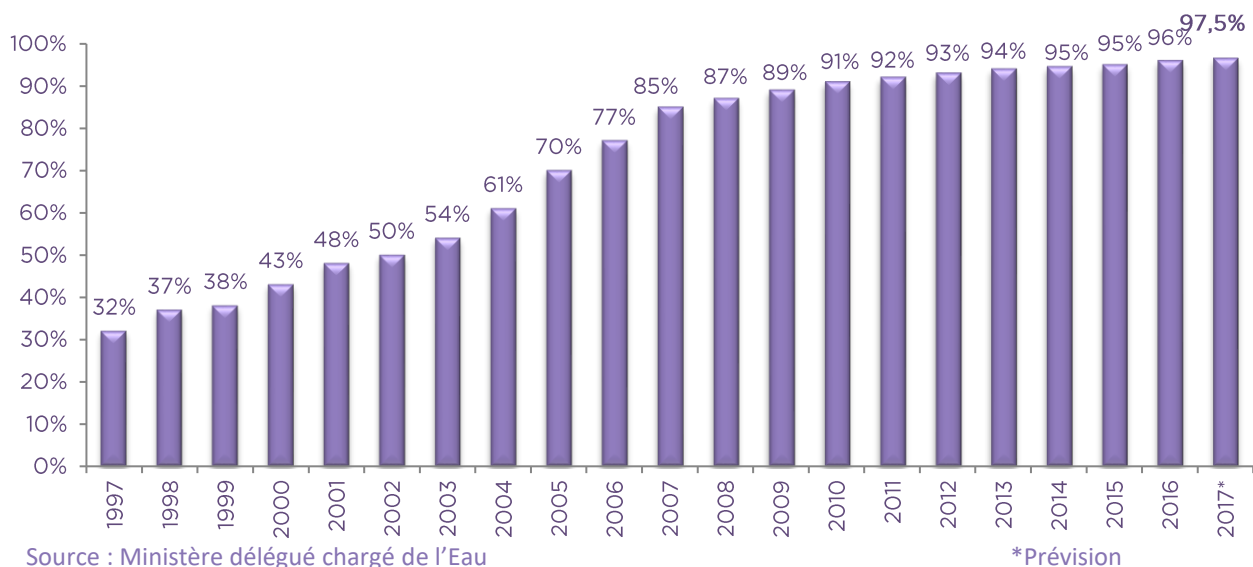
Le Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau (SEE) s'est doté, en 2017, de sa Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration de l'Egalité de Genre (SIIGSE) dans ses plans d'actions. La prise en compte de cette dimension dans ses exercices de programmation a permis au Département de mettre en place des projets intégrant la dimension genre ainsi que d'indicateurs de performance sensible au genre conformément aux dispositions de la nouvelle LOF.

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

Face à la raréfaction croissante des ressources en eau, notre pays œuvre dans le sens de l'adaptation au contexte hydrique contraignant, à travers l'adoption des mesures stratégiques dans le cadre de la Stratégie Nationale de l'Eau et du Plan National de l'Eau. Ces mesures consistent à rééquilibrer l'offre et la demande hydrique par le recours à la diversification de l'offre hydrique, la promotion de la gestion de la demande par la généralisation du programme d'économie d'eau d'irrigation, ainsi que la préservation de la qualité de l'eau et l'amélioration du cadre réglementaire régissant le secteur de l'eau.

Parmi les principales avancées enregistrées, il y a lieu de souligner l'expansion des techniques d'irrigation localisée dans le cadre du Programme National d'Economie d'Eau en Irrigation (PNEEI), en atteignant une superficie de 483.000 ha à fin 2016, soit près de 88% de l'objectif visé à l'horizon 2020 à hauteur de 550.000 ha.

De plus, le Programme d'Approvisionnement Groupé en Eau potable des Populations Rurales (PAGER) a permis d'atteindre un taux d'accès de 96% à fin 2016 avec un taux de branchement individuel avoisinant 40%, soit une population rurale desservie de 12,54 millions habitants.



Graphique 5 : Evolution de l'accès à l'eau potable dans le milieu rural

En matière d'assainissement liquide, les efforts poursuivis dans le cadre du Programme National d'Assainissement Liquide a permis d'atteindre un taux de raccordement de 75% à fin 2015 tout en visant un raccordement total de la population urbaine à l'horizon 2030.

Quant au développement de l'offre hydrique, les efforts ont permis de se doter de 140 grands barrages, à fin 2015, avec une capacité de stockage évaluée à 17,6 milliards de m<sup>3</sup>. Il y a lieu de noter à cet égard, le lancement du projet de partenariat public privé pour la construction d'une unité mutualisée de dessalement d'eau de mer pour l'irrigation et l'alimentation en eau

potable dans la région de Souss-Massa. Ce projet, le plus grand dans le monde, sera alimenté par des énergies renouvelables.

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

L'année 2017 est marquée par la finalisation de la stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'eau. Un plan d'actions à moyen terme allant de 2017 à 2020 a été mis en place afin d'assurer l'opérationnalisation de ladite stratégie.

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

Pour ce qui est de la prise en compte de la dimension genre dans la gestion des Ressources Humaines du secteur de l'eau, le taux de féminisation des fonctionnaires du SEE a avoisiné 37% en 2016. Quant au taux d'accès des femmes aux postes de responsabilités, il s'est établi à 22,13% (juillet 2017). Pour les services extérieurs et les Agences des Bassins Hydrauliques (ABH), ce taux ne dépasse pas 13%.

### 6.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Le SEE, à travers une convention de partenariat avec ONU Femmes signée en mars 2015, a lancé les travaux pour la mise en place d'une stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de l'égalité de genre dans ses stratégies d'actions (SIIGSE). Ces travaux ont conduit à la finalisation de la stratégie en janvier 2017 et elle a été officiellement lancée en juin 2017. Cette stratégie est articulée autour de quatre axes, à savoir : le développement d'une capacité institutionnelle pour l'ancrage de l'égalité de genre dans le secteur de l'eau (SEE et ABH), l'intégration de l'approche genre dans la gestion des ressources humaines, l'intégration de l'égalité du genre dans les métiers du département de l'eau (SEE, ABH et Services de l'Eau), ainsi que l'intégration de la dimension genre dans les programmes réalisés par le SEE et les ABH.

Il est à souligner que la concrétisation de cette stratégie a nécessité la mise en place d'un plan d'actions à moyen terme (2017-2020), sous la conduite du comité genre et de la commission technique<sup>28</sup> et dont le budget est de 7,15 millions de dirhams. Ainsi, les projets liés à cette stratégie se déclinent comme suit (voir tableau ci-dessous) :

---

<sup>28</sup> Le Comité Genre se compose 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 est assuré par le Directeur de la Direction des Affaires Administratives et Financières.

	Axes stratégiques	Projets
Stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'eau	Axe 1 : développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité de genre dans le secteur de l'eau (SEE et ABH)	Projet 1.1 : institutionnalisation des mécanismes organisationnels (comites genre et technique) et accompagnement - conseil des membres de ces comites tout au long du processus d'intégration de l'égalité de genre
		Projet 1.2 : élaboration et mise en œuvre d'un programme de sensibilisation et de formation des responsables et cadres (aux niveaux central et régional) à l'institutionnalisation de l'égalité de genre dans la structure et la pratique du SEE
		Projet 1.3 : les politiques, programmes, projets et documents du SEE et des ABH sont sensibles au genre et les cadres du SEE et des ABH disposent d'un référentiel pour l'intégration de l'égalité de genre dans la planification, le suivi et l'évaluation des lois, politiques et programmes du SEE et des ABH
	Axe 2 : intégration de l'approche genre dans la GRH et accroissement de la représentativité des femmes et leur participation à la prise de décision au SEE et dans les ABH	<p>Projet 2.1 : formation et accompagnement des responsables de la gestion des ressources humaines (aux niveaux central et régional) sur le processus d'intégration du genre dans la GRH.</p> <p>Projet 2.2 : élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation en leadership féminin au profit des femmes en position d'accéder aux postes de responsabilité</p> <p>Projet 2.3 : révision du référentiel des emplois et compétences de manière à intégrer l'égalité de genre au sein de ce référentiel.</p>
Axe 3 : intégration de l'égalité de genre dans les métiers du Département de l'eau (SEE, ABHh et services de l'eau)	<p>Projet 3.1 : promotion de la participation des femmes du SEE et des ABH à la définition, à la mise en œuvre et à l'évaluation de la politique de planification du secteur de l'eau du Maroc au niveau national (SNE et PNE), régional (PDAIRE) et local (PLGE) en vue de l'intégration de l'égalité du genre.</p> <p>Projet 3.2 : encouragement de la participation des femmes du SEE et des ABH (techniciennes et cadres) aux projets et aux travaux d'ingénierie de l'eau sur le terrain</p>	
Axe 4 : intégration de l'approche genre dans les programmes réalisés par le SEE et les ABH et dans les programmes réalisés dans le cadre de partenariat avec les autres intervenants dans le domaine de l'eau	<p>Projet 4.1 : intégration du genre dans les programmes et projets réalisés exclusivement par le SEE et les ABH.</p> <p>Projet 4.2 : intégration du genre dans les programmes réalisés dans le cadre de partenariats avec les autres intervenants dans le domaine de l'eau</p>	

Source : Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau, juin 2017

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme d'approvisionnement en eau potable et d'assainissement des écoles rurales, il est à signaler que depuis la ratification de la convention de mise à niveau des écoles en milieu rural entre le Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau et le Ministère de l'Education Nationale, 650 écoles ont été équipées en eau potable et en assainissement de 2009 à 2016 pour plus de 100.700 élèves bénéficiaires, dont 47% sont des filles et 53% sont des garçons. De plus, 2.220 instituteurs et 1.218 institutrices ont bénéficié de ce programme. De même, 730 mosquées ont été équipées en eau potable et en assainissement.

L'implication factuelle du Secrétariat chargé de l'Eau en matière d'institutionnalisation de la prise en compte de l'égalité de genre s'est traduite également par l'application des dispositions de la nouvelle LOF, particulièrement, en termes d'adoption de la budgétisation axée sur les programmes et de la démarche performance sensible au genre.

Ainsi, le budget du SEE au titre de l'année 2017 est, désormais, structuré autour de trois programmes en l'occurrence, les programmes « pilotage et gouvernance », « développement, gestion et préservation de l'eau » et « météorologie » qui sont dotés de budgets respectifs de 398,6 millions de dirhams, de 2,72 milliards de dirhams et de 41,1 millions de dirhams.

La prise en compte de la dimension genre dans les indicateurs de performance telle que stipulée par la nouvelle LOF dans son article 39 est, à ce titre, respectée, particulièrement pour les programmes relatifs au pilotage et gouvernance et au développement, gestion et préservation de l'eau (voir tableau ci-dessous) :

Programme	budget de l'Etat (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateurs de performance sensible au genre	Cible 2017	Cible 2018
Pilotage et gouvernance	398,6	-Renforcer les compétences par la formation continue (action menée en partenariat avec la CTB et la GIZ)	-Pourcentage des techniciennes femmes formées,	15%	20%
			-Pourcentage des techniciens hommes formés,	22%	27%
			-Pourcentage des cadres femmes formés,	30%	35%
			-Pourcentage des cadres hommes formés	35%	38%
		-Optimiser l'efficacité de la gestion des ressources humaines (GRH)	-Taux de féminisation de l'effectif du personnel	25,2%	26,2%
			-taux des femmes responsables par entité et par région		
Développement, gestion et préservation de l'eau	2.719	Dégager et mobiliser les ressources en eau pour un approvisionnement en eau durable du pays	-Pourcentage des femmes bénéficiant du renforcement de l'Approvisionnement en eau potable (%)	50,09%	48,44%
		Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau	-Pourcentage des filles dans les écoles rurales bénéficiaires des projets d'assainissement liquide	48%	50%
			-Pourcentage des femmes protégées contre les inondations (%)	49%	48%

Prise en compte de la dimension genre dans les programmes d'actions du SEE

Il y a lieu de noter que le SEE a bénéficié de l'appui technique de l'Agence Belge pour le Développement (CTB) et de l'Agence Allemande pour la Coopération Internationale (GIZ) afin d'élaborer son Projet de Performance du Ministère avec une prise en compte de la dimension genre. De plus, la mise en œuvre du plan d'action à moyen terme pour la concrétisation de la SIIGSE est amenée à contribuer significativement à une application davantage adéquate de la démarche performance sensible au genre par le Département et ce, en ligne avec la nouvelle LOF.

## 7. MINISTERE DE LA SANTE

Poursuivant sa dynamique positive, le secteur de la santé au Maroc a réalisé d'importantes avancées dans la concrétisation du droit à la santé reconnu de manière explicite dans la nouvelle constitution et ce, grâce à la mise en œuvre effective d'un certain nombre de projets et de programmes dans le cadre de la stratégie sectorielle du Ministère de la Santé 2012-2016. Cette stratégie vise l'amélioration de l'accès de la population à des soins de santé de qualité. De grands chantiers ont ainsi été poursuivis ou lancés (couverture médicale de base, baisse des prix des médicaments, couverture sanitaire mobile, santé maternelle et infantile, santé mentale,...). Cependant, les grands défis auxquels le secteur est confronté demeurent tels que la persistance des écarts entre milieu urbain et rural en termes d'accessibilité aux soins; la disponibilité de ressources humaines en quantité et en qualité et la qualité des services de soins; ce qui appelle à une prise en compte prioritaire de ces défis au niveau de la nouvelle Stratégie du Ministère de la Santé 2017-2021 et à une action concertée sur les principaux déterminants de la santé.

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

La mise en œuvre la stratégie sectorielle 2012-2016 du Ministère a permis de réaliser des avancées importantes en matière d'accès aux soins et aux médicaments, en matière de réduction de la mortalité et de lutte contre les maladies. Cependant des contraintes importantes demeurent, notamment au niveau de la disponibilité de ressources humaines en quantité et en qualité, la qualité des soins et la persistance des inégalités territoriales. C'est à ses contraintes que devrait répondre la nouvelle stratégie du Ministère de la Santé pour les cinq années à venir (2017-2021).

Dans le cadre de l'élargissement de la population bénéficiaire de l'AMO, l'adoption du Projet de Loi relatif à la couverture médicale pour les catégories des professionnels libéraux, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale devrait permettre d'augmenter de manière considérable le nombre des bénéficiaires de l'AMO puisque 11 millions de personnes, ayant droits compris, devraient être concernés.

L'entrée en vigueur de l'AMO pour les étudiants à compter de l'année scolaire 2015-2016 devrait permettre aussi d'atteindre entre 288.000 et 420.000 bénéficiaires sur la période 2015-2016/2019-2020.

A noter que la population bénéficiaire de l'AMO s'établit à plus de 8,7 millions de personnes en 2015, dont 5,7 millions au titre du secteur privé et 3 millions au titre du secteur public. Quant au RAMED, la poursuite des efforts de généralisation a permis d'atteindre un nombre de bénéficiaires dépassant la population cible, soit 11,46 millions de personnes et un taux de couverture de la population cible de 135% à fin août 2017, contre près de 7,8 millions de personnes et un taux de couverture de 97% en 2014. 48% des bénéficiaires sont issus du milieu rural et 52% sont des femmes.

Pour ce qui est de la réduction de la mortalité maternelle et infantile, les efforts menées dans le sens de l'amélioration du suivi et de la prise en charge de la grossesse et de l'accouchement, ont permis de réduire les facteurs de risque et de réaliser une baisse importante de la mortalité maternelle. Il s'agit, en particulier, de l'élargissement de la gratuité à la prise en charge des

complications liées à la grossesse et aux analyses biologiques de suivi de la grossesse, l'extension des services médicaux obstétricaux d'urgence en milieu rural, de la réalisation de guides de bonnes pratiques médicales pour la prise en charge des complications liées à la grossesse, la formation des professionnels de la santé et la création de protocoles de soins pour faciliter l'accès aux établissements de soins et la coordination entre les différents niveaux de soins.

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 des prix de plus de 3.600 médicaments tout en favorisant une plus grande utilisation du médicament générique.

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 2016, le nombre de personnes vivant avec le VIH est estimé à 22.000 personnes. 11.246 personnes bénéficient d'un traitement antirétroviral à fin juin 2017, soit un taux de couverture de 51% (20% en 2011).

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

### 7.2.1 Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines du Département de la Santé

Le Ministère de la Santé dispose d'un effectif de 47.561 personnes, hors CHU, dont 11.277 médecins, 26.008 infirmiers et 10.276 cadres administratifs et techniques.

La répartition du personnel du Ministère de la santé par sexe révèle une prédominance féminine puisque les femmes représentent 60% de l'effectif, soit 28.421 personnes en 2016, part qui n'a eu cesse d'augmenter puisque les femmes représentaient en 2012 56% de l'effectif du Ministère de la santé, 58% en 2013 et 59% en 2014 et 2015. Cette part est appelée à s'accroître davantage avec une forte proportion des femmes parmi les nouvelles recrues (69% contre seulement 31% 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, la part des femmes n'est que 20% au niveau des postes de Directeur Central ou assimilé, de 24% au niveau du poste de chef de division ou assimilé, de 18% au niveau du poste de chef de service ou assimilé, de 18% au niveau des chefs de pôle et de seulement 10% au niveau du poste de directeur des hôpitaux.

### 7.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

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 2017 est structuré autour de 6 programmes budgétaires financés à hauteur de 14,29 milliards de dirhams, dont 11,89 milliards au titre des dépenses de fonctionnement et 2,4 milliards au titre des dépenses d'investissement comme l'indique le tableau ci-dessous :

Programmes	Total Budget alloué (en millions de dirhams)
Planification, programmation, coordination et soutien des missions du système de santé	634,6
Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques	501,7
Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaire, prévention et contrôle des maladies	146,7
Actions et prestations de soins primaires, pré-hospitaliers et hospitaliers	3.634,4
Ressources humaines et renforcement des capacités du système de santé	7.748,3
Infrastructures sanitaires et patrimoine	1.628,9
<b>Total</b>	<b>14.294,7</b>

Source : PDP 2017, Ministère de la santé.

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 19% du budget d'investissement alloué au Département, soit 452 millions de dirhams dont plus de 90% est alloué à la vaccination et à la nutrition. A noter que 3,7% du budget du programme est dédié à la stratégie mobile et à l'appui au plan de santé rural. L'appui à la couverture sanitaire mobile dans le monde rural bénéficie dans le cadre de ce programme d'une dotation budgétaire totale de 39,1 millions de dirhams dont 24 millions au titre du budget d'investissement et 15 millions au titre du budget de fonctionnement.

Le programme « Actions et prestations des soins primaires, pré-hospitaliers et hospitalier » s'accapare 8,2% du budget d'investissement du Département avec un financement de l'ordre de 196,8 millions de dirhams alors que le programme « Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaire, prévention et contrôle des maladies » ne représente qu'une part de 2,5%, soit 59,5 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 71 indicateurs selon le Projet de Performance annexé au projet de budget du Ministère de la Santé pour l'année 2017. Les principaux indicateurs par programme sont présentés dans le tableau suivant.



Programme	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateurs de performance sensibles au genre	2016	2017	Cible
Planification, programmation, coordination et soutien des missions du système de santé	Réforme du système de santé et CMB	5	Contribuer à l'extension de la couverture médicale à toutes les catégories de la population	▪ % de la population couverte par l'AMO	38%	40%	60%
				▪ % de la population couverte par le RAMED	28%	28%	28%
				▪ % des femmes bénéficiaire du RAMED par rapport à la population cible	53%	53%	53%
Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques	Santé de l'enfant et du jeune	10	Assurer la promotion et la prévention sanitaire en faveur des enfants et des jeunes	▪ Taux moyen annuel de contact pour consultation curative médicale au niveau des ESSB par enfant de moins de 5 ans	1,45	1,45	1,5
				▪ Taux de couverture par la troisième dose du vaccin Pentavalent <sup>29</sup> (DTC-Hib-HB) à 4 mois	≥98%	≥98%	≥98%
				▪ Taux de couverture par la 2 <sup>ème</sup> dose de la vitamine D des enfants de moins d'un an	≥90%	≥90%	≥90%
	▪ Taux de couverture des élèves et des étudiants par la visite médicale systématique	86,6%	87%	≥87%			
Santé reproductive et santé de la mère	9,2	Améliorer la santé reproductive et maternelle	▪ Taux de participation au dépistage du cancer du sein	25,5%	34%	40%	
▪ Taux d'utilisation par couple-années-protection des méthodes contraceptives	Plus de 18,5%	Plus de 18,5%	Plus de 18,5%				
▪ Proportion d'accouchements réalisés dans les structures publiques de santé	Plus de 80%	Plus de 80%	Plus de 80%				

<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 influenza de type b (méningites, septicémies...).

Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaire, prévention et contrôle des maladies	Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaire	0,47	Améliorer l'accès aux services de prévention et de contrôle des maladies transmissibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ % de personnes (adultes et enfants) vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral</li> <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>	44%	52%	90%
					86%	88%	>90%
	Prévention et contrôle des maladies transmissibles	7,68	Renforcer le traitement des maladies transmissibles chez les populations à risque dans les ESSB	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre nouveaux de cas d'hypertendus diagnostiqués</li> <li>▪ Nombre nouveaux cas de diabétiques diagnostiqués</li> </ul>	102.000	105.000	629.700
					40.000	40.000	225.000
Actions et prestations de soins primaires, pré-hospitaliers et hospitaliers	Organisation et suivi des prestations de santé primaire	2,7	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>	0,68	0,70	1
	Urgences et secours	4,1	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> </ul>	25% 64	35% 16	80% 90
				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre des services des urgences hospitaliers mis à niveau</li> <li>▪ Nbre HéliSMUR opérationnels</li> <li>▪ Nombre d'ambulances acquises</li> </ul>	23	12	60
Organisation et suivi des actions hospitalières	9,27	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>	6,25 9,6%	6,55 10%	7,5 10-15%	

Ressources humaines et renforcement des capacités du système de santé	Gestion de la carrière des RH	5,89	Doter toutes les structures sanitaires de RH suffisantes et qualifiées pour une meilleure offre de soins	<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>	45,69 %	70%	50,21%	70%																
	Renforcement des capacités et formation continue	11,55	Assurer une formation de base continue diversifiée et de qualité	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de lauréats des établissements de formation :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- IPSIT                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Femmes</li> <li>- Hommes</li> </ul> </li> <li>- ENSP                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Femmes</li> <li>- Hommes</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>▪ Le nombre de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- DF/FCE/FC</li> <li>- ENSP</li> </ul> </li> </ul>	58,73 %	41,27%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-								
Infrastructures sanitaires et patrimoine	Etablissements de soins pré-hospitaliers et hospitaliers	413,65	Mettre en place une offre de soins de santé hospitalière et pré-hospitalière équilibrée et mieux répartie sur le territoire national	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'établissements hospitaliers achevés et mis en fonctionnement</li> <li>▪ Nombre de centres d'hémodialyse équipés en matériel et équipements de dialyse</li> </ul>	-	-	3.700	-	-	170	45%	55%	220	48%	52%	220	-	-	12.000	14.000	35.000	-	-	-
	Etablissements de Soins de Santé Primaire (au niveau de toutes les régions)	28,54	Mettre en place une offre de soins de santé primaire équilibrée et mieux répartie sur le territoire national	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'établissements de soins de santé achevés et mis en service</li> </ul>	04	08	37	02	73	104	63	48	252											

Programme de mise à niveau des infrastructures et équipements sanitaires (au niveau de toutes les régions)	850	Renforcement et modernisation des plateaux techniques hospitaliers	▪ Nombre d'établissements hospitaliers équipés	54	82	365
			▪ Nombre d'établissements hospitaliers équipés d'un scanner	09	23	74

Source : PDP Ministère de la Santé 2017

L'examen de ces indicateurs révèle la possibilité de leur gendérisation en les ventilant par sexe, par milieu de résidence et dans certains cas par âge.

Dans le but de renforcer la prise en compte de l'égalité genre, le Ministère de la Santé a mis en œuvre une série d'actions dans le cadre du plan gouvernemental pour l'égalité ICRAM. Ce dernier est concerné par quatre des huit axes stratégiques du plan traduisant l'engagement du Département en matière de promotion de l'égalité genre et en conformité avec la Loi cadre 34.09 relative au système de santé et à l'offre de soins qui appelle dans son article 2 à la prise en compte de l'approche genre en matière de services de santé.

Par ailleurs, dans le cadre de du Programme National de Santé Publique pour la Lutte contre la Violence à l'égard des Femmes et des Enfants, le Ministère de la Santé a procédé, depuis décembre 2016, à la mise en place d'un plan d'intervention 2017-2021 pour mettre en œuvre plusieurs actions correctrices des impacts négatifs de discrimination de genre dans le domaine de la violence.

### 7.3. Analyse des principaux indicateurs de résultat

Les actions menées par le Ministère de la Santé pour renforcer la santé reproductive, maternelle et infantile dans le cadre sa stratégie sectorielle 2012-2016 se sont traduits par une grande amélioration des indicateurs de mortalité, en particulier la mortalité maternelle dont le taux a de nouveau baissé de manière importante dépassant l'objectif de réduction de 2/3 de la mortalité maternelle fixé dans le cadre des OMD en 2015. L'amélioration des indicateurs de fécondité et de santé reproductive, un meilleur suivi de la grossesse, une meilleure prise en charge de l'accouchement et le développement des services de santé mobile ont contribué de manière favorable à la réalisation de ces avancées, avancées qui ne devraient pas néanmoins occulter la persistance des inégalités entre milieu urbain et rural où les facteurs de risques restent importants.

#### *Mortalité maternelle*

Poursuivant sa tendance baissière, le taux de mortalité maternelle a connu une baisse remarquable durant la période 2010-2016 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 2016-2017. Cette baisse fait suite à forte baisse 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.

Par milieu de résidence, les disparités 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 2010-2016, 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 77,1% au niveau national en 2011 selon l'ENPSF, en amélioration

de près de 9 points par rapport à 2004, mais avec un écart important entre milieu urbain et rural avec des taux respectifs de 91,6% 62,7%.

Quant aux taux de consultation prénatale 4 visites et plus, celui-ci demeure à un niveau encore bas en dépit de l'évolution enregistrée. Il ne dépasse guère les 55,3% en 2011 (65,5% en milieu urbain et 40,4% en milieu rural) contre 31% en 2004 et 12% en 1995.

Il est important de noter le rôle important que joue l'éducation dans le suivi de la grossesse puisque 98,9% des femmes ayant obtenu le certificat d'études secondaires ont eu recours aux soins prénataux contre seulement 70,3% pour les femmes qui n'ont aucun certificat.

En matière d'accouchement, 73,6% des femmes au niveau national en 2011 ont bénéficié de l'assistance d'un personnel de santé qualifié (contre 63% en 2004 et 26% en 1987) avec des taux particulièrement bas en milieu rural (55%) alors que l'on s'approche de la généralisation en milieu urbain (92,1%).

Quant au lieu d'accouchement, 72,7% des naissances ont eu lieu dans un établissement sanitaire, en majorité public (63,5% contre 8,9% en privé) et 26,8% à domicile. En milieu rural 54,6% des femmes accouchent dans des formations sanitaires contre 90,7% des femmes issues du milieu urbain.

Il reste que, plusieurs causes de décès maternels ont été identifiées suite à l'instauration d'un système de surveillance des décès maternels en 2009. Il s'agit, en particulier, de l'hémorragie du post-partum immédiat (33%), de la pré-éclampsie/éclampsie (18%) et de l'infection du post-partum (8%) qui représentent 59% des causes de décès maternels.

### ***Mortalité des enfants***

La mortalité infantile et infanto juvénile ont poursuivi une tendance baissière pour atteindre respectivement 28,8 et 30,5 pour 1000 naissances vivantes en 2011, soit une baisse de l'ordre de 28% et de 35% par rapport à 2004.

La mortalité néonatale (risque de décès avant l'âge d'un mois) et post-néonatal (risque de décès entre 1 mois et 12 mois) ont également enregistré une baisse importante sur la période 2004-2011 en passant respectivement de 27 à 21,7 et de 14 à 7,1 pour 1000 naissances vivantes. La mortalité néonatale continue, cependant, à 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 de vaccination des enfants âgés de 12-23 mois s'est établi à 87% en 2011) et la lutte contre la malnutrition<sup>30</sup> (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.

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

<sup>30</sup>Les efforts menés par le Maroc dans le domaine de lutte contre la malnutrition et la faim ont valu au Maroc une consécration par le FAO.

mère n'a pas de niveau d'éducation (20,5 pour les mères ayant un certificat d'études primaires).

L'allaitement maternel est un facteur important de santé de l'enfant et l'allaitement maternel exclusif est recommandé pendant les six premiers mois de la vie car il permet de réduire la mortalité néonatale de 20%. Au Maroc, une baisse est à enregistrer au niveau de l'allaitement maternel exclusif durant les 6 mois recommandés qui s'établit à 27,8% en 2011 contre 31% en 2004. Il est plus élevé en milieu rural (30,5% contre seulement 24,4% en milieu urbain). La part des enfants de moins de 5 ans allaités au sein enregistre, quant à elle, une légère augmentation pour se situer à 96,6%.

En définitive, le secteur de la santé au Maroc demeure confronté à des défis importants qui sont étroitement liés aux déterminants sociaux de la santé. Agir sur ces déterminants doit relever d'une politique intersectorielle impliquant les différents départements dont l'action agit de manière directe ou indirecte sur la santé tels que l'éducation, l'équipement, l'eau, l'habitat, de l'environnement...

D'autres défis liés à l'action directe du Ministère de la Santé sont à prendre en compte tels le manque de personnel, la qualité de service, la disponibilité d'infrastructures sanitaires en quantité et en qualité,... autant de défis auxquels le Ministère de la Santé devrait répondre lors de l'élaboration de sa nouvelle stratégie sectorielle pour les 5 années à venir.

## 8. DEPARTEMENT DE L'EDUCATION NATIONALE

Le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (MENFPESRS) s'est engagé, ces dernières années, dans une dynamique en faveur de la promotion de l'égalité entre les sexes en mettant en œuvre un ensemble de projets visant l'amélioration de la scolarisation de la fille, en particulier dans le milieu rural.

Actuellement, les efforts du Ministère se focalisent sur l'opérationnalisation de la vision stratégique de la réforme du système éducatif national au titre de la période 2015-2030. Cette stratégie vise à assurer un accès équitable des filles et des garçons à un système éducatif remplissant les missions de socialisation, d'éducation aux valeurs nationales et universelles, d'enseignement et d'apprentissage, de formation et d'encadrement.

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

Actuellement, le Département de l'Education Nationale (DEN) mobilise ses efforts pour l'opérationnalisation de la vision stratégique de la réforme du système éducatif, au titre de la période 2015-2030, élaborée par le Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique. Cette vision a pour finalité la mise en place d'une école nouvelle dont les principaux fondements sont l'équité et l'égalité des chances, la qualité pour tous et la promotion de l'individu et de la société.

La traduction opérationnelle de ladite vision est le résultat d'un processus de concertation avec les professionnels, les acteurs et les partenaires du système éducatif national. Ce processus a permis de dégager 3 domaines d'action prioritaires déclinés en un portefeuille de 16 projets détaillés dans le tableau ci-après :

Domaines d'intervention	Projets intégrés
L'équité et l'égalité des chances	-Développement et diversification de l'offre scolaire.
	-Appui à la scolarisation en milieux ruraux et périurbains et dans les zones déficitaires.
	-Favoriser la scolarisation des enfants en situation d'handicap ou à besoins spécifiques.
	-Assurer la scolarisation de rattrapage et amélioration de l'efficacité de l'éducation non formelle.
	- Réhabilitation intégrée des établissements d'éducation et de formation.
La promotion de la qualité de l'enseignement et de la formation	-Développement et diversification de l'enseignement scolaire privé.
	-Développement du modèle pédagogique.
	-Rénovation des métiers d'enseignement et de formation et promotion de la gestion des parcours professionnels.
	-Promotion de l'acte pédagogique au sein des établissements scolaires.
	-Rénovation globale des systèmes d'évaluation, d'examen et d'orientation scolaires et professionnels.
	-Promotion de l'enseignement préscolaire et accélération de sa généralisation.
La gouvernance et la mobilisation	-Développement de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans l'Enseignement.
	-Promotion de la gestion des ressources humaines.
	-Développement de la gouvernance et institutionnalisation de la contractualisation.
	-Mobilisation des acteurs et partenaires autour de l'école marocaine.
	-Renforcement du système d'information d'éducation et de formation.

Source: Département de l'Education Nationale, juillet 2017.

### Domaines d'intervention de la vision stratégique de la réforme du système éducatif (2015-2030) et les projets y afférent

Pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de la stratégie ainsi que l'atteinte de ses objectifs, un comité de suivi et de pilotage national ainsi que des comités de suivi et de pilotage régionaux ont été mis en place. De même, 21 chefs de projets au niveau central, 252 chefs de projet à l'échelle régionale et 1.743 chefs de projet au niveau provincial ont été désignés.

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

Le DEN s'est inscrit, depuis 2002, dans la dynamique initiée pour l'intégration de l'égalité de genre dans la programmation et la planification des départements ministériels. Ceci s'est traduit par plusieurs projets et actions, en l'occurrence la mise en place, en 2009, d'une Equipe Nationale de Management du Genre (ENMG). Cette équipe dispose, depuis 2013, de ramifications régionales. Ainsi, chacune des douze AREF dispose de sa propre Equipe Régionale de Management du Genre (ERMG) qui veille à l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes au sein des AREF et de leurs directions provinciales respectives. Dans le même sillage, le DEN a été parmi les premiers départements préfigurateurs de la nouvelle LOF et a déployé les efforts nécessaires à même de mettre en application les dispositions apportés par ladite Loi, particulièrement, celles en relation avec l'intégration de la dimension genre dans les indicateurs de performance accompagnant ses programmes d'action.

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

En termes de ressources humaines, le DEN dispose de 265.152 fonctionnaires, au titre de l'année 2016, avec un taux de féminisation de 39%, soit 103.489 femmes fonctionnaires. Par grade, les femmes représentent près de 39,92% du total des enseignants, 16,81% des professeurs assistants, 35,2% des cadres communs, 7,45% des inspecteurs d'orientation et de planification et 6,32% des inspecteurs pédagogiques.

Toutefois, la représentativité des femmes dans les postes de décision du département à l'échelle centrale, régionale et locale reste au-dessous des résultats souhaités. Ainsi sur un total de 694 postes de responsabilité, la part des femmes ne dépasse pas 15,6% au niveau central et 7,7% au niveau régional.

### 8.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Au titre de l'année 2017, la stratégie d'action du DEN est articulée autour de 4 programmes à savoir : 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 pilotage, de gouvernance et de renforcement du leadership ainsi que le programme de l'éducation non formelle.

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

Ce programme prend en considération de manière explicite la dimension genre Il vise, ainsi, 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 en accordant une importance particulière à la scolarisation des filles rurales et aux enfants à besoins spécifiques et en concentrant les efforts sur les zones enclavées et difficiles. Pour atteindre ces objectifs le DEN oriente son action vers la réduction progressive de l'abandon et l'échec scolaire et la scolarisation discontinuée.

Dans l'objectif de garantir l'égalité des chances dans le système éducatif, le programme compte parmi ses projets, le renforcement des mesures visant la réduction des effets des facteurs socio-économiques sur la scolarisation des enfants en encourageant la scolarisation des filles en milieu rural, des enfants à besoins spécifiques et des enfants en situation difficile. Ces mesures consistent, notamment, en l'élargissement de l'offre des internats et des cantines scolaires, le développement du programme «Tayssir» et du transport scolaire à travers la mise en place d'une approche intégrée pour le ciblage et la généralisation. Ces actions profitent annuellement à plus de 6 millions de bénéficiaires, et engendrent une enveloppe budgétaire des services, de 2 milliards de dirhams par an, pris en charge quasi entièrement par le budget de l'Etat. Le tableau qui suit présente la répartition des bénéficiaires par mesure et par sexe :



Nombre des bénéficiaires	2014-2013		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Total	Filles	Total	Filles	Total	Filles	Total	Filles
Internats	132.344	54.220	129.260	55.077	108.749	61.789	113.429	65.544
Cantines du primaire	1.212.628	594.113	1.194.179	581.778	1.090.218	528.502	1.033.874	504.615
Cantines du collégial	54.481	21.740	52.586	22.264	52.574	23.188	51.236	23.873
Initiative Royale "1 M de cartables"	3.897.542	1.823.542	3.914.949	1.942.194	3.909.895	1.832.419	4.018.470	1.866.146
Transport scolaire	89.216	40.283	123.111	54.144	147.357	63.425	182.577	84.613
<b>Total</b>	<b>5.386.211</b>	<b>2.533.898</b>	<b>5.663.395</b>	<b>2.655.457</b>	<b>5.440.467</b>	<b>2.509.323</b>	<b>5.488.543</b>	<b>2.544.791</b>

Source : Département de l'Education Nationale, juillet 2017.

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

Quant au programme d'appui « *Tayssir* », le nombre des ménages bénéficiaires de ce programme a atteint 448.600 familles en 2016-2017. De même, le nombre d'élèves dont leurs familles ont bénéficié de cet appui s'est situé en 2016-2017 à 716.350 élèves.

En termes d'allocations budgétaires, l'enveloppe allouée à ce programme au titre de l'année 2017 a atteint 3,4 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 la dimension genre.

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

Ce programme vise l'élargissement de la base de l'enseignement secondaire qualifiant et post bac en accordant une importance particulière à la scolarisation des filles rurales, tout en concentrant les efforts sur les zones enclavées et difficiles. L'enveloppe budgétaire allouée à ce programme est, de ce fait, sensible au genre. Ainsi, au titre de l'année 2017, le programme a bénéficié d'un budget qui a atteint 1,76 milliard de dirhams (hors masse salariale). Les dépenses d'investissement ont atteint 935 millions de dirhams, en 2017, soit 53% du budget du programme et en hausse de plus que le double par rapport à 2016. Le budget alloué aux dépenses de matériels et dépenses diverses s'est élevé à 830 millions de dirhams.

#### ❖ Programme « éducation non formelle »

Ce programme vise la re-scolarisation et l'insertion des enfants non scolarisés. L'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.

En termes de réalisations, le nombre des bénéficiaires du programme de l'éducation non formelle en milieu périurbain et rural a atteint, en 2016-2017, près de 58.516 élèves dont 43% sont des filles.

Programmes	Urbain		Rural		Total	
	Total	Filles	Total	Filles	Total	Filles
Programme re-scolarisation	15.913	6.826	12.943	7.120	28.856	13.946
Programme insertion directe	17.598	6.600	12.062	4.600	29.660	11.200
<b>Total</b>	<b>33.511</b>	<b>13.426</b>	<b>25.005</b>	<b>11.720</b>	<b>58.516</b>	<b>25.146</b>

Source : Département de l'Education Nationale, juillet 2017.

### Bénéficiaires du programme de l'éducation non formelle

De plus, le nombre des élèves du programme d'insertion directe ont atteint 29 660 élèves en 2016-2017 dont 38% sont des filles (59% sont en milieu urbain et 41% en milieu rural).

Le programme re-scolarisation a contribué à l'augmentation du nombre de bénéficiaires du programme « éducation non formelle » avec un nombre d'élèves situé à 28.856 élèves en 2016-2017, dont 48% sont des filles, 15.913 élèves en milieu urbain (55%) et 12.943 en milieu rural (45%).

Les régions qui enregistrent les taux les plus élevés des bénéficiaires sont celles où le taux d'analphabétisme est plus élevé à savoir : Marrakech-Safi (10.199 personnes), Fès-Meknès (9.657 personnes), Casa-Settat (8.486 personnes) et Tanger-Tétouan-Al Hoceima (6.097 personnes).

L'enveloppe budgétaire allouée à ce programme est, de ce fait, sensible au genre. Au titre de l'année 2017, le programme a bénéficié d'un budget qui a atteint 62 millions de dirhams (hors masse salariale). Les dépenses d'investissement ont atteint 44 millions de dirhams, soit 71% du budget du programme en hausse de 2,5 points par rapport à l'année dernière. Le budget alloué aux dépenses de matériels et dépenses diverses s'est élevé à 18 millions de dirhams

#### ➤ *Mécanisme de suivi et dévaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF*

Conformément à l'article 39 de la nouvelle LOF, les indicateurs de performance conçus pour la mesure de l'atteinte des objectifs des programmes cités ci-dessus prennent en considération la dimension genre. Le tableau ci-après détaille la déclinaison des indicateurs de performances sensibles au genre accompagnant chaque objectif assigné à chaque programme.

Programmes	Budget (en milliards de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Cible 2017	Cible 2018		
Programme d'obligation de scolarité garantissant équité et qualité	3,4	Scolariser les enfants de l'âge de 4 à 5 ans	Taux net de scolarisation total des filles	41,2%	45,3%		
			Indice de parité global filles/garçons	84,2%	85,6%		
		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 total global	96,8%	97%		
			Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social rural	64,68%	65,02%		
			Taux global d'abandon scolaire primaire des filles	7,8%	7,3%		
			Taux d'obtention du certificat d'études primaires (filles)	82,3%	84,6%		
		Scolariser le maximum des élèves au collégial selon des niveaux de compétence attendus	-Taux net de scolarisation total des filles dans le collégial	61,8%	64,5%		
			-Taux net de scolarisation collégial au milieu urbain	76,4%	77,5%		
			- Taux net de scolarisation collégial au milieu rural	38,5%	42,2%		
			Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social (internats et cantines scolaires) au collégial	A désagréger par sexe			
			Taux global d'abandon scolaire des filles	8,2%	7,4%		
			-Taux d'obtention des certificats d'études collégiales pour les garçons Taux d'obtention des certificats d'études collégiales pour les filles	48,1%	49,8%		
		programme d'enseignement qualifiant et post qualifiant pour la promotion de l'individu et de la Société,	1,8	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)	30,1%	31%
					-Taux net de scolarisation au qualifiant (garçons urbain)	45,8%	47,9%
-Taux net de scolarisation au qualifiant (garçons rural)	10%				11,3%		
-Taux net de scolarisation au qualifiant (filles total)	37,6%				40,3%		
-Taux net de scolarisation (filles urbain)	58,1%				61,2%		
-Taux net de scolarisation (filles rural)	11,5%				13,5%		
Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social total	A désagréger par sexe						
-Taux global d'abandon scolaire au secondaire qualifiant	11,4%				11,1%		
-Taux d'abandon scolaire des garçons	12,5%				12,1%		
- Taux d'abandon scolaire des filles	10,2%				9,9%		
-Taux d'obtention du baccalauréat des élèves scolarisés	A désagréger par sexe						
-Taux d'obtention du baccalauréat des élèves scolarisés (garçons)							
-Taux d'obtention du baccalauréat des élèves scolarisés (filles)							
-Part des effectifs des classes des filières scientifiques et techniques (total)	56,4%	46%					

		Part des effectifs des classes des filières scientifiques et techniques (garçons)	50,5%	50,4%	
		Part des effectifs des classes des filières scientifiques et techniques (filles)	49,5%	49,6%	
		-Taux d'achèvement des trois cycles sans redoublement (global)	10,4%	12,3%	
		-Taux d'achèvement des trois cycles sans redoublement (garçons)	5,9%	7%	
		- Taux d'achèvement des trois cycles sans redoublement (filles)	19,2%	22,7%	
		- Taux d'achèvement des trois cycles avec redoublement (global)	33,6%	35,3%	
		- Taux d'achèvement des trois cycles avec redoublement global (garçons)	24%	24,9%	
		- Taux d'achèvement des trois cycles avec redoublement (filles)	46%	49%	
		taux des élèves des sections internationales du baccalauréat marocain	2,65%	4,49%	
	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	A désagréger par sexe		
		Taux de réussite au concours national d'accès aux grandes écoles	A désagréger par sexe		
Programme éducation non formelle	0,062	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) bénéficiaires de l'E2C	30.000	30.000
			Nombre d'enfants insérés dans l'éducation formelle et la formation professionnelle	10.800	10.800
			Taux d'insertion	A désagréger par sexe	
		Préparer les enfants et les jeunes (13-18 ans) qui le souhaitent à entreprendre un apprentissage ou une formation professionnelle ou une initiation aux et un accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle	Nombre d'enfants (13-18 ans) inscrits au programme de préparation à l'insertion socio-professionnelle (E2C-NG)	3000	3700
			Nombre d'enfants insérés dans l'éducation formelle et la formation professionnelle	2250	2775
			Taux d'insertion	A désagréger par sexe	
		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	A désagréger par sexe	
			Nombre d'enfants qui participent à l'opération child to child	A désagréger par sexe	
			Nombre d'enfants accompagnés (dont filles)	52%	52%

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

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

Le système d'éducation nationale a enregistré des avancées réelles en termes d'amélioration du taux de scolarisation et de résorption des écarts de scolarisation entre genre et milieu. Toutefois, les acquis restent fragiles à cause de nombreux dysfonctionnements persistants.

#### ❖ *L'accès des filles aux différents niveaux de l'enseignement en progression 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 filles et 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 3.268.102 filles en 2016-2017, en hausse de 3% par rapport à l'année dernière.

Durant l'année scolaire 2016-2017, le nombre d'enfants scolarisés dans le préscolaire a atteint 726.917 enfants dont 44% sont des filles, soit un taux spécifique de scolarisation de 49,5% sur le plan national et de 45% pour les filles. En milieu rural, ce taux a atteint globalement 35,7% et 26,4% pour les filles durant la même période. Concernant le taux d'encadrement, il a atteint 17,9 enfants par éducateur en 2016-2017 au préscolaire (18,7 au préscolaire moderne public et 17,5 au préscolaire traditionnel).

Le taux spécifique de scolarisation des élèves âgés de 6-11 ans s'est situé, au titre de l'année scolaire 2016-2017, pour sa part, à 99,1% au niveau national et à 98,5% pour les filles. En milieu rural, il a atteint globalement 101,1% et 100,3% pour les filles.

Le taux spécifique de scolarisation, des enfants âgés de 12-14 ans dans l'enseignement collégial a atteint, au titre de l'année scolaire 2016-2017, globalement 87,6% et 84,7% pour les filles contre 60,3% et 52,7% respectivement en 2000-2001. En milieu rural, ce taux s'est établi à 75,8% et 69,4% 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 enregistré à ce niveau a affiché une nette progression, passant de 37,2% en 2000-2001 à 66,6% en 2016-2017 et de 32,2% à 63% pour les filles. En milieu rural, il a avoisiné, durant l'année scolaire 2016-2017, près de 40,6% au niveau national et de 32% pour les filles.

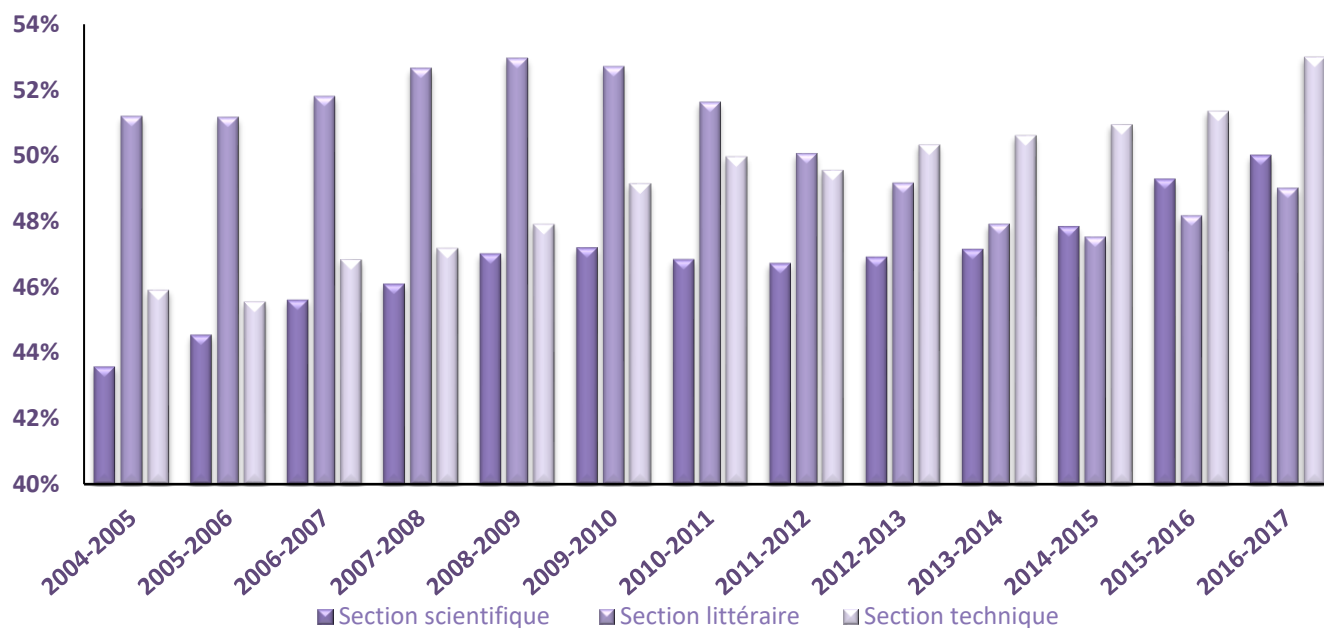
#### ❖ *Baisse significative des taux d'abandon surtout pour les filles*

Le taux d'abandon au primaire a reculé de manière significative durant ces dernières années passant à 1,2% durant l'année scolaire 2016-2017 contre 5,4% en 2007-2008. Cette baisse a également concerné le taux d'abandon des filles puisqu'il a diminué de 4,3 points de pourcentage durant la même période pour atteindre 1,7% en 2016-2017.

Le taux d'abandon des filles au secondaire collégial s'est inscrit, également, dans une tendance baissière, passant de 11,5% en 2007-2008 à 8% en 2016-2017. Quant au taux d'abandon des garçons, il reste élevé par rapport aux niveaux enregistrés par les filles, en s'établissant à 12% au titre de l'année scolaire 2016-2017.

#### ❖ *Meilleure performance des indicateurs d'orientation*

Les filières scientifiques et techniques ont accueilli, au titre de l'année scolaire 2016-2017, environ 59% des effectifs des élèves de l'enseignement secondaire qualifiant public dont 50% sont des filles. La répartition des élèves par sexe fait ressortir une quasi égalité entre les filles et les garçons en matière 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 2016-2017.

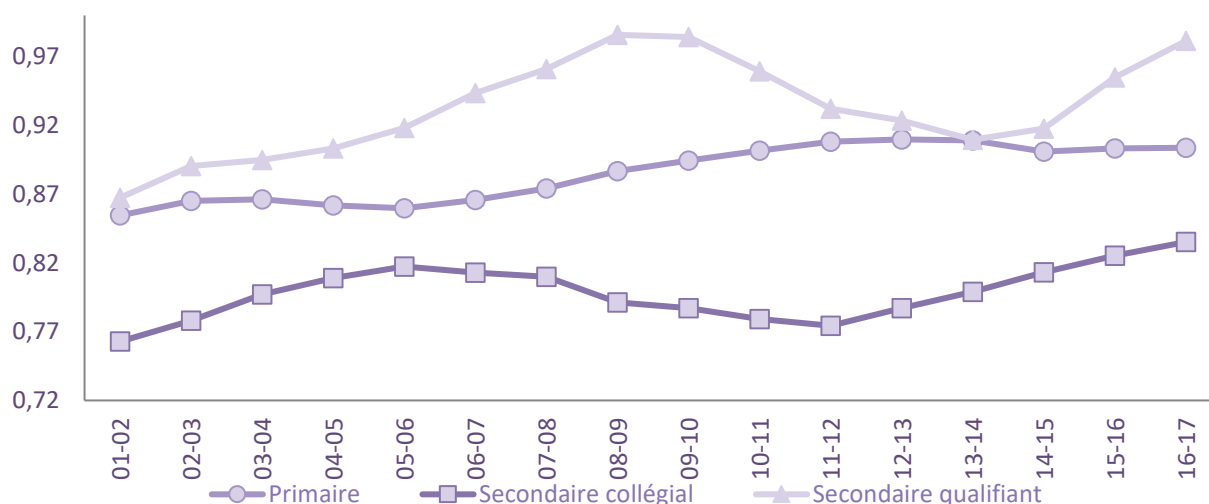


Source : Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle

Graphique 6 : 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 0,90 (90 filles contre 100 garçons scolarisés) en 2016-2017, soit une hausse de 9 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 0,84, soit une hausse de 9 points de pourcentage. L'IPS relatif à l'enseignement secondaire qualifiant public est passé, pour sa part, de 0,85 en 2000-2001 à 0,98 en 2016-2017 au niveau national, soit une augmentation de 13 points de pourcentage.



Source : calcul de la DEPF sur la base des données du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle

Graphique 7 : Evolution de l'Indice de Parité entre les Sexes en scolarisation au niveau national et rural par cycle

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

Afin de relever le pari de la lutte contre l'analphabétisme dont les niveaux à l'échelle nationale demeurent élevés, particulièrement, chez les femmes rurales, une feuille de route d'alphabétisation au titre de la période allant de 2017 à 2021, pilotée par l'Agence Nationale de Lutte contre l'Analphabétisme (ANLCA), a été mise en place et qui prend en compte la dimension genre.

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

Le Maroc a adopté une feuille de route d'alphabétisation au titre de la période allant de 2017 à 2021 qui vise à réduire le taux d'analphabétisme, tout en donnant la priorité à l'alphabétisation des femmes et des jeunes surtout celles et ceux issus du milieu rural.

Cette stratégie s'articule autour de quatre axes d'intervention à savoir: l'amélioration de la gouvernance de l'Agence, le développement de cette dernière en tant que véritable centre d'expertise et d'ingénierie d'alphabétisation, l'élargissement et le développement du partenariat et enfin le développement de l'approche marketing et la professionnalisation de la fonction communication.

Conformément à ces axes, des programmes diversifiés selon les spécificités des groupes cibles ont été mis en place.

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

L'opérationnalisation des programmes conçus pour la mise en application de la stratégie Nationale d'Alphabétisation a fait état de la dominance des femmes en tant que bénéficiaires. Ceci dit, la prise en compte des spécificités des populations cibles (populations composées essentiellement des jeunes et des femmes vivant dans le milieu rural) est une condition nécessaire à même de réussir les objectifs escomptés en termes de réduction significative de l'analphabétisme sur l'ensemble du territoire nationale.

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

Actuellement, l'ANLCA compte 48 fonctionnaires dont 27 sont des femmes, soit un taux de féminisation de 56%. Pour ce qui est de l'accès des femmes aux postes de responsabilités, l'ANLCA compte deux femmes chargées de Départements et 3 femmes chargées de services.

#### 9.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

En ligne avec les dispositions de la nouvelle LOF, le budget de l'ANLCA est décliné en deux domaines d'actions stratégiques, en l'occurrence, métiers et gouvernance.

Pour ce qui est du domaine relatif aux métiers de l'Agence, il est composé de six programmes à savoir : les programme communautaire, sectoriel, des jeunes, d'inclusion sociale, des salariés et d'insertion socio-économique. Ces programmes couvrent deux grands programmes phares (alphabétisation et post alphabétisation) qui constituent l'ossature de la stratégie nationale d'alphabétisation.

Quant au nombre total des bénéficiaires du programme d'alphabétisation, au titre de l'année 2016-2017, il a atteint près de 734.974 personnes.

Les femmes représentent près de 92% de l'ensemble des bénéficiaires et 52% de ces bénéficiaires sont issues du milieu rural. Ainsi, le cumul des bénéficiaires des programmes d'alphabétisation depuis 2002-2003 a atteint 9,4 millions de personnes.

Les parts les plus élevées de bénéficiaires ont été enregistrées dans les zones où le taux d'analphabétisme est très important. C'est le cas de la région de Drâa-Tafilalet (13,8% du total des bénéficiaires, soit 101.602 inscrits), suivie de Souss-Massa (12,48% soit 91.711 inscrits) et de Fès-Meknès (11,33% soit 83.267 inscrits).

De plus, le nombre de bénéficiaires du programme post-alphabétisation a atteint 169.108 personnes en 2016-2017. Les femmes représentent près de 97% de l'ensemble des bénéficiaires et 40% des bénéficiaires sont issus du milieu rural.

La répartition de bénéficiaires de ce programme par région montre que la région de Drâa-Tafilalet vient en tête avec 22.199 inscrits, soit 13,39% de l'effectif total des inscrits, suivie de la région de Fès-Meknès avec 20.506 bénéficiaires (12,37%) et la région de Souss-Massa avec un taux de 12,3%, soit 20.309 bénéficiaires.

Ces deux programmes ont, ainsi, bénéficié à 812.000 inscrites, soit un taux de participation des femmes de 92,37% en 2017 contre 670.525 inscrites au titre de l'année 2016 avec un taux de participation de 90,66%.

Ainsi, les budgets alloués à ces programmes ont un impact direct sur la promotion de l'égalité de genre en termes d'accès au droit à l'alphabétisation, ce qui signifie que ces dépenses sont explicitement sensibles au genre.

Quant au deuxième domaine d'actions stratégiques de l'Agence, il comprend le programme de pilotage et soutien aux missions et le programme de développement institutionnel et gouvernance.

Le budget alloué à l'ANLCA au titre de l'année 2017 et émanant du Département de l'Education Nationale s'est établi à 167,9 millions de dirhams. Les dépenses d'investissement se situent à 123,1 millions de dirhams et représentent 73,4% du budget total alloué à l'Agence. Celle-ci bénéficie, également, des allocations budgétaires sous forme d'Aide Budgétaire Sectorielle qui se sont situées pour l'année 2017 à 126,8 millions de dirhams.

➤ ***Mécanisme de suivi et dévaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF***

Conformément aux dispositions de la LOF en termes d'élaboration d'indicateurs de performances sensibles au genre, l'ANLCA procède régulièrement à une comparaison entre le stock des femmes et des jeunes filles analphabètes et les effectifs alphabétisés, permettant de ce fait de concevoir les indicateurs à même de suivre les niveaux d'atteint des objectifs escomptés, particulièrement, en matière de rééducation des inégalités de genre dans l'accès à l'alphabétisation qui demeurent encore élevées.

S'agissant du choix des indicateurs de performance, notons que plusieurs indicateurs pertinents au regard de la promotion de l'égalité de genre et en relation avec les missions de l'Agence mériteraient d'être conçus en les gendérisant par sexe, par tranche d'âge et par milieu de résidence. 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), nombre des bénéficiaires du programme d'alphabétisation des entreprises (part des femmes), nombre



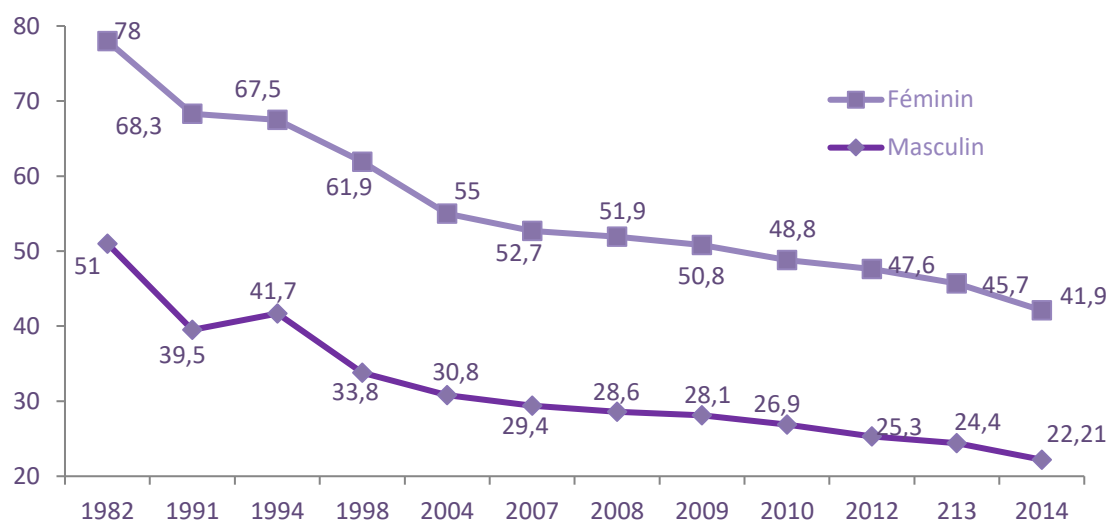
de bénéficiaires du programme public d’alphabétisation (part des femmes), nombre de bénéficiaires du programme d’alphabétisation des ONG (part des femmes), nombre de bénéficiaires du programme général d’alphabétisation et le taux d’analphabétisme par sexe.

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

L’ANLCA a mis en place plusieurs programmes en matière d’alphabétisation qui visent à garantir l’éducation pour tous. L’intensification des programmes s’est accompagnée d’une amélioration continue des indicateurs d’alphabétisation.

Les efforts déployés par l’ANLCA, en partenariat avec les différents intervenants et opérateurs, pour lutter contre la problématique de l’analphabétisme ont abouti à une réduction graduelle du taux d’analphabétisme surtout chez les femmes vivant dans le milieu rural. En effet, selon les résultats du Recensement Général de la Population et de l’Habitat réalisé en 2014, le taux d’analphabétisme s’établit à l’échelle nationale à 32,2% contre 43% en 2004, soit une baisse de 10,8 points de pourcentage sur 10 ans. Le milieu rural continu d’être fortement touché par l’analphabétisme avec un taux avoisinant 47,5% contre 22,6% en milieu urbain.

Les femmes restent les plus concernées par l’analphabétisme (41,9% au niveau national) que les hommes (22,1% à l’échelle nationale). En milieu rural, près de 60,1% des femmes sont des analphabètes contre 34,9% pour les hommes.



Source : Haut Commissariat au Plan

**Graphique 8 : Evolution du taux d’analphabétisme de la population âgée de 10 ans et plus**

Par tranche d’âge, la baisse de l’analphabétisme a été plus accentuée chez les jeunes de moins de 25 ans. Le taux d’analphabétisme des populations des 10-14 ans et de 15-24 ans se situe en 2014 à 3,7% et 10,8% respectivement contre 36% et 42% en 1994, soit une baisse de plus de 30 points. Toutefois, l’analphabétisme reste relativement élevé chez les personnes âgées de 50 ans et plus, notamment chez les femmes, il se situe à 61% en 2014 (76,4% pour les femmes contre 45,6% pour les hommes).

Les régions où ce phénomène est le plus répandu sont les régions de Béni Mellal-Khenifra (38,7%) et de Marrakech-Safi (38%) enregistrant les taux d’analphabétisme les plus élevés,

suivies de la région de Fès-Meknès (35,2%) et les deux régions Draa-Tafilalt et Souss-Massa (34%). Avec un taux d'analphabétisme de 20,3%, la région de Laayoune-Sakia El Hamra vient en tête des régions les plus alphabétisées, suivie par la région d'Eddakhla-Oued Eddahab (23,9%)

Le reste des régions enregistre un taux d'analphabétisme de moins du tiers de sa population de 10 ans et plus et varie de 32,1% dans la région de l'Oriental à 26,4% dans la région de Casablanca-Settat, passant par la région de Guelmim oued Noun (31,7%), la région de Tanger-Tetouan-Al Hoceima (30,8%) et la région de Rabat-Salé-Kénitra (28,4%).

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

Le Département de la Formation Professionnelle (DPF) veille à mettre à niveau la force du travail dont dispose notre pays afin de répondre aux exigences de la compétitivité économique en général et aux besoins de l'entreprise et du marché du travail en particulier. Pour concrétiser cette mission, le DFP a entrepris plusieurs actions dans le but de cerner les besoins en formation Professionnelle de l'ensemble des composantes de la population cible quelle que soit ses conditions socioéconomiques et territoriales et d'y répondre de manière efficiente et efficace.

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

En application des projets inscrits dans le cadre de la Stratégie Nationale de la Formation Professionnelle (SNFP 2021), plusieurs actions ont été réalisées au cours de la période 2015-2016 (voir le tableau ci-dessous) :

Domaine d'actions	Principales réalisations
<i>Développement de la formation en cours d'emploi</i>	-Mise en place d'un réseau de 60 guichets d'aide à la création d'entreprises couvrant toutes les régions du Royaume. Ainsi, 1.340 candidats ont été formés à l'esprit entrepreneurial, au titre de l'année 2016, permettant la création de 374 entreprises générant 1.735 emplois.
<i>Amélioration de la qualité de la formation</i>	-Elaboration des référentiels de 12 métiers ; -Lancement de la création de 10 centres régionaux pour le développement des compétences ; -Réalisation d'un référentiel national de la qualité ; -Adoption d'un système unifié pour l'évaluation des acquis des stagiaires ; -Valorisation des parcours de formation par des institutions internationales ainsi que les compétences de 1.893 formateurs et 23 établissements de formation relevant de l'OFPPPT.
<i>Renforcement de la coopération Sud-Sud dans le domaine de la formation professionnelle</i>	-Conclusion depuis 2002 de près de 54 conventions cadres entre l'OFPPPT et 35 pays africains portant sur la formation des formateurs, des cadres technico-pédagogiques et des stagiaires ; -Elaboration de la convention de création de l'Alliance Africaine pour le Développement de la Formation Professionnelle (signée en avril 2017).

Source : DFP, 2017.

### Principales réalisations du DPF au titre de la période 2015-2016

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

Le DFP a entrepris plusieurs actions visant la prise en compte de la dimension genre dans ses stratégies d'actions. Cette implication s'est traduite par la création en 2013 de l'Unité Genre qui relève du Secrétariat Général du Département. 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. Cette unité se charge d'assurer l'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité de genre dans le système de la formation professionnelle.

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

En termes de prise en considération de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines, le taux de féminisation des effectifs du Département avoisine 42% en 2017. Le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité se situe, pour sa part, à 33%, soit un niveau supérieur à la moyenne nationale.

### 10.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Depuis l'opérationnalisation de l'Unité Genre, plusieurs actions ont été réalisées vers la voie de l'institutionnalisation de la prise en compte de l'égalité de genre dans les champs d'actions du DFP (voir tableau ci-dessous).

Projet	Actions réalisées
<p><b>Développement et mise en œuvre d'un programme de formation</b></p>	<p>Un programme de formation a été développé et réalisé tant pour les personnes en charge du dossier genre (unité genre, personnes ressources relais et les points de contact) qu'auprès du personnel du DFP et des opérateurs de la Formation professionnelle.</p> <p>Ce programme a pour objectif d'optimiser l'adhésion du personnel du DFP et des Opérateurs de la Formation Professionnelle au processus d'institutionnalisation de la prise en compte de l'égalité de genre et les conduire à mieux comprendre et utiliser les éléments conceptuels et les outils d'analyse genre. C'est ainsi que dix sessions de formation ont été organisées</p> <p>Le nombre de bénéficiaires de ces formations a atteint environ 200 personnes.</p>
<p><b>Réalisation d'une étude qualitative sur l'égalité et l'équité de genre dans le secteur de la formation professionnelle</b></p>	<p>Lancement d'une étude qualitative composée de cinq enquêtes, qui sont aussi qualitatives, couvrant cinq Opérateurs de la Formation Professionnelle à savoir l'OFPPT, l'Agriculture, la Pêche Maritime, l'Artisanat et le Tourisme.</p> <p>Cette étude qui est en cours de réalisation a pour objectif d'identifier les discriminations et les dysfonctionnements en matière d'accès des filles et des garçons à toutes les filières et les niveaux de formation professionnelle offerts par ces Départements et en matière d'insertion dans le marché du travail et ce, afin de définir des mesures institutionnelles permettant de lever les obstacles à l'insertion des filles lauréates des cycle de la formation professionnelle.</p> <p>Cette étude, qui est en cours de réalisation, ambitionne d'améliorer l'accessibilité et la réussite de la formation ainsi que l'insertion professionnelle des hommes et des femmes dans le marché du travail, tant en milieu urbain qu'en milieu rural.</p>

<p><b>Elaboration d'un référentiel des normes et des valeurs en matière d'Égalité de genre dans le système de la formation professionnelle</b></p>	<p>Le référentiel présente quelques outils s'adressant tant au personnel du DFP, des Opérateurs de la Formation Professionnelle et des Établissements de Formation qu'au personnels qui intervient directement auprès des stagiaires.</p> <p>Les outils développés concernent essentiellement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les données et indicateurs sensibles au genre ;</li> <li>✓ L'analyse de genre ;</li> <li>✓ La budgétisation sensible au genre ;</li> <li>✓ La communication sensible au genre ;</li> <li>✓ La lutte contre la discrimination et les stéréotypes ;</li> <li>✓ L'information et l'orientation intégrant le genre ;</li> <li>✓ La discrimination en classe ;</li> <li>✓ La pédagogie de l'équité.</li> </ul> <p>La mise en œuvre de ce référentiel est appuyée par un plan d'actions qui s'étale sur la période allant de 2017 à 2019.</p>
--	---

Source : DFP, 2017

En termes de traduction budgétaire de ses projets sensibles au genre, l'examen du budget du Département au titre de l'année 2017 n'inclut pas ces projets, ce qui ne permet d'établir un suivi des allocations budgétaires dédiées par le DFP à la promotion de l'égalité de genre.

Il y a lieu de noter à cet égard que conformément aux dispositions de la nouvelle LOF, le budget du DFP est décliné en 3 programmes à savoir le programme relatif à la conduite et le pilotage du système de la formation professionnelle, le programme du développement et d'appui à la mise en œuvre de l'offre de formation professionnelle et le programme portant sur le soutien et les services polyvalents. Ceci dit, les projets ainsi mis en place par l'Unité Genre du Département qui agit d'une manière transversale devraient figurer dans les actions entreprises dans le cadre de l'ensemble des programmes du Département (composantes formation continue, mise en œuvre de l'offre de formation professionnelle, études et planification...).

Afin de remédier à cette situation et pouvoir s'aligner aux apports de l'article 39 de la nouvelle LOF en matière d'intégration de la dimension genre dans les pratiques de programmation des départements ministériels et particulièrement leur intégration dans les indicateurs de performance, le tableau qui suit met en exergue des propositions de gendérisation des indicateurs de performance associés aux programmes adoptés par le Département :

Programme	Budget de l'Etat (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance associé	Indicateurs de performance sensible au genre proposés Cible 2018
Conduite et pilotage du système de la formation professionnelle	188	Assurer le rapprochement entre le besoin en compétences et l'offre de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle initiale par mode de formation (global, Formation résidentielle, formation alternée, formation par apprentissage)</li> <li>- Evolution des effectifs de la formation professionnelle initiale dans le cadre du Partenariat Public Privé ;</li> <li>- Evolution du nombre des bénéficiaires issus des entreprises de la formation continue</li> </ul>	A gendériser les bénéficiaires par sexe
		Elargir l'accessibilité au secteur pour les personnes à besoins spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Effectifs des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la FP</li> <li>- Bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des EFP accrédités.</li> </ul>	A gendériser les bénéficiaires par sexe
		Améliorer la qualité de formation et la performance des opérateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux d'insertion des lauréats de la formation professionnelle</li> </ul>	A gendériser les bénéficiaires par sexe
Développement et appui à la mise en œuvre de l'offre de formation professionnelle	115,4	Développer la capacité d'accueil et d'hébergement du dispositif de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolution du nombre des bénéficiaires des internats</li> </ul>	A gendériser les bénéficiaires des internats par sexe
Soutien et services polyvalents	33,9	Rationaliser la gestion des ressources humaines (GRH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ratio d'efficacité de la GRH</li> <li>- Ratio d'efficacité bureaucratique.</li> </ul>	A compléter par : -Part des femmes dans le total des bénéficiaires des formations au sein du Département ;  -Part des femmes dans les postes de responsabilité dans le DPF

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

#### ✓ Formation résidentielle et alternée

L'appareil de formation compte au titre de l'année 2015-2016, près de 1.879 établissements dont 547 relèvent du secteur public et 1.332 établissements relèvent du secteur privé dont 455 établissements accrédités.

L'effectif des stagiaires de sexe féminin dans le système de la formation professionnelle représente 39 % de l'effectif global des stagiaires dans les secteurs public et privé. A noter que les filles qui accèdent à la formation professionnelle réussissent mieux que les garçons puisque leur part au sein des lauréats est d'environ 41% pour l'ensemble des modes de formation.

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.

#### ✓ Formation par apprentissage

Concernant ce mode de formation, l'effectif global des apprentis, au titre de l'année 2015-2016 a atteint 30.457 apprentis. Les filles représentent 46% de l'effectif total. Ceci est à l'image de l'investissement de ce mode de formation par les filles puisque leur part a plus que doublé entre 2006 et 2016, passant de 20% à 46%.

Il y a lieu de signaler que les filles sont de plus en plus présentes dans les secteurs de l'automobile et de l'hôtellerie restauration, leurs parts respectives ont atteint 88% et 43% et ce, au détriment des secteurs considérés classiquement féminins (service/santé/éducation, textile/habillement/cuir et de l'artisanat).

## 11. MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

L'année 2017 marque la mise en application par le Ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS) des dispositions de la nouvelle LOF en termes d'adoption d'une programmation et d'une planification qui prend en considération la dimension genre. Ceci a été accompagné par la mise en place d'un arsenal d'indicateurs de performance sensibles au genre en mesure d'assurer les fonctions de suivi et d'évaluation du niveau de réalisation des engagements pris en matière de promotion de l'égalité de genre. Ceci constitue un couronnement d'un processus continu emprunté par le Ministère depuis plus d'une décennie pour une prise en compte systématique de la dimension genre dans ses pratiques de programmation.

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

La stratégie du Ministère vise à faire de l'encadrement de la jeunesse un levier de développement humain. Pour ce faire, ladite stratégie est fondée sur la promotion de la jeunesse nationale en prenant en considération les besoins différenciés de ses différentes composantes. Dans le même sillage, le Ministère déploie des efforts considérables dans le sens d'assurer un accès égal et équitable aux jeunes quel que soit leur niveau social, sexe... aux infrastructures et aux activités sportives.

### ❖ *Promotion de la jeunesse nationale*

Le Ministère poursuit les chantiers initiés dans le cadre de la Stratégie Intégrée de la Jeunesse et ce, en mettant en œuvre plusieurs projets, en l'occurrence :

- ✓ La formation et l'intégration professionnelle des jeunes dans la vie active et professionnelle ;
- ✓ La promotion des activités interculturelles ;
- ✓ L'intégration de la dimension genre dans les programmes socioculturels ;
- ✓ La protection et la rééducation des enfants ;
- ✓ Le renforcement des actions éducatives de base pour la petite enfance ;
- ✓ La mise à niveau des établissements Socio-éducatifs.

### ❖ *Renforcement de l'accès aux activités sportives*

A cet égard, le Ministère ambitionne l'atteinte d'un développement massif de la pratique sportive, en travaillant en étroite collaboration avec les associations et les collectivités territoriales. De fait, le MJS a axé sa stratégie d'actions dans ce cadre sur 5 orientations, à savoir:

- ✓ développer le sport par la mise en place de mécanismes d'une bonne gouvernance ;
- ✓ renforcer la pratique du sport structurée et le dispositif d'élite et de sport de haut niveau ;
- ✓ soutenir le réseau des infrastructures sportives,
- ✓ Faire de la région un moteur pour le développement du sport,
- ✓ Promouvoir le sport comme facteur promouvant le bien être, tout en renforçant les actions menées dans le cadre du programme Abtal Al Hay, les écoles de sport et la pratique du sport féminin.

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

Au regard de ce qui précède, il apparaît clairement que le MJS tient compte de la dimension genre dans ses plans d'actions.

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

En matière de prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines, le taux de féminisation du personnel du Ministère s'est établi à 41%. Toutefois, la part des femmes dans les postes de responsabilités (niveaux central et régional confondu) ne dépasse pas 15,1% (juillet 2017). Il y a lieu de noter à cet égard que 35,7% des femmes responsables occupent le poste de chef de service au niveau central.

### **11.2.2 Programmes et projets sensibles au genre**

Conformément aux dispositions de la nouvelle LOF, le budget du MJS est décliné en 4 programmes traduits en *14 projets dont 7 sont explicitement sensibles au genre*. Le tableau qui suit met en relief ces 7 projets, les budgets qui leur sont alloués et qui sont, en conséquence, des dépenses gendérisées :

Programme	Projet sensible au genre	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du Ministère
Sport de Masse	Dynamisation de la vie active féminine	0,95	0,04%
Jeunesse, l'Enfance et la Femme	Intégration de la dimension genre dans les programmes socioculturels	132,62	5,09%
	Formation et intégration professionnelle des jeunes dans la vie active et professionnelle	13,39	0,71%
	Promotion des activités interculturelles	20,9	0,80%
	Mise à niveau des établissements	304,61	11,68%
	Protection et rééducation des enfants	26,31	1,01%
	Renforcement des actions éducatives de base pour la petite enfance	27,85	1,07%
	<b>Total</b>		<b>531,63</b>

Source : Projet de Performance du MJS, LF 2017.

### Déclinaison budgétaire des projets intégrant la dimension genre mis en place par le MJS

Ainsi, il y a lieu de noter que 20,4% du Budget du MJS est *directement* alloué à la promotion de l'égalité de genre. De plus, le programme relatif au Sport de Haut niveau inclut des projets ayant parmi leurs objectifs la promotion de l'égalité de genre. Il s'agit du projet portant sur l'accompagnement et le suivi des fédérations sportives ainsi que le projet en lien avec la performance du sport de haut niveau dont les budgets se sont élevés, en 2017, respectivement à 41 millions de dirhams et 52,7 millions de dirhams.

En termes de réalisations, le projet relatif à la dynamisation de la vie active féminine, qui s'inscrit dans le cadre du programme « sport de masse », met en avant la place de choix attribuée aux femmes et aux jeunes filles en tant que pratiquantes et gérantes dans le domaine sportif, tout en mettant l'accent sur la nécessité du renforcement des compétences des femmes sportives et leur permettre de participer à la formation sportive.

A cet égard, le MJS à travers ce projet vise, non seulement, le renforcement de leur participation aux activités sportives mais également leur implication dans la prise de décision au sein des clubs, associations et fédérations sportifs. Ainsi, un réseau national pour la promotion du sport féminin a été créé, le 10 octobre 2010, puis il a été transformé, en 2011, en un comité national pour la promotion du sport féminin. Les principales réalisations de ce programme au cours de l'année 2017 sont détaillées au niveau du tableau suivant :



	Activités sportives au profit des femmes, des femmes à besoins spécifiques et de la femme africaine	Session de sensibilisation à l'importance de la pratique sportive féminine	Session de formation au profit des cadres sportifs féminins du Ministère
Nombre d'activités réalisées en 2017	17	3	1
Nombre des bénéficiaires	19.115	770	20

Source : MJS

### Principales réalisations du projet relatif à la dynamisation de la vie active féminine

Quant aux projets émanant du programme Jeunesse, l'Enfance et la Femme, ils ont affiché les résultats suivants :

❖ **Projet portant sur l'intégration de la dimension genre dans les programmes socioculturels** : sous la responsabilité de la Direction de l'Enfance de la Jeunesse et des Affaires Féminines, ce projet vise la promotion, la protection et l'intégration des femmes et des jeunes filles dans la société, moyennant le développement de plusieurs actions socio-éducatives dont :

✓ **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 2017 sont somme suit:

✓

	2017				
	Milieu urbain		Milieu rural		Total
	Nombre	Part dans le total	Nombre	Part dans le total	
Nombre des établissements	170	56,3%	132	43,7%	302
Nombre de bénéficiaires du programme d'alphabétisation	1.556	69,53%	683	30,5%	2.239
Nombre de bénéficiaire des activités de rayonnement	7.560	11%	61.200	89%	68.760
Nombres de bénéficiaires des activités permanentes	9.129	81,5%	2.076	18,5%	11.205

Source : MJS, Juillet 2017

### Activités des foyers féminins au cours de l'année 2017

✓ **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.

	2017				
	Milieu urbain		Milieu rural		Total
	Nombre	Part dans le total	Nombre	Part dans le total	
Nombre des établissements	84	97,7%	2	2,3%	86
Nombre de bénéficiaires	3.570	99,7%	11	0,3%	3.581

Source : MJS, Juillet 2017

### Activités réalisées es par les centres de formation professionnelle au cours de l'année 2017

❖ **Projet portant sur la formation et l'intégration professionnelle des jeunes dans la vie active et professionnelle** : Ce projet se base pour l'atteinte de ses objectifs sur un réseau de maisons de jeunes dont le nombre total s'est établie au cours de l'année 2017 à 621 dont 43% sont installées dans le milieu rural. Les activités prises en charge par ses maisons couvrent des activités artistiques (musique, arts plastiques et théâtre), ainsi que celles en lien avec la sensibilisation contre les maladies sexuellement transmissibles. Le nombre total des bénéficiaires des activités permanentes de ces maisons s'élève, au titre de l'année 2016, à 2,85 millions de jeunes.

❖ **Projet relatif aux actions éducatives de base pour la petite enfance** : ce projet est fondé sur la mise en place d'un réseau d'établissements accueillant des enfants d'âge compris entre 3 mois et 6 ans, en particulier ceux appartenant à des catégories sociales moyennes et pauvres. Ainsi, le MJS dispose d'un réseau d'établissements de garderies d'enfants et de crèches qui a atteint 14.591 dont 4.106 au milieu rural. Les filles représentent 48,2% du total des bénéficiaires de ces établissements.

➤ **Mécanisme de suivi et dévaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF**

L'analyse du PDP du MJS accompagnant la Loi de Finances 2017 fait état d'une application des apports de la nouvelle LOF, en termes d'opérationnalisation de la démarche performance qui intègre la dimension genre, avec non seulement la mise en place de projets sensibles au genre mais également par leur accompagnement d'indicateurs sensibles au genre afin d'assurer un épanouissement équitable de la jeunesse marocaine quel que soit son sexe, ses origines et son niveau social... Le tableau ci-dessus reflète ce constat et inclut, en outre, de nouvelles propositions pour rendre le budget du MJS conforme à la nouvelle LOF :

Programme	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance sensible au genre	Cible 2017	Cible 2018
Sport de haut niveau	Accompagnement et suivi des fédérations sportives	41	Promotion de la pratique sportive féminine	Taux de représentativité des femmes dans les fédérations	15%	20%
	Performance du sport de haut niveau	52,7	Amélioration de la performance sportive de haut niveau	Part de femmes sportives de haut niveau	24%	28%
Sport de masse	Promotion de la pratique sportive de la population	18,1	Promotion de la pratique sportive de la population	Part des femmes pratiquant le sport	400.000	500.000
	Dynamisation de la vie active féminine	0,95	Augmentation du nombre des femmes pratiquant le sport	Evolution du nombre annuel des associations sportives créées en faveur de la femme	200	270
Jeunesse, Enfance et Femmes		132,62	Animation et encadrement de la jeunesse, des	Nombre des jeunes et des enfants bénéficiant du programme de colonies de vacances au milieu urbain	200.000	210.000

Intégration de la dimension genre dans les programmes socioculturels		enfants et des femmes	Nombre des jeunes et des enfants bénéficiant du programme de colonies de vacances au milieu rural	50.000	70.000
			Nombre de participation aux activités organisées par établissements pour la jeunesse, enfance et femmes.	260.000	280.000
Formation et intégration des jeunes dans la vie active et professionnelle	18,4	Renforcement de la qualification professionnelle des jeunes filles et garçons en adéquation avec le marché du travail	Nombre de lauréates ayant bénéficié par an d'une formation qualifiante sur le plan professionnel	5.000	5.500
			Evolution du nombre d'activités génératrices de revenus (AGR) créées	A désagréger par sexe les porteurs (ses) des AGR	
			Taux d'insertion des jeunes filles et garçons en adéquation avec le marché du travail	A désagréger par sexe	
Promotion des activités interculturelles	20,9	Augmentation du nombre d'opportunités offertes aux jeunes pour découvrir d'autres civilisations et cultures	Nombre de bénéficiaires de voyages culturels et linguistiques par an	A désagréger par sexe	
			Taux de satisfaction de voyages culturels et linguistiques organisés	A désagréger par sexe	
Mise à niveau des établissements	304,61	Amélioration des équipements et infrastructures:	Part de maisons de jeunes aménagées et/ou équipées	110	120
			Nombre de foyers féminins mis à niveau ou réhabilité	50	55
Protection et rééducation des enfants	26,32	Rééducation des jeunes délinquants et insertion socioprofessionnelle	Taux d'enfants "délinquants" placés dans leur foyer	A désagréger par sexe	
Renforcement des actions éducatives de	27,8	Facilitation de l'accès des enfants	Nombre de crèches autorisées et de garderies créées	380	420

	base pour la petite enfance		milieu préscolaire	Nombre de bénéficiaires des crèches gérées par le MJS	A désagréger par sexe
Pilotage et gouvernance	Modernisation de l'Administration des Ressources Humaines	199,3	Optimisation des Ressources Humaines	Part des femmes dans les postes de responsabilités au niveau central	Indicateurs proposés
				Part des femmes dans les postes de responsabilités au niveau régional	

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

Selon les données issues du Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014 réalisé par le Haut-Commissariat au Plan, les jeunes de 15 à 24 ans représentent près du cinquième de la population marocaine. Leur nombre a diminué de 6,09 millions en 2004 à près de 6,03 millions en 2014, composé à hauteur de 49,9% de jeunes garçons et de 50,1% de jeunes filles. Il y a lieu de noter que 58,9% de ces jeunes résident en milieu urbain contre 41,1% en milieu rural.

La région du Grand Casablanca-Settat totalise près du cinquième des jeunes de 15 à 24 ans, soit 19,1%. La région de Marrakech-Safi vient en seconde position (13,5%), suivie par Rabat-Salé-Kénitra (13,2%) et Fès-Meknès (12,6%). En revanche, les régions de Guelmim-Oued Noun, Laâyoune-Sakia El Hamra et Dakhla-Oued Ed Dahab enregistrent les proportions les plus faibles, respectivement 1,3%, 1,1% et 0,3% de l'ensemble de la population marocaine.

La part des jeunes filles âgées 15-24 ans ayant déjà contracté un premier mariage a atteint, en 2014, près de 29,2% contre 3,8% pour les garçons.

Quant à l'accès à l'alphabétisation, le taux d'analphabétisme des jeunes est de 11%, en 2014, au niveau national contre 32,2% pour l'ensemble de la population. Par sexe, 14,8% des jeunes filles sont analphabètes contre 7,2% des garçons. La différence d'analphabétisme entre les jeunes garçons et les jeunes filles se réduit considérablement selon le milieu de résidence, soit respectivement un écart de 15 points en milieu rural et de 2,8 points d'écart en milieu urbain.

En 2014, près de 69,5% des jeunes garçons ont bénéficié d'une formation du secondaire ou du supérieur (contre 52,1% en 2004) et 59% des jeunes filles (contre 39,1% en 2004). Il y a lieu de signaler que 14% des jeunes filles n'ont aucun niveau d'instruction contre 6,1% des jeunes garçons contre respectivement 39,1% et 18,1% en 2004. En outre, 22,9% des jeunes garçons ont le niveau du primaire (27,4% en 2004) contre 26,8% des filles (21,5% en 2004).

Pour ce qui est de l'accès à une activité, le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans a reculé entre 2004 et 2014, passant de 42,7% à 32,6%. Il est de 43,7% dans les campagnes (54,5% en 2004) contre 22,5% dans les villes (32,4% en 2004). Il s'établit à 46,7% pour les jeunes garçons (60,8% en 2004) contre 17,9% pour les jeunes filles (24,9% en 2004), soit un écart de genre de 25,5 points de pourcentage.

## IV. BENEFICE EQUITABLE DES DROITS ECONOMIQUES

L'accès équitable des femmes aux droits économiques 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, les NTIC, le commerce extérieur, le tourisme, l'artisanat et l'économie sociale.

### 1. MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Le Maroc a réalisé des progrès en matière d'élimination des disparités entre les sexes dans le cadre de son élan en faveur du développement humain. En effet, le taux spécifique de scolarisation des filles dans l'enseignement primaire s'est amélioré, le pourcentage des filles dans l'effectif des étudiants de l'enseignement supérieur public est plus élevé et bien des progrès ont été enregistrés en matière de santé. Aussi l'âge du mariage a reculé. Ces évolutions, couplées aux mesures mises en place pour encourager l'emploi des jeunes diplômés dont les femmes, devaient pouvoir contribuer à l'accroissement de l'emploi des femmes et par là, à leur autonomisation économique.

Toutefois, ces progrès et mesures ne se sont pas traduits par une amélioration sensible du taux d'activité des femmes notamment en milieu urbain. Les femmes marocaines, représentent la moitié de la population marocaine mais moins du quart de sa population est active.

#### 1.1. Etat d'avancement de la stratégie d'action du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle

L'emploi est au centre des priorités du Gouvernement. Au-delà de la Stratégie Nationale de l'Emploi lancée en 2015, le programme gouvernemental vise à réduire le taux de chômage à 8,5% à travers les orientations stratégiques suivantes :

- *Promouvoir la création d'emploi via une croissance riche en emplois productifs et décents;*
- *Améliorer la participation des jeunes et des femmes dans le marché du travail ;*
- *Renforcer l'égalité d'accès au marché du travail et réduire les inégalités territoriales en matière d'emploi.*

Ces orientations passent par la valorisation du capital humain qui nécessite l'amélioration de la force de travail féminine à travers notamment :

- *La valorisation de la force du travail féminine au moyen du renforcement de la formation;*
- *La mise en place d'un programme spécifique porté par les services d'intermédiation de l'emploi ;*
- *L'amélioration des conditions d'emplois et de lutte contre les discriminations fondées sur le genre.*

La concrétisation de ces orientations se traduira par un plan national pour la promotion de l'emploi qui s'appuie sur les axes ci-après :

- ❖ Appui à la création d'emplois.
- ❖ Rapprochement du système d'éducation et d'alphabétisation de l'emploi.
- ❖ Enrichissement des programmes d'amélioration d'employabilité et appui à l'emploi salarié.
- ❖ Renforcement des systèmes d'intermédiation sur le marché du travail et rapprochement de ses services des citoyens.
- ❖ Mise en place des programmes régionaux de promotion d'emploi.
- ❖ Amélioration du fonctionnement du marché d'emploi et des conditions de travail.

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

Le Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle (MTIP) contribue à l'égalité de genre. Des actions de discrimination positives apparaissent aussi bien au niveau de la Stratégie Nationale de l'Emploi qu'au niveau des orientations stratégiques pour l'emploi. Elles apparaissent dans une moindre mesure, de façon explicite, dans le budget de ce département.

### 1.2.1 Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du MTIP

Dans le cadre de sa stratégie visant la promotion de l'égalité de genre, le MTIP a mené, en son sein, différentes actions d'appui, de renforcement de capacités et d'intégration de cette dimension. Ces actions se sont traduites par un taux de féminisation de ce ministère de 39,53%, un taux de féminisation dans les directions-métiers de 46% et un taux de féminisation des postes de responsabilité de 18,18% en 2016. Aussi importe-t-il de souligner que durant cette même année, 3 femmes étaient à la tête de directions d'administrations centrales sur 8 postes de directeur.

Aussi importe-t-il de signaler que le MEIP, membre actif du comité interministériel du Programme Gouvernemental pour l'Egalité, a nommé un point focal au sein de la Direction du Travail pour assurer la coordination entre les différentes entités de ce département et les services du Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social chargés d'assurer le suivi du plan avec les Départements Ministériels concernés. Ce point focal est représenté par un responsable du service duquel relève le dossier de la protection des droits de la femme au travail.

### 1.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Conformément aux nouvelles dispositions de la Loi Organique des Finances, le budget du MEIP est décliné en programmes traduits en projets. Le tableau ci-dessous met en exergue les montants de crédits alloués aux projets servant spécifiquement les femmes ainsi que ceux qui servent un pourcentage important de femmes et de filles sans toutefois le spécifier dans le libellé. Ces projets tentent de réduire une situation d'inéquité caractérisant le marché de l'emploi.

Programmes	Projets ou actions sensibles au genre ou œuvrant dans le sens de l'égalité	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du ministère
Travail	Protection des catégories vulnérables en milieu de travail	3,05	0,58%
Emploi observation et du marché du travail	Appui à l'intermédiation sur le marché du travail et des programmes actifs d'emploi	256,4	48,6%
	<b>Total</b>	<b>259,45</b>	<b>49,48%</b>

### Déclinaison budgétaire des projets œuvrant pour l'égalité de genre mis en place par le MTIP au titre de l'année 2017

Les 2 projets mentionnés dans le tableau ci-dessus œuvrent pour l'équité et l'égalité sur le marché du travail. Près de 50% du budget du MTIP est alloué à des projets qui contribuent à l'amélioration de la situation d'inéquité de genre caractérisant le marché du travail. Le projet «Protection des catégories vulnérables en milieu de travail» appuie les associations œuvrant dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail de la femme. Il appuie également les associations opérant dans le domaine de la lutte contre le travail des enfants.

Quant au projet «Appui à l'intermédiation sur le marché du travail et développement des programmes actifs d'emploi», il soutient notamment les associations œuvrant pour l'emploi des catégories vulnérables. Ces associations œuvrent notamment dans le domaine de la protection des droits de la femme au travail. Le MTIP soutient également l'ANAPEC à travers notamment une allocation budgétaire d'un montant égal à 12 millions de dirhams. Le plan de développement mis en place par l'ANAPEC pour la période 2016-2020 vise notamment la facilitation de l'accès au premier emploi notamment des jeunes et des femmes ainsi que le soutien à l'employabilité des chômeurs de longue durée et des personnes à niveau d'éducation bas ou non diplômées et ce, à travers son axe «déploiement des offres de services adaptés et de qualité au profit de toutes les catégories de chercheurs d'emploi ». Aussi importe-t-il de souligner que 42% des bénéficiaires des services de cette agence sont des femmes. De même, ce département alloue un montant de 30MDH au «Fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes».

Par ailleurs, le MTIP est partie prenante du plan du gouvernement visant la promotion de l'égalité entre les sexes et de la parité (PGE1). Ce plan qui comporte un axe spécifique pour le renforcement de la protection de la femme au travail comprend les mesures suivantes :

- ❖ *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*

Au-delà de ces mesures, le MTIP a également lancé différents projets en faveur de la promotion de la femme en coopération avec des organismes internationaux, à l'instar des programmes ci-dessous :

- ❖ Le projet « Promise Pathways » qui vise notamment la baisse du nombre de petites filles domestiques et qui a pris fin en avril 2017.
- ❖ Le projet «jeunes au travail» qui a été mis en œuvre pour améliorer les opportunités d'emploi, promouvoir l'employabilité, développer l'esprit entrepreneurial et encourager à l'auto-emploi. Les objectifs de ce projet consistent également à renforcer les capacités de certains intervenants des domaines de la formation pour la création d'entreprise et de l'intermédiation sur le marché du travail.
- ❖ Le projet « Wad3éyati » qui vise à améliorer les conditions d'accès et de maintien des femmes dans le milieu professionnel
- ❖ Le programme «Min Ajliki» dont l'objectif est l'amélioration des conditions de vie des femmes au Maroc en les aidant à créer des entreprises et des AGRs. Initialement limités à certaines zones du royaume, les activités de ce projet seront étendues à l'ensemble du territoire national dans sa seconde phase.
- ❖ Le 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, déshérités, sans emplois ou en situation de sous-emploi de la Région Fès-Meknès Taza, Taounate et Sefrou.

### 1.3. Etat des lieux des inégalités de genre en matière d'emploi à la lumière des efforts déployés

L'activité féminine a enregistré une baisse continue durant les dernières années, passant de 28,1% en 2000 à 23,6% en 2016 pour s'établir à 23,4%<sup>31</sup> au deuxième trimestre 2017.

La situation de l'emploi féminin est bien plus inquiétante si l'on considère que la majorité des femmes actives occupées sont peu ou pas éduquées. En effet, 64,2% d'entre elles exercent dans le secteur agricole, majoritairement des aides-familiales en milieu rural (75,4%) ou salariées en milieu urbain (82,2%).

Aussi, le pourcentage relativement élevé des femmes actives dans le monde rural ne pourrait être considéré comme une amélioration de leur situation socioéconomique vu qu'elles occupent des emplois sans rémunération.

Par ailleurs, les femmes représentent 30,6% des chômeurs en 2016, soit un taux de chômage de 10,9%, enregistrant ainsi un écart de deux points de pourcentage par rapport au taux de chômage des hommes (8,9%) au niveau national. Cet écart est plus élevé en milieu urbain (près de 10,4 points en défaveur des femmes) qu'en milieu rural, où le taux de chômage des femmes (2,4%) reste inférieur à celui des hommes (5,0%). Le taux de féminisation de la population active au chômage s'est accru entre le 2ème trimestre 2016 et le 2ème trimestre 2017 pour atteindre respectivement 8% et 13,2% après 7,9% et 12,7% au 2ème trimestre 2016.

Afin de lutter contre le chômage et améliorer l'employabilité des jeunes diplômés, quatre programmes de promotion de l'emploi ont été développés. Le programme «Idmaj» qui vise l'encouragement des entreprises à recruter, via des conventions de stage, des chercheurs d'emploi diplômés, pour une durée déterminée, afin de leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle et d'accroître leur employabilité, a permis l'insertion de 75.613 en 2016, dont 48% en faveur des femmes.

Afin d'améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi diplômés par l'acquisition des compétences professionnelles, 16.542 chercheurs d'emploi ont été enregistrés en 2016, dont 65% sont des femmes via le programme «Taehil».

Dans le cadre du programme d'auto-emploi qui vise la promotion de la création des très petites entreprises, 1.904 porteurs de projets ont été accompagnés en 2016, dont 25% sont des femmes et 848 projets financés et auto-financés (dont 21% sont des femmes) générant ainsi 1.835 emplois.

Le programme «Tahfiz» vise à promouvoir l'emploi dans les entreprises ou associations nouvellement créées. Depuis son démarrage jusqu'à fin 2016, 2.235 protocoles ont été déposés et validés pour 2.235 salariés et 906 entreprises dont 34% sont des femmes.

Une prise en compte accrue des besoins sexospécifiques à tous les niveaux du processus budgétaire, de la planification à l'évaluation, contribuerait à l'amélioration de ces indicateurs et le renforcement de l'autonomisation des femmes au Maroc.

D'autre part, le MTIP a développé des outils et éléments susceptibles de contribuer à la réduction des écarts cités plus haut. Il dispose en effet d'un guide sur les droits fondamentaux au travail notamment la protection des droits de la femme au travail élaboré dans le cadre de la coopération technique qui lie le MTIP au BIT. Il dispose également d'une étude sur le Développement de l'Entrepreneuriat Féminin, la sensibilisation de jeunes (dont près du tiers sont des femmes) sur l'entreprise et sa création ainsi que le renforcement des capacités et la formation de conseillers, professeurs et enseignants œuvrant dans les universités, l'OFPTT et l'ANAPEC : cette étude a été faite dans le cadre du projet « jeunes au travail ».

<sup>31</sup> MTIP.



Le MTIP dispose d'une boîte à outil spécifique pour la réalisation d'audits organisationnels genre au niveau des entreprises, d'auto évaluation des pratiques et d'élaboration de plans d'actions pour le renforcement de l'égalité de genre au sein des entreprises partenaires. En outre, un service téléphonique permettant aux ouvrières de mieux connaître leurs droits professionnels a été lancé. L'ensemble de ces outils ont été réalisés dans le cadre du projet « Wad3éyati »<sup>32</sup>.

Enfin, 17.000 femmes ont été sensibilisées à l'entrepreneuriat et 200 entreprises de femmes ont été créées, dont 86 ont été incubées à travers le programme «Min Ajliki».

## 2. DEPARTEMENT DE L'AGRICULTURE

En plus de son poids dans le PIB de 12,4%<sup>33</sup>, l'impact socio-économique de l'agriculture est considérable grâce, notamment, à ses effets d'entraînement à l'amont, à l'aval et à travers la consommation finale des ménages. A cet égard, il y a lieu de noter que l'agriculture est à l'origine de 74,5%<sup>34</sup> de l'emploi rural. Au regard de son importance pour l'amélioration du niveau de vie des populations rurales dans toutes ses composantes, la prise en compte de la dimension genre dans les stratégies d'actions du Plan Maroc Vert (PMV) est, de ce fait, cruciale pour instaurer les jalons pour un développement équitable et durable.

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

Depuis son lancement en 2008, le PMV a accordé une importance particulière à l'incitation à l'investissement pour la réussite de la transformation structurelle du secteur agricole. En effet, l'investissement dans le secteur agricole a doublé depuis 2008, en passant de 7,1 milliards de dirhams à plus de 13,3 milliards de dirhams en 2016. Ces efforts ont induit des résultats encourageants comme en témoigne la réalisation d'une croissance du secteur agricole de près de 6,4% sur la période 2008-2016, contre près de 3,9% pour l'ensemble de l'économie. Cette dynamique a touché les différentes filières agricoles, en particulier celles de l'olivier avec une croissance moyenne de sa production de près de 7,2% sur la même période, les agrumes (10,2%) et les viandes rouges (4,6%).

Quant à l'inclusivité de la politique agricole, les projets visant l'agriculture solidaire, intégrés dans le cadre du pilier II du PMV ont porté sur la plantation d'une superficie de plus de 284.000 ha au profit de près de 738.000 petits agriculteurs, avec un impact direct en termes d'amélioration de leurs revenus et de leur niveau de vie, et partant, en termes de lutte contre la pauvreté. Il est important de signaler que ces projets ont bénéficié du soutien de plusieurs bailleurs de fonds avec une aide totalisant près de 3,7 milliards de dirhams. Ces projets ont permis une augmentation de près de 44% du revenu agricole dans le monde rural<sup>35</sup>, contribuant à l'amélioration des indicateurs du pays relatifs à la sécurité alimentaire avec un déficit alimentaire qui est passé de 39 Kcal/personne/jour sur la période 2007-2009 à près de 31 Kcal/personne/jour sur la période 2014-2016<sup>36</sup>.

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

Conscient du rôle important de la femme rurale dans le développement agricole et rural, le Département de l'Agriculture a entrepris plusieurs actions en faveur de la promotion de la participation des femmes dans les processus de développement. Toutefois, les résultats affichés (faible présence des femmes dans la cartographie des chefs d'exploitations agricoles,

<sup>32</sup> Initialement prévue à 3 ans (2014-2016), la durée de réalisation de ce projet a été prolongée d'une année supplémentaire pour permettre de pérenniser ses résultats.

<sup>33</sup> Source : HCP, comptes nationaux provisoires 2016.

<sup>34</sup> Source : HCP, données extraites de « l'Agriculture marocaine en chiffres 2016 » du MAPM.

<sup>35</sup> Source : MAPM, 2017.

<sup>36</sup> Food security indicators, FAO, 2016.

un travail majoritaire en tant qu'aide familiale sans rémunération...) sont au-dessous des objectifs escomptés et des efforts supplémentaires sont à déployer dans ce sens. En réponse à cette situation, le Département a entamé un processus d'intégration de la dimension genre dans sa stratégie d'actions. Pour ce faire, la Direction de l'Enseignement, de la Formation et de la Recherche (DEFR) a été désignée point focal dont l'attribution est d'assurer la prise en compte de la dimension genre dans les actions du département, ainsi que son suivi.

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

Le taux de féminisation des effectifs employés par le Département de l'Agriculture a atteint, à fin août 2017, près de 32%. Ce taux s'élève à 41% au niveau central et à 29% dans les services régionaux<sup>37</sup>. Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilité, elle s'est située à 25%, avec un taux plus élevé dans les services centraux (36%) par rapport aux services extérieurs (21%).

### 2.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

L'année 2017 coïncide avec la troisième année de l'application du Département des dispositions de la nouvelle LOF. Conformément à la pratique de la budgétisation par programme, le budget du Département est décliné en 6 programmes traduits en 19 objectifs qui sont accompagnés, à leur tour, de plusieurs indicateurs de performance synthétisant les réalisations chiffrées ainsi que les cibles à atteindre.

Programmes du Département de l'agriculture	Budget d'investissement (en millions de dirhams)
Développement des filières de production	3.886
Développement de l'irrigation et de l'aménagement de l'espace agricole	3.328
Enseignement, formation et recherche	349
Préservation du patrimoine animal et végétal et sécurité sanitaire des produits alimentaires	380
Développement de l'espace rural et des zones de montagne	246
Programme support et services polyvalents	182

Source : Morasses budgétaires, MEF, LF 2017.

Il y a lieu de noter que l'année 2017 a été marquée par le maintien de la ligne budgétaire dédiée à l'intégration de la dimension genre dans le Plan Maroc Vert d'un montant de 2 millions de dirhams dans le cadre du programme de l'Enseignement, de la formation et de la recherche, soit la même enveloppe budgétaire dédiée l'année précédente. Cette ligne budgétaire a pour objectif de financer les études, l'assistance technique et le conseil afin de réussir la prise en compte de la dimension genre de manière transversale dans le PMV. C'est ainsi qu'une étude sur l'élaboration d'une vision stratégique d'intégration de l'approche genre dans les programmes et les projets de développement agricole a été réalisée en 2016. Une étude sur la promotion de l'entreprenariat est, également, prévue pour l'année 2017. De plus, des séances de renforcement de capacités en matière de planification et budgétisation sensibles au genre ont été organisées au profit des points focaux genre affiliés aux différentes structures du Département durant 2016 et 2017.

<sup>37</sup> Source : Département de l'Agriculture, août 2017.

➤ **Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF**

L'examen des indicateurs de performance élaborés par le Département dans le cadre de son PDP accompagnant la Loi de Finances 2017 fait état de l'absence de la prise en compte de la dimension genre dans les indicateurs alors que la nouvelle réforme a explicitement interpellé les départements ministériels à la prendre en considération lors de l'élaboration des indicateurs de performance (article 39). Toutefois, certains indicateurs jugés pertinents au regard de l'égalité du genre et des missions du Département sont à prendre en considération afin d'être en ligne avec les dispositions de la nouvelle LOF (voir tableau ci-dessous).

Programme	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance	Propositions de gendérisation
Développement des filières de production	3.886	Développement de l'agriculture solidaire	Nombre cumulé de projets solidaires (Pilier II) lancés	A spécifier le nombre de projets portés par les femmes
		Amélioration du taux de couverture des agriculteurs encadrés par les conseillers agricoles	Nombre d'agriculteurs encadrés par conseiller agricole	A spécifier la part des agricultrices encadrées
L'Enseignement, de la Formation et de la Recherche	349	Orienter la formation des cadres supérieurs en fonction des besoins des professionnels	Taux d'insertion des lauréats des établissements d'enseignement supérieur	A spécifier le taux d'insertion des lauréates des établissements d'enseignement supérieur
		Améliorer la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle agricole	-Taux d'encadrement des stagiaires formés -Taux d'insertion des lauréats	A désagréger par sexe
Programme de Développement de l'Espace rural et des Zones de Montagne (DERZM)	246	Réduire la pauvreté dans la zone d'action du programme DERZM	Taux moyen de réduction de l'indice de pauvreté par ménage bénéficiaire du programme	A spécifier le taux moyen de réduction de l'indice de pauvreté par ménage selon le sexe bénéficiaire du programme
		Améliorer les conditions de vie de la population bénéficiaire des projets	-Part de la population desservie par une route ou une piste de moins d'un kilomètre -Taux de la population	Ajouter d'autres indicateurs tels que : - Taux d'amélioration du revenu des femmes et des hommes ; - Taux d'amélioration d'accès des filles à l'école

			desservie en eau potable	- Taux d'amélioration d'accès des filles et des femmes aux services de santé
Support et services polyvalents	182	Développement des compétences du personnel du Département de l'Agriculture	-Nombre d'hommes/jour de formation	A désagréger par sexe

Le Département de l'Agriculture est amené à enrichir son système d'information par des données sensibles au genre et ce, afin d'instaurer la base de la mise en place de mécanismes de planification et de suivi-évaluation sensible au genre.

A cet égard, les résultats du projet relatif à la réalisation d'un Registre National Agricole, lancé en 2016, serviront à alimenter les bases de données du Département en informations qui couvriront des volets tels que l'accès des femmes aux terres agricoles, à l'entrepreneuriat agricole, ...etc. En effet, ce recensement général de l'agriculture permettra de se doter d'un large éventail de données statistiques, d'une base de sondage et d'informations détaillées sur le secteur agricole et ses acteurs.

### 3. DEPARTEMENT DE LA PECHE MARITIME

La prise en compte de la dimension du genre constitue un élément crucial pour atténuer la pauvreté, améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle et assurer la bonne gouvernance et le développement durable des ressources halieutiques et aquacoles. La mise en pratique de cette intégration à l'ensemble des stades du processus de programmation du Département de la Pêche et des institutions sous sa tutelle est essentielle à la mise en place de pratiques responsables de pêche et d'aquaculture et par conséquent, à la garantie d'une gestion durable des ressources et des bases d'existence de la population.

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

Le secteur de la pêche maritime connaît ces dernières années une dynamique positive traduite par des avancées significatives dans la mise en œuvre de la stratégie Halieutis, lancée en 2009. Cette dynamique a permis de porter l'emploi dans le secteur à 103.000 emplois en mer et 89.000 emplois à terre (2017).

Parmi les principales réalisations de la stratégie Halieutis figurent celles liées à l'axe de la durabilité. En effet, la mise en œuvre des plans d'aménagement, basés sur un système de zoning, de repos biologiques, de quotas, tous accompagnés d'un système de contrôle, a permis de couvrir actuellement la gestion de 94% des ressources halieutiques nationales dans l'objectif de garantir leur reproduction et leur pérennité. De même, une initiative de Ceinture Bleue a été lancée en novembre dernier durant la COP22 visant à préserver les océans et les écosystèmes marins.

Pour ce qui est de l'amélioration de la performance du secteur, des efforts ont été engagés pour le renforcement des infrastructures et des équipements matérialisés par la mise en place des halles de poisson, de points de débarquements et autres aménagements et équipements dédiés à la commercialisation et à la valorisation des produits de la pêche. Par ailleurs, les investissements industriels privés ont totalisé un montant de 2,1 milliards de dirhams sur la période 2010-2016, dont 1,7 milliard de dirhams concernant de nouveaux agréments (40 nouveaux agréments dont deux en faveur de coopératives de femmes ont été accordés à l'industrie de valorisation des produits de la mer en 2016 contre 10 en 2010). Parallèlement, et

prenant de plus en plus conscience de l'importance de l'activité aquacole, le Département des pêches a érigé le développement du secteur de l'aquaculture en priorité du Plan Halieutis. Ainsi, l'Agence Nationale de Développement de l'Aquaculture (ANDA) a lancé, depuis sa création, un plan d'action visant la conception de bases fondamentales pour l'insertion du secteur aquacole dans le contexte économique et environnemental tant sur le plan national que régional. Ce plan a porté principalement sur le volet juridique, la planification aquacole, la préparation d'offres d'investissement aux acteurs professionnels, le lancement des premiers projets aquacoles et la concrétisation de plusieurs projets pilotes.

Les différentes actions engagées dans le cadre de la stratégie Halieutis ont eu un impact positif sur les principaux indicateurs du secteur des pêches maritimes qui affichent une croissance sensible de la production et des exportations halieutiques. Ainsi, la production halieutique nationale est passée de 950 mille tonnes en 2011 à 1,46 million de tonnes en 2016, soit 88% de l'objectif fixé par la stratégie Halieutis à l'horizon 2020. De même, les exportations marocaines des produits de la mer ont affiché une hausse annuelle moyenne de 8% durant la période 2010-2016 et permettant la réalisation de 69% de l'objectif fixé par la stratégie Halieutis à l'horizon 2020.

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

Le Département de la Pêche est l'un des premiers Départements ministériels ayant entrepris des actions en faveur de la promotion de l'égalité des sexes au sein du Département et dans le secteur, ce qui s'est traduit par la création de l'Unité Genre et Développement (UGED) affiliée au Secrétariat Général dont l'objectif est de veiller à la prise en compte de la dimension genre dans les plans d'actions du Département. Des avancées ont été enregistrées dans ce sens mais des défis restent à relever en termes de systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans la programmation du Département au regard des spécificités de l'activité de la pêche au Maroc.

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

Pour réussir ses missions, le Département compte, en 2017, près de 1.214 fonctionnaires avec un taux de féminisation de 24% (avoisinant 38% au niveau central et 17% au niveau des services extérieurs). Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilité, elle s'est établie à l'échelle nationale à 16% (soit 31% au niveau central et 4% au niveau des services extérieurs).

A ce titre, il y a lieu de signaler la nomination récemment d'une femme secrétaire d'Etat chargée de la Pêche qui vient renforcer l'effectif des femmes qui occupent des postes de responsabilité dans le secteur (une femme occupe le poste de Secrétaire Général, deux directrices centrales, les directions générales de l'Office National des Pêches, de l'Agence Nationale de Développement de l'Aquaculture sont assurées par des femmes et le Secrétariat Général de l'Institut National des Recherches Halieutiques est pris en charge par une femme).

### 3.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Le Département des Pêches Maritimes a entrepris, au titre de l'année 2017, des actions d'accompagnement, de renforcement des capacités et d'assistance technique au profit des coopératives de femmes.

Il y a lieu de noter à cet égard, la poursuite du diagnostic genre, initié en 2016, de sept sites de pêche, au niveau du littoral rural des circonscriptions maritimes de Laayoune, Sidi Ifni, Agadir, Safi et El jadida, disposant de groupements de femmes pratiquant la collecte des coquillages/le ramassage et le séchage des algues...

Dans le but de sensibiliser et assister ces groupements de femmes à s'organiser sous forme de coopératives, cinq sessions de vulgarisation portant sur la nouvelle loi 112.12 portant sur les coopératives ont été organisées et ce, dans le cadre de partenariat entre le Département des Pêches Maritimes et l'Office de Développement de la Coopération. Cette action a permis la création de 4 coopératives exclusivement féminines et 5 coopératives mixtes actives dans les domaines de ramassage, de séchage et de commercialisation des algues.

Pour ce qui est de la promotion de la formation continue au sein des entreprises, près de 447 ouvrières de l'industrie de transformation des produits de la mer ont bénéficié de ce programme. De plus, 124 ouvrières ont bénéficié du programme d'alphabétisation fonctionnelle (50 ouvrières ont été certifiées).

➤ **Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF**

Conformément aux dispositions de la nouvelle LOF, le budget du Département des Pêches Maritimes est décliné en 3 programmes traduits en plusieurs projets. Il est à signaler que la dimension genre demeure absente d'une manière explicite au niveau des objectifs et des indicateurs assignés aux programmes adoptés par le Département malgré la mise en œuvre de plusieurs projets dont le but est la promotion du rôle des femmes dans le secteur de la pêche maritime. A cet égard, il y a lieu de préciser que le texte portant création du Compte d'Affectation Spéciale - Fonds de Développement de la Pêche Maritime-, a été amendé lors de la préparation de la LOLF 2017 pour inclure des actions liées à l'approche genre.

Le tableau qui suit met en relief les propositions en termes d'application de la démarche performance sensible au genre :

Programme	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance	Propositions de gendérisation
Pilotage et gouvernance	- Aménagement et équipement de l'Administration	249,14	- Améliorer l'équipement et le fonctionnement des services  - Renforcer les compétences des ressources humaines du département	- Coût moyen de fonctionnement courant par agent par an  - Ratio d'efficacité bureaucratique  - Ratio d'efficacité de la GRH	- Population cible par sexe
	- Appui aux services extérieurs				
	- Formation continue				

Développement de la Pêche et aquaculture et valorisation de la ressource	- Protection de la Ressource Halieutique et développement de la pêche et aquaculture	389,83	- Préserver et pérenniser la ressource halieutique et lutter contre la pêche INN	- Taux de réalisation des Projets Aménagés Intégrés de la Pêche Artisanale.	- Prendre en considération les besoins différenciés de la population ciblée par le projet
	- Contrôle des pêches		- Promouvoir la valorisation, la compétitivité et le développement industriel des entreprises de valorisation des produits de la pêche		
	- Valorisation des produits de la pêche				
	- Projets Aménagés Intégrés de la Pêche Artisanale				
Qualification, promotion-socioprofessionnelle et sécurité des gens de mer	- Appui aux Etablissements de Formation Maritime	37,03	- Mettre à la disposition du secteur de la pêche un personnel qualifié	- Taux d'Opération d'Implantation des programmes élaborés selon l'approche par compétence dans les Etablissements de Formation Maritime	- Nombre de bénéficiaires par sexe
	- Promotion socioprofessionnelle du secteur de la pêche maritime		- Augmenter la capacité de réactivité du dispositif de recherche et de sauvetage des vies humaines en mer	- Taux d'insertion des lauréats 6 mois après l'obtention du diplôme	- Taux d'insertion des lauréats par sexe
	- Recherche et sauvetage des vies humaines en mer			- Ratio des bénéficiaires de la formation et le taux de coopératives encadrées par an.	

Conscient de la nécessité d'appliquer une démarche de performance sensible au genre afin de se conformer aux dispositions de la nouvelle LOF (article 39), le Département a organisé une journée d'information et de sensibilisation sur l'intégration de l'approche genre dans la planification et la programmation budgétaire. Cette action a ciblé le top et le moyen management des instances de gouvernance du secteur de la pêche, les responsables de programmes, les coordonnateurs et les chargés du budget.

Dans le même sillage, des réunions de sensibilisation ont été également tenues par l'UGED et les services financiers avec chaque direction du département en marge de la préparation de l'exercice budgétaire 2018. Ces réunions ambitionnent d'identifier les possibilités d'intégration de la dimension genre au niveau de chaque programme et de déterminer les actions sensibles au genre susceptibles d'être inscrites au titre de l'exercice budgétaire 2018. De même, le Département a bénéficié d'un accompagnement du Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre dans ce sens.

A l'issue de ce travail de sensibilisation et d'accompagnement, le Département des Pêches Maritimes a élaboré, dans le cadre de la préparation de la programmation triennale 2018-2020, un plan d'action pour créer les conditions nécessaires à l'institutionnalisation de la dimension genre et à sa mise en application. Les principaux axes de ce plan sont déclinés comme suit :

1. La sensibilisation de l'ensemble des intervenants dans la planification et la programmation budgétaires ;
2. La mise en place des mécanismes organisationnels permettant le pilotage et le suivi de l'institutionnalisation de l'intégration de la sensibilité genre dans le secteur de la pêche. Des points focaux genre ont été, ainsi, désignés au niveau de chaque Direction.
3. La formation et le renforcement des compétences des comités désignés et des fonctionnaires hommes-femmes. Pour ce faire, un programme de formation continue du département a été arrêté, au titre de l'année 2018, portant sur les domaines liés à l'égalité de genre, à la BSG et à la planification sensible au genre ;
4. L'élaboration d'une base de données sensible au genre et d'une stratégie d'institutionnalisation de l'intégration de la sensibilité genre avec l'appui du CE-BSG ;
5. L'élaboration du plan de mise en œuvre et le lancement de l'opérationnalisation de la stratégie.

## 4. HAUT-COMMISSARIAT AUX EAUX ET FORETS ET A LA LUTTE CONTRE LA DESERTIFICATION

Conscient de l'importance de la contribution des femmes dans le développement forestier, le Haut-Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte Contre la Désertification (HCEFLCD) a initié des actions visant à promouvoir l'égalité de genre et ce, en renforçant la présence quantitative et qualitative des femmes dans l'administration forestière dans les projets du secteur forestier.

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

Dans la perspective de préserver et de protéger les écosystèmes forestiers, et de veiller à leur bon usage, le HCEFLCD a mis en place une vision stratégique, qui se base sur un ensemble d'études et plans sectoriels relatifs à l'aménagement des bassins versants, aux reboisements, à la lutte contre la désertification et aux aires protégées...

A cet égard, l'année 2017 a connu l'opérationnalisation effective du nouveau programme décennal au titre de la période 2015-2024, lancé en 2016. 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.

La mise en application de ladite stratégie a nécessité sa déclinaison en programmes triennaux glissants dont la mise en œuvre est assurée de manière déconcentrée par les Directions régionales et les services provinciaux du HCEFLCD, à travers des contrats programmes annuels régionalisés et sur la base d'une gestion axée sur les résultats.



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

### 4.2.1 Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du HCEFLCD

En termes de prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines et la prise de décision, la part des femmes accédant aux postes de responsabilité dans le HCEFLCD ne dépasse pas 7% (82% des femmes responsables sont des ingénieurs).

### 4.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Le HCEFLCD applique depuis 2014 les dispositions de la nouvelle LOF en termes d'adoption d'une budgétisation axée sur le programme. Ainsi, le budget du Haut-Commissariat est décliné en 4 programmes à savoir : protection et sécurisation du domaine forestier, aménagement et développement forestier, lutte contre la désertification et protection de la nature et soutien et service polyvalents. Ces programmes sont accompagnés d'objectifs qui sont à leur tour associés aux indicateurs de performance pour assurer le suivi du degré d'atteinte des objectifs qui leur sont assignés. L'examen de cette déclinaison accompagnant la LF 2017 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, alors que le Haut-Commissariat dispose de mécanismes à même de réussir l'institutionnalisation de l'intégration de l'égalité de genre dans sa stratégie d'actions résultat d'un partenariat en la matière entre le HCEFLCD et la GIZ.

Pour y remédier et afin d'être en ligne avec les apports de l'article 39 de la nouvelle LOF relatifs à la prise en compte de la dimension genre dans les pratiques de programmation des Départements ministériels et institutions publiques, le tableau qui suit met en relief des propositions en termes de gendérisation 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)
<i>Aménagement et développement forestier</i>	Reconstituer les écosystèmes Forestiers Développer durablement les massifs forestiers par la généralisation des plans de gestion	-Population Bénéficiaire des opérations du reboisement (% des femmes) -Population bénéficiaires des opérations d'aménagement forestier (% des femmes)
<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)

Soutien et Services polyvalents	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
---------------------------------	---	---

### Proposition d'indicateurs sensibles au Genre pour le HCEFLCD

## 5. DEPARTEMENT DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE

L'amélioration qualitative et quantitative de la participation des femmes, en tant qu'entrepreneurs ou employés, aux activités de l'industrie et du commerce est indispensable pour la réalisation du plein potentiel des secteurs de l'industrie et du commerce et pour l'atteinte d'une croissance durable et inclusive telles que poursuivies par le Plan d'Accélération Industrielle et la stratégie Rawaj. Dans ce sens, plusieurs actions et mesures sont entreprises par le Département de l'Industrie et du Commerce dans l'objectif de promouvoir la présence des femmes dans les secteurs de l'industrie et du commerce.

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

#### ➤ Le Plan d'Accélération Industrielle 2014-2020

Le Maroc est engagé dans la mise en œuvre du Plan d'Accélération Industrielle (PAI) au titre de la période allant de 2014 à 2020, ce plan qui fait suite au Pacte Emergence s'articule autour de 3 grands blocs de mesures. Le premier bloc de mesures repose sur la mise en place d'écosystèmes industriels afin de réduire l'atomisation sectorielle et de bâtir une industrie mieux intégrée. La seconde série de mesures concerne la mise en place d'outils de soutien adaptés au tissu industriel (le Fonds de Développement Industriel FDI-doté d'une enveloppe de 20 milliards de dirhams-, l'appui du secteur bancaire, la préparation de foncier industriel...). Le troisième bloc de mesures vise, pour sa part, à améliorer le positionnement du Maroc à l'international (suivi rapproché des Accords de Libre Echange (ALE), promotion de l'investissement étranger...).

En termes de réalisations, près de 54 écosystèmes ont vu le jour, au profit de 14 filières industrielles, en partenariat avec les fédérations professionnelles concernées. Les contrats de performance y afférant visent à créer au total 485.450 emplois à l'horizon 2020, dont 173.000 emplois ont été créés ou en cours de création dans le cadre des conventions d'investissement signées entre 2014 et 2016. L'appui financier aux écosystèmes a atteint 52% des subventions accordées par le Fonds de Développement Industriel. Le reste étant réparti à parts égales entre les projets stratégiques et l'accompagnement aux PME.

En matière de foncier industriel, une assiette foncière estimée à 563 hectares est mise à la disposition des industriels, en plus d'un certain nombre de mesures entreprises pour débloquent les contraintes d'accès au foncier. Il s'agit, en l'occurrence, de la mise en œuvre du programme des plateformes industrielles intégrées locatives, de l'élaboration d'une loi relative aux espaces d'accueil industriels et de la réalisation du projet de la « Productivité du foncier industriel », en partenariat avec le Millenium Challenge Agency, visant l'accompagnement des différentes parties prenantes en matière de développement des zones industrielles et la vulgarisation des best-practices dans le domaine.

## ➤ Stratégie Rawaj pour le Commerce intérieur

Pour ce qui est du secteur du commerce, les unités commerciales traditionnelles représentent 58% de la valeur ajoutée du secteur, 36% d'emploi, et 80% de points de vente en 2016. Cependant, les supermarchés et les points de vente modernes commencent ces dernières années à gagner du terrain. Le Maroc compte 941 réseaux commerciaux sur 4.716 points de vente et ce, grâce à une croissance d'environ 5% par an depuis 2005.

Afin d'assurer le développement du secteur, le Maroc a adopté la stratégie nationale de modernisation et de développement du secteur de commerce et de la distribution (plan RAWAJ). Cette stratégie porte principalement sur l'appui financier aux projets de modernisation du commerce de proximité et l'accompagnement des champions nationaux.

Ainsi, dans le cadre de cette stratégie, plus de 25.780 commerçants ont bénéficié, en 2016, du programme de soutien aux projets de modernisation du commerce de proximité répartis au niveau des différentes régions du Royaume. En termes d'impact<sup>38</sup>, ce programme a permis la création de près de 10.000 emplois indirects ; une hausse en moyenne du chiffre d'affaires mensuel des commerçants bénéficiaires de 4.000 dirhams, soit 1,5 milliard de dirhams de chiffre d'affaires additionnel du secteur; et la génération d'une valeur ajoutée additionnelle de 1,8 milliard de dirhams.

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

L'accès et la promotion d'un emploi féminin digne et stable dans le secteur de l'industrie et du commerce et l'appui de l'entrepreneuriat féminin sont des facteurs majeurs nécessaires pour améliorer la productivité du secteur, assurer l'utilisation de son plein potentiel compétitif et pour instaurer les bases d'une croissance durable et inclusive. De ce fait, de nombreux acteurs nationaux et internationaux se sont engagés dans des programmes visant l'accompagnement et la promotion de l'emploi et l'entrepreneuriat féminin dans les activités de l'industrie et du commerce.

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

En termes de ressources humaines, le Ministère dispose en 2016 de 905 fonctionnaires avec un taux de féminisation des effectifs employés de 38,34%. En termes d'accès aux postes de responsabilités, le nombre des femmes responsables est de 55, soit 30,2% du total des postes de responsabilités.

### 5.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Plusieurs actions et mesures sont entreprises par le Département de l'Industrie et du Commerce, par Maroc-PME et par plusieurs autres intervenants dans l'objectif de promouvoir la présence des femmes dans les secteurs de l'industrie et du commerce, en tant qu'employées et entrepreneures.

<sup>38</sup><http://www.mcinet.gov.ma/-mcinetgov/fr/content/programme-de-modernisation-du-commerce-de-proximit%C3%A9>

### ❖ Amélioration de l'accès des femmes entrepreneurs aux services financiers

**Instrument de garantie «ILAYKI» :** la CCG a lancé en 2013 l'instrument de garantie «ILAYKI» destiné 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, le paramétrage du mécanisme "ILAYKI" a été revu 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). De même, dans l'objectif d'augmenter le nombre d'entreprises féminines bénéficiaires de la garantie «ILAYKI», le processus de traitement a été dématérialisé à travers un échange électronique de données entre la Caisse Centrale de Garantie et les banques.

Il est à souligner que depuis son lancement, en mars 2013 à septembre 2017, 480 dossiers «ILAYKI» ont été agréés. Le volume des crédits garantis a ainsi atteint 157 millions de dirhams, bénéficiant principalement aux secteurs de : la santé & l'action sociale (36%), le commerce (27%), les services (16%), l'hôtellerie & la restauration (6%), l'industrie (5%) et l'enseignement (4%).

### ❖ Mise en place du régime d'auto-entrepreneur et promotion de l'esprit d'entrepreneuriat

**Le régime d'auto-entrepreneur :** la mise en place de ce régime a pour objectif, entre autres, de promouvoir l'autonomisation économique des femmes. Ainsi, la mise en œuvre de ce système a permis, entre 2015 et 2016, la création de 31.234 entreprises, dont 40% par des femmes.

### ❖ Appui et accompagnement des femmes porteuses de projets

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'Accélération Industrielle, des instruments d'appui et d'accompagnement des TPME sont mises en place par Maroc-PME, bien qu'ils ne soient pas exclusivement dédiés aux femmes entrepreneurs, ces instruments apportent un appui aux entrepreneurs, y compris femmes en matière d'investissement, de créativité et du co-développement et d'assistance technique, en l'occurrence :

Programme	Description
Programmes de soutien à l'investissement de croissance « IMTIAZ/ISTITMAR CROISSANCE »	ce programme vise à accompagner les PME et les TPE industrielles dans la concrétisation de leurs projets de développement et ce, à travers une contribution de l'Etat au profit des PME correspondant à 20% du montant total de l'investissement TTC avec un plafond de 10 millions de dirhams et une contribution en faveur des TPE de 30% du coût d'investissement TTC plafonnée à 2 millions de DH
Appui et assistance technique aux projets de créativité et co-développement	Maroc PME a mis en place un nouveau programme de soutien à la créativité et co-développement visant à renforcer les modèles économiques avec un co-soutien de 50 à 80% des dépenses de créativité et de co-développement en faveur des TPME opérant dans le secteur industriel, particulièrement, dans les branches textile/habillement et automobile/aéronautique.

A cet égard, Maroc-PME est vivement sollicitée de produire des données désagrégées par sexes relatives au sexe des propriétaires et des dirigeants des TPE/PME bénéficiant de ses programmes d'appui à l'entrepreneuriat.

Quant aux programmes mis en œuvre dans le cadre de la stratégie RAWAJ, ils devraient bénéficier aux femmes commerçantes à l'instar des hommes commerçants. Toutefois, la déclinaison par sexe des données relatives aux bénéficiaires des programmes inscrits dans le Plan Rawaj ne sont pas disponibles. Se faisant, l'exercice d'identification du rôle du Plan Rawaj en termes de promotion de l'égalité de sexes dans le secteur du commerce ne peut pas être réalisé.

#### ❖ Partenariats internationaux liés à l'autonomisation économique des femmes

**Projet « Promouvoir l'autonomisation des femmes en vue du développement industriel global et durable au Moyen-Orient et l'Afrique du Nord »,** initié par, l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel (ONUDI) et financé par le Gouvernement italien, ce projet vise à consolider le rôle des femmes dans l'économie de six pays, à travers leurs ministères de l'Industrie respectifs et via l'assistance technique qui sera offerte à six associations féminines nationales des pays concernés : AWTAD en Egypte, BPW-A en Jordanie, Al Majmoua au Liban, Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM), BWF en Palestine et Femmes & Leadership en Tunisie. Ce programme vise le soutien, notamment, de la création et du développement d'entreprises dirigées par les femmes, en améliorant l'environnement des affaires pour la femme entrepreneure et en renforçant les capacités des associations féminines dans la prestation de services de qualité à l'échelle nationale et régionale.

#### ➤ *Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF*

En dépit de la mise en œuvre de nombreuses actions destinées à l'autonomisation économique des femmes et à la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les secteurs d'industrie et du commerce, aucun projet ni action sensible au genre n'est pour autant, déclinée au niveau du Budget 2017 du Département de l'Industrie et du Commerce.

En effet, 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 2017, trois programmes. Il s'agit, en l'occurrence, du programme « industrie » doté de 1.981,45 millions de dirhams, du programme « commerce et distribution » dont le budget est de 401,04 millions de dirhams et du programme transversale « conduite et pilotage des politiques » doté de 325,25 millions de dirhams.

*Afin d'appuyer le Département dans le processus lancé en faveur de l'opérationnalisation des dispositions de la nouvelle LOF, le tableau qui suit présente des propositions d'indicateurs sensibles au genre afférents aux programmes mis en place et ce, dans l'objectif de s'aligner aux apports de l'article 39 de ladite LOF :*

Programme	Projets	Budget <sup>39</sup> en millions de dirhams	Objectifs	Proposition d'Indicateurs de performance sensible au genre élaborés
Industrie	Développement des écosystèmes et de l'offset industriel	1 981,45	<p>Les objectifs généraux du programme à l'horizon 2020 sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La création d'un demi-million d'emplois, provenant à part égales des IDE et du tissu industriel national rénové ;</li> <li>- L'accroissement de la part industrielle dans le PIB de 9 points, passant de 14% à 23% en 2020 ;</li> <li>- L'amélioration de l'équilibre de la balance commerciale.</li> </ul>	Nombre d'emplois féminins créés
	Des outils de soutien adaptés au tissu industriel			Nombre d'emplois féminins créés (secteur de l'automobile)
				Nombre d'emplois féminins créés (secteur Aéronautique)
Renforcement du rayonnement international				Nombre d'emplois féminins créés (secteur du Textile)
				Ratio moyen de l'aide de l'Etat/Emploi féminin créée
				Nombre d'entreprises industrielles avec, pour chef d'entreprise une femme, bénéficiant d'un accompagnement de l'informel vers le formel
				Nombre de PME industrielles avec, pour chef d'entreprise une femme, bénéficiant de programmes d'accompagnement : (Imtiaz Croissance ; Moussanada PME)
				Nombre de TPE industrielles avec, pour chef d'entreprise une femme, bénéficiant d'un accompagnement
Part de TPE industrielles avec, pour chef d'entreprise une femme, bénéficiant d'une offre de location d'infrastructure d'accueil				
Commerce & Distribution	Partenariat public privé Wholesale - pilotes d'agrégation commerciale	401,04	<p>Ce programme a pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La lutte contre la précarité urbaine et l'endiguement de l'informel ;</li> <li>- La modernisation de la distribution comme moteur de l'émergence de l'ensemble de l'économie.</li> </ul>	Nombre d'emplois féminins créés dans le secteur du commerce & distribution
	Packages intégrés de modernisation du commerce du détail			Nombre d'entreprises commerciales -avec, pour chef d'entreprise, des femmes- accompagnées dans leur effort de modernisation
	Projet pilote d'organisation des marchands ambulants			Part de marchandes ambulantes (femmes) réhabilitées
	Création d'un marché de gros alimentaire dans la région de Rabat Salé Zemmour Zaer			
Conduite et pilotage des	Développement des ressources humaines	325,25	Le programme concourt d'une manière transversale à la mise en œuvre des stratégies adoptées et des programmes métiers et organise les fonctions support du Département et ce pour	Part des femmes fonctionnaires du Département de l'Industrie et du Commerce, bénéficiant d'actions de formation
	Développement des systèmes d'information			Pourcentage du budget accordé à la formation continue par agent féminin
				Part des femmes responsables au sein du

<sup>39</sup> Hors CAS et SEGMA

		l'amélioration de la gouvernance au sein du Département et pour plus de performance et d'efficacité dans l'optimisation des ressources humaines et financières.	Département de l'Industrie et du Commerce
Développement du patrimoine immobilier du Ministère			Prise en compte de la dimension genre dans les enquêtes et les études sur le développement du secteur industriel
Projet Etudes, statistiques et Vielle			Prise en compte de la dimension genre dans les enquêtes et les études sur le développement du commerce de proximité

Déclinaison budgétaire des programmes du Département en millions de dirhams (*hors domaine extérieur et économie numérique*) et propositions d'indicateurs de performance sensibles au genre

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

#### 5.3.1 L'emploi des femmes dans le secteur industriel et du commerce

En dépit de l'orientation de l'activité productive nationale vers les secteurs non agricoles à plus forte productivité, notamment les Métiers Mondiaux du Maroc -MMM- (automobile, aéronautique, services offshoring..), la ventilation des changements relatifs à 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, les industries de textile et alimentaire, l'agriculture et les services sociaux.

Branche d'activité	2005	2015
Agriculture, forêt et pêche	37,9	41,4
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	30,6	28,9
Industrie textile, bonneterie, habillement...	58,1	46,3
Autres industries manufacturières	9,0	10,0
Electricité, gaz et eau	8,3	10,4
Bâtiments et travaux publics	0,8	1,0
Restauration et hôtellerie	17,3	22,8
Banques, assurances et affaires	29,4	26,9
Services personnels et domestiques	37,1	33,0
Services Sociaux fournis à la collectivité	37,1	44,9
Administration générale	17,7	18,8
Activités mal désignées	29,0	18,8
<b>Total</b>	<b>27,5</b>	<b>26,8</b>

Source : HCP « La femme marocaine en chiffres : tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles », 2016

Taux de féminisation de l'emploi (en %) selon les branches économiques : niveau national

La branche textile demeure, en effet, le principal pourvoyeur d'emploi féminin dans l'industriel<sup>40</sup> avec un effectif féminin employé de 108.791, en 2015, correspondant à un taux de féminisation de 66,5% de la branche. Le secteur de l'industrie alimentaire emploi, pour sa part, un effectif féminin total de 76.411, soit un taux de féminisation de 49,3%. Aussi, le taux de féminisation dans l'industrie de l'électrique et l'électronique est de 52% en 2015 avec 41.146 femmes employées dans le secteur. Quant aux deux branches ; industries de la chimie et semi-chimie et industrie mécanique et minérale, elles emploient respectivement 23.478 femmes et 13.941 femmes correspondants à des taux de féminisation respectifs de 20% et 16%.

Par ailleurs, il est important de souligner que les femmes actives dans l'industrie se heurtent au secteur informel. Les données de l'enquête nationale sur le secteur informel<sup>41</sup> (HCP) indiquent que 20% des femmes actives dans le secteur informel, soit une femme sur 5, occupent un emploi dans l'industrie. De plus, les femmes dirigent 23% des unités informelles de l'industrie.

L'enquête souligne, par ailleurs, que les femmes actives dans le secteur informel sont exposées à la précarité en raison d'une faible couverture médicale (98% de la main d'œuvre dans le secteur informel n'ont pas une couverture médicale), d'une faible rémunération et d'un manque de stabilité (plus de 97% des employés du secteur informel ne disposent d'aucun contrat écrit).

Concernant le secteur du commerce, même si les chiffres restent relativement modestes les femmes se déplacent vers le commerce et les services, avec un taux de féminisation de 5,9% de la profession « Commerçants, intermédiaires commerciaux et financiers » en 2015, contre un taux de féminisation de 4,7% en 2005<sup>42</sup>.

A noter également que les activités commerciales contribuent pour 34,7% dans la production du secteur informel, pour 69,8% dans le Chiffre d'Affaires générées par les activités informelles, et pour une part 46,9% dans l'emploi informel<sup>43</sup> y compris l'emploi féminin.

### 5.3.2 L'accès des femmes à l'entrepreneuriat

Les femmes qui ont un statut professionnel indépendant représentent 14,3% des « Indépendants » en 2015 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 7,1% en 2015.

<sup>40</sup> Enquête annuelle portant sur les industries de transformation (édition 2015) élaborée par le Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique.

<sup>41</sup> HCP « Présentation des résultats de l'Enquête Nationale sur le Secteur Informel 2013/2014 » Le 12 octobre 2016

<sup>42</sup> HCP « La femme marocaine en chiffres : tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles », 2016

<sup>43</sup> HCP « Présentation des résultats de l'Enquête Nationale sur le Secteur Informel 2013/2014 » Le 12 octobre 2016



Situation dans la profession principale	2005	2015
Salariés	22,7	20,4
Indépendants	11,6	14,3
Employeurs	6,5	7,1
Aides familiales	51,6	60,8
Apprentis	10,5	10,0
Membres coopérative ou associés	9,0	8,5
Autres	50,0	62,3
<b>Total</b>	<b>27,5</b>	<b>26,8</b>

Source : HCP « La femme marocaine en chiffres : tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles », 2016

### Taux de féminisation de l'emploi (en %) selon la situation dans la profession principale : niveau national

Par ailleurs, les résultats de l'étude<sup>44</sup> « Evaluation du vivier entrepreneurial au Maroc » réalisée par l'Association des Femmes Chefs d'Entreprise du Maroc (AFEM) entre 2014 et 2015<sup>45</sup>, ont montré que 56% des entrepreneures femmes opèrent dans le secteur des services, 23% dans l'industrie, et 21% dans le secteur du commerce. Aussi, les  $\frac{3}{4}$  des entreprises dirigées par les femmes interrogées se situent dans les régions de Casablanca (63%) et Rabat (12%). Par ailleurs, les résultats de l'étude indiquent qu'en comparaison avec les résultats issus de l'enquête de 2004, les entreprises dirigées par les femmes ont aujourd'hui une activité légèrement plus établie dans le temps. En effet, les entreprises dont l'activité date de plus de 10 ans représentent 44% en 2004 contre 50% en 2015.

Le plus souvent les femmes chefs d'entreprises (FCE) sondées ont effectué des études supérieures (92%), ces FCE ont été à l'origine de la création de leur entreprise dans 72% des cas, soit 4 points de plus qu'en 2004. Avant d'accéder à cette fonction, la grande majorité des femmes sondées travaillaient dans une autre entreprise (73%), en tant que dirigeante, cadre ou employée.

L'étude a, cependant soulevé, de nombreux obstacles auxquelles les femmes chefs d'entreprises demeurent confrontées. Selon les FCE sondées, les principales difficultés rencontrées par les femmes lors de la création portent sur l'accès au marché et sur la disponibilité des ressources humaines (respectivement 33% et 32% des cas). D'autres problèmes ont été rencontrés par les FCE, en l'occurrence, les difficultés liées aux procédures administratives (29%) ou encore l'accès au financement (29%). A noter que les difficultés liées au poids des mentalités restent également un obstacle non négligeable (20%).

Les FCE ont également évoqué les points prioritaires sur lesquels il faut agir en priorité pour encourager les femmes à entreprendre, à savoir :

- L'apport de conseils en gestion d'entreprise (50% contre 40% en 2004) ;
- La facilitation d'accès au financement (44% contre 59% en 2004) ;
- La simplification des procédures administratives (25% contre 56% en 2004) ;

<sup>44</sup> « Evaluation du vivier entrepreneurial au Maroc » Rapport des résultats, avril 2015

<sup>45</sup> L'étude a ciblé un échantillon de 400 femmes chefs d'entreprises, sur la période allant de novembre 2014 à avril 2015, et selon des critères incluant la taille de l'entreprise, le lieu géographique et le secteur d'activité.

- L'amélioration de l'accès à l'information (23% contre 31% en 2004).

## 6. DOMAINE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Dans un contexte de développement des technologies de l'information et de la communication voir de révolution numérique, il s'avère primordial de s'interroger sur l'apport de cette révolution en matière de promotion de l'égalité de genre. De ce fait, il est indispensable de prendre en considération les besoins différenciés des différentes composantes de la population cible (hommes, femmes, jeunes, milieu de résidence...) dans la conception, l'exécution, le suivi/évaluation des stratégies visant le développement de ce domaine innovant.

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

Après l'achèvement de la stratégie « Maroc Numeric 2013 », le Maroc s'est doté, en juillet 2016, d'une nouvelle stratégie « Maroc Digital 2020 » visant à inscrire le pays dans l'économie digitale, à renforcer sa place comme hub numérique régional. Cette stratégie a pour objectifs, à l'horizon 2020, de dématérialiser 50% des démarches administratives, de connecter 20% des PME marocaines et de réduire de moitié la fracture numérique. Pour ce faire, ladite stratégie se base sur cinq principaux piliers, en l'occurrence, la transformation profonde de l'administration publique, la relance de la dynamique d'investissement IT, la gouvernance du numérique, l'intégration et l'interopérabilité des SI et la compétitivité de la PME par l'IT.

Afin de s'assurer de l'opérationnalisation de cette stratégie, une Agence de Développement Digital dédiée à l'économie numérique et à l'e-gouvernement a été créée<sup>46</sup>. Elle a pour principales missions d'assurer un suivi efficient de la mise en œuvre de « Maroc Digital 2020 ».

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

Les principaux chantiers lancés dans le cadre de Maroc numeric 2013 ont été poursuivis durant l'année 2016 dans le cadre de la nouvelle stratégie « Maroc digital 2020 », notamment, ceux relatifs à la réalisation des missions du service universel (PACTE, GENIE, projet « RAMED », et programme Injaz), à la numérisation de l'administration publique et au renforcement de la productivité des PME<sup>47</sup>.

- *Programme de réalisation du service universel* : visant, entre autres, la couverture des zones blanches (PACTE) et l'élargissement de l'usage des TIC dans l'enseignement public à travers :
  - **Programme PACTE** : visant le déploiement des services de la téléphonie et Internet au niveau de 9.263 localités rurales, qualifiées de zones blanches. En termes de résultats, ce programme a permis la couverture de près de 8.806 localités, soit un taux de réalisation de 95% du programme. Ce programme a mobilisé un montant de 1,67 milliard de dirhams sur la période 2010-2015, en provenance du Fonds du Service Universel des Télécommunications (FSUT).

<sup>46</sup> Le projet de loi n° 61-16 portant création de l'Agence de Développement Digital a été adopté à la Chambre des Représentants le 1<sup>er</sup> août 2017.

<sup>47</sup> Il est à signaler que ces programmes ne sont pas mentionnés dans le projet de performance du Ministère de l'Industrie du commerce de l'Investissement et de l'Economie Numérique accompagnant la Loi de Finances 2017.

- **Projet d'identification des bénéficiaires du RAMED** : ce projet, piloté par l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie en partenariat avec le Ministère de la Santé et l'ANRT, et dont le FSUT contribue à son financement à hauteur de 60 millions de dirhams, a pour objectif de permettre l'usage de la Carte d'Identité Nationale Electronique (CINE) dans le système Régime d'Assistance Médicale (RAMED) au lieu de la carte RAMED actuelle. Il vise, également, la mise en place de bases de données de suivi de ce programme par les différentes parties prenantes.
- **Programme GENIE** : ce programme a permis l'équipement de 9.997 établissements scolaires et la connexion à Internet de 2.838 établissements, la mise en place du Laboratoire National des Ressources Numériques, la mise en place du Portail TICE ainsi que la formation de 146.608 acteurs (enseignants et corps administratif). Au cours de la période 2006-2015, ce programme a mobilisé 1,04 milliard de dirhams en provenance du FSUT et 390 millions de dirhams du budget général de l'Etat. Une rallonge de 90 millions de dirhams a été accordée au programme par le Comité de Gestion du Service Universel des Télécommunications (CGSUT). Les opérations ainsi réalisées à fin mai 2017, d'un montant de 693,9 millions de dirhams, couvrent l'acquisition des ressources numériques, la formation certification au profit de l'ensemble du corps pédagogique et administratif et la mise en place des infrastructures afférentes aux technologies de l'information.
- **Programme Injaz** : ce programme visant à équiper les étudiants d'un pack composé d'un ordinateur portable avec un abonnement au service Internet mobile de 3G, subventionné par l'Etat à hauteur de 85% et plafonné à 3.600 dirhams, s'est achevé en 2016. Il a permis à plus de 107.000 étudiants de bénéficier des produits INJAZ. Le montant mobilisé par le FSUT sur la période 2010-2015 au profit de ce programme est de 307 millions de dirhams.
- **Programme E-sup** : C'est un programme visant la généralisation des TIC dans l'enseignement supérieur pour faciliter l'accès à l'information à travers l'acquisition, entres autres, de ressources numériques et pédagogiques pour un environnement de travail adéquat. Le budget alloué par le FSUT à ce programme s'élève à 120 millions de dirhams.
- **Programme Net-U** : dont le financement provient du FSUT, vise la mise en place d'une connexion haut débit gratuit dans toutes les cités et établissements universitaires du pays. La première phase de ce programme vise la couverture de 100 à 150 établissements et cités universitaires, pour un montant de 124 millions de dirhams.
- **Programme de numérisation de l'administration** : ambitionne le rapprochement de l'administration des besoins de l'utilisateur, à travers :
  - **Programme e-gouvernement (e-gov)** : en plus des 69 services en ligne qui sont opérationnels, l'année 2016 a connu la réalisation de nouveaux projets, notamment, la mise en place d'une plateforme d'interconnexion entre les administrations, la mise en ligne des avis juridiques, la mise en place d'un système de gestion des questions parlementaires et le développement d'applications mobiles pour le suivi des services de l'administration électronique. D'autres actions sont prévues pour l'année 2017, dont la coordination du programme e-gouvernement avec la stratégie nationale de lutte contre la corruption, le renforcement de la coopération internationale surtout, le transfert de l'expertise des projets e-gov vers les pays africains.
  - **Programme de renforcement de la productivité des PME** moyennant trois programmes à savoir : programmes Moussanada et Infatih et le projet TI- TPE Rawaj. Par ailleurs, le Maroc numeric fund a été mis en place et ce, depuis 2010 pour servir comme accélérateur pour les start-ups à fort potentiel qui ambitionnent de devenir leaders dans leur secteur.

- **Programme Moussanada** : Ce programme a bénéficié, depuis son lancement en 2010 à juin 2016, à 783 entreprises pour l'accompagnement de 991 projets d'amélioration et de rationalisation des processus de base de gestion de leurs ressources ou de pilotage de leur stratégie de développement. De plus, une nouvelle offre intégrée pour l'accompagnement des écosystèmes a été conçue et concerne le soutien à l'investissement porteur de croissance, la créativité, l'assistance technique pour la restructuration, l'amélioration des performances, l'accès aux marchés et l'ouverture du capital.
- **Programme Infitah** : basé sur la sensibilisation des TPE aux apports des Technologies de l'Information, ce programme a profité à 6.400 bénéficiaires soit 64 % de l'objectif escompté.  
En outre, et dans le but de promouvoir l'entrepreneuriat féminin et d'augmenter le taux de participation des entreprises appartenant et gérées par des femmes de 7% à 20%, le programme « Infitah pour elles », a été lancé fin 2012 au profit des femmes chefs d'entreprises et qui ont bénéficié de 810 permis numériques.
- **Projet TI-TPE Rawaj** : Il vise à appuyer et accompagner 1.000 points de vente bénéficiaires du programme RAWAJ modernisation par l'acquisition des PACK TI RAWAJ pour leur modernisation et l'amélioration de leur rentabilité. Le financement de ce pack est assuré à hauteur de 75% plafonné à 12.000 dirhams.
- **Maroc Numeric Fund** : c'est un Fonds institutionnel mis en place, en 2010, par l'Etat, la CDG et un groupe de banques marocaines et est géré par MITC. Ce fonds, est doté de 100 millions de dirhams dédiés aux entreprises du secteur des nouvelles technologies. Une part des investissements peut être allouée à d'autres secteurs plus généralistes comme le Greentech ou les biotechnologies ou tout autre secteur porteur autre que les TIC. Ce fonds a traité plus de 400 dossiers depuis sa création jusqu'à 2016 et a investi dans 17 startups.

Les bénéficiaires directes de ces programmes sont les citoyens, les élèves, les étudiants, ainsi que les entrepreneurs... Toutefois, un système de suivi/évaluation qui renseigne sur le niveau de réalisation d'un accès équitable et d'une jouissance égale des femmes, des hommes, étudiants, étudiantes, jeunes filles et garçons élèves, ainsi que les entrepreneurs femmes et hommes des bienfaits de ces programmes s'impose et ce, pour être en ligne avec les dispositions de la nouvelle LOF (article 39). Ainsi, il s'avère important que les autorités en charge de l'application de la nouvelle stratégie mettent en place un système d'information sensible au genre qui couvre plusieurs indicateurs, en l'occurrence, le taux d'accès des femmes aux services de la téléphonie mobile et fixe par milieu (urbain/rural) , le taux d'accès des femmes aux services de l'internet par milieu (urbain/rural), la désagrégation par sexe des bénéficiaires des programmes de réalisation du service universel (Genie, Injaz) et des programmes de renforcement de la productivité des PME (moussanada, infitah, TI-TPE Rawaj ...), la répartition régionale des programmes E-SUP et Net-U, le taux de féminisation des postes de responsabilités au sein des institutions en charge...

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

Au Maroc, le taux d'accès à la téléphonie mobile connaît une croissance importante, comme en témoignent le taux de pénétration situé à 120,66% à fin juin 2017 et le niveau du taux d'équipement des individus âgés de 12 à 65 qui a atteint 95% en 2016 contre 94,4% en 2015. Toutefois, il existe des disparités entre le milieu urbain et rural, en termes d'équipement avec un écart de 7 points (97,6% en milieu urbain et 90,7% en milieu rural). Par ailleurs, en 2016, le taux d'équipement en smartphones des jeunes âgés de 12 à 24 ans se situe à des niveaux très élevés, soit 85,9% contre 80% en 2015. En milieu rural, l'équipement en smartphone affiche une

augmentation significative en passant de 42,5% en 2015 à 56% en 2016. Selon le genre, le taux d'équipement des hommes en 2016 est supérieur à celui des femmes (69,5% contre 64,5%)<sup>48</sup>.

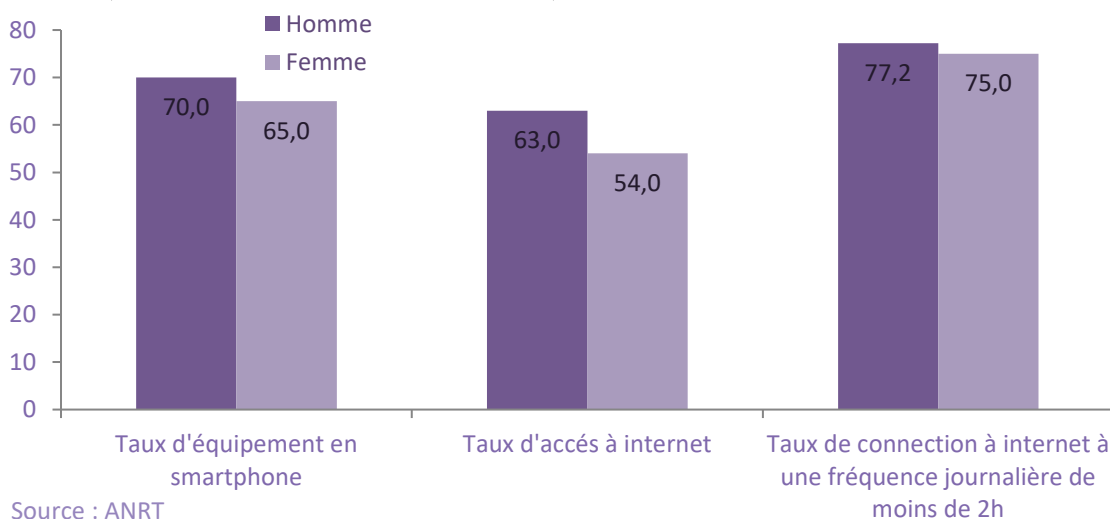
Pour ce qui est du secteur de la téléphonie fixe, il a, pour sa part, connu une faible croissance avec un taux de pénétration ne dépassant pas 5,9% à fin juin 2017. Le taux d'équipement des ménages a reculé, passant de 26% en 2013 à 24% en 2014, 22,3% en 2015 et à 21,8% en 2016. En milieu urbain, cette proportion se situe, en 2016, à 31,7% contre 2,4% en milieu rural.

L'accès à Internet se développe à une grande vitesse puisque le Maroc compte 19,243 millions d'abonnés à Internet à fin juin 2017 portant, ainsi, le taux de pénétration dans la population à 55,21% contre 44% durant la même période de l'année précédente. Selon le genre, 63,1% d'internautes sont des hommes et 53,5% sont des femmes.

Le taux de pénétration d'Internet dans les ménages a atteint en moyenne 68,5% et couvre des disparités entre milieu urbain et rural (77,2% des ménages urbains ont accès à Internet contre 51,3% en milieu rural). L'équipement des ménages en Internet mobile est passé de 65% en 2015 à 66,5% en 2016.

Il y a lieu de noter que les hommes se connectent à une fréquence plus élevée que les femmes. En effet, près de 77,2% des hommes se connectent moins de deux heures par jour contre 74,7% des femmes, selon l'enquête de collecte des indicateurs TIC auprès des ménages et des individus effectuée par l'ANRT pour l'année 2016.

Par ailleurs, le taux d'équipement des ménages en ordinateur et/ou tablette en 2016 est de 54,9%, dont 69,2% dans le milieu urbain et 26,6% dans le milieu rural.



Graphique 9 : usage des TIC selon le genre

## 7. DEPARTEMENT DU COMMERCE EXTERIEUR

La prise en compte des perspectives d'égalité de genre dans la politique commerciale est une étape nécessaire afin de mettre en place une politique cohérente et inclusive qui prend en considération les besoins différenciés de l'ensemble des composantes intervenantes et concernées par le commerce extérieur.

<sup>48</sup> Enquête annuelle de collecte des indicateurs TIC auprès des ménages et des individus, ANRT, 2017.

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

Le secteur des exportations compte actuellement près de 5.000 exportateurs dont 100 entreprises qui sont à l'origine de 80% des exportations. Durant les dernières années, le Maroc a entrepris une série de mesures et de dispositifs pour accompagner le secteur des exportations.

Ainsi, les pouvoirs publics ont mis en place, depuis 2013, le système de soutien à la création de consortiums d'exportation. Ce programme, depuis son lancement a bénéficié à 17 consortiums d'exportation constitués, soit 88 entreprises exportatrices et potentiellement exportatrices mobilisées.

La nouvelle formule de ce programme adoptée, en 2017, et baptisée « Export Synergy », dont l'objectif est de rassembler les entreprises autour d'une même vision stratégique et dans le même secteur, comprend plusieurs améliorations, en l'occurrence la simplification des procédures d'accompagnement et la réduction du seuil minimal de cinq entités pour constituer un consortium à trois entités.

Outre le programme d'appui aux consortiums à l'export, le Département a mis en place le dispositif des contrats de croissance à l'export. Ce dispositif consiste à prendre en charge les actions de marketing et de commercialisation au niveau des marchés étrangers. Le programme est éligible aux entreprises dont le chiffre d'affaires à l'export moyen est compris entre 5 millions et 500 millions de dirhams durant les trois derniers exercices. Pour la quatrième édition du programme, le Département prévoit d'accompagner 100 entreprises au titre de la période 2017-2019.

De même, un nouveau programme d'appui à l'export « Programme d'appui aux primo-exportateurs » vient d'être lancé et a pour objectif le financement des frais de diagnostic et d'élaboration du plan de développement à l'export, des frais de formation, des frais de coaching et de suivi du plan d'action des entreprises en matière de politique d'exportation. Le programme prend, également, en charge les dépenses liées aux actions de prospection, de commercialisation et d'accès aux marchés. Ainsi, au cours de la période 2017-2018, il est programmé de faire bénéficier près d'une centaine d'entreprises des actions y afférent.

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

Le Département chargé du Commerce Extérieur est amené à entreprendre des actions/projets émanant de son programme d'actions qui soient sensibles au genre et ce, dans le sens de s'aligner aux dispositions de la nouvelle LOF, particulièrement, son article 39.

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

Le Secrétariat d'Etat chargé du Commerce Extérieur dispose d'un effectif qui s'élève à 246 fonctionnaires et agents, dont 121 femmes, soit un taux de féminisation avoisinant 49,2%. Quant à la part des femmes dans les postes de responsabilité, elle se situe, en 2017, à 27,5%.

### 7.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Au regard de l'adoption de la nouvelle LOF et de la nécessité de s'aligner à ses dispositions en termes d'application d'une démarche de performance sensible au genre (article 39), le Département est amené à intégrer des projets sensibles au genre dans le cadre de sa programmation et à concevoir des indicateurs de performance qui prennent en compte la dimension genre.

Il s'agit, en particulier, d'intégrer cette dimension dans les mécanismes et les modalités de soutien des entreprises exportatrices... En effet, le nouveau programme d'appui à l'export « Programme d'appui aux primo-exportateurs » est tout à fait compatible quant à l'adoption d'indicateurs appropriés pour cibler les entreprises dirigées ou qui appartiennent aux femmes (voir tableau ci-dessous) :

Objectifs	Indicateurs proposés sensibles au genre
Promotion du commerce extérieur	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'entreprises bénéficiant du programme d'Appui à l'export : Accompagner cet indicateur par un autre indicateur relatif au nombre d'entreprises bénéficiant d'Appui aux Consortiums d'Exportation et qui appartiennent/dirigées par les femmes.</li> </ul>
Gestion et valorisation des ressources humaines du Département	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de bénéficiaires de la formation continue : Accompagner cet indicateur par un autre indicateur relatif au nombre de femmes bénéficiaires des formations ;</li> <li>▪ Part des femmes dans les postes de responsabilité.</li> </ul>

## 8. DEPARTEMENT DU TOURISME

La stratégie du secteur touristique repose sur les fondements du développement socio-économique et durable. De ce fait, cette stratégie s'essaie à la prise en compte des besoins différenciés de l'ensemble des composantes des populations concernées. Conscient de l'importance du rôle de la femme dans le développement du secteur touristique, cette stratégie veille sur la promotion de la présence de la femme dans les activités touristiques, à travers l'amélioration des conditions de vie de la population locale moyennant la création de l'emploi et la formation des ressources humaines. Dans ce sens, un ensemble de programmes touristiques, notamment, ceux qui visent le développement des zones rurales, encouragent l'émergence de la femme en tant qu'acteur économique et social dans le cadre de plusieurs coopératives et autres initiatives génératrices de revenus.

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

La contribution du secteur touristique aux équilibres macro-économiques le positionne au rang des secteurs économiques les plus importants du pays, avec une part de 6,5% du PIB national au titre de l'année 2015 et générant un nombre d'emploi totalisant 515.000 emplois et des recettes en devises s'élevant à 64,2 milliards de dirhams, ce qui représente 42% des exportations en services, au titre de l'année 2016.

L'analyse des résultats à mi-parcours du secteur touristique confirme sa capacité à relever les défis corollaire à un environnement international versatile, mais rappelle les défaillances structurelles auxquelles le secteur, avec l'ensemble de ses intervenants, devrait faire face. Ces dysfonctionnements préfigurent une tendance défavorable des réalisations par rapport aux ambitions de la Vision 2020.

Dans ce sens, les perspectives du tourisme national laissent entrevoir des marges de croissance encourageantes en 2017 avec une hausse de 8,1% des arrivées touristiques à fin juillet 2017 suite à l'afflux des touristes étrangers (+13,5% pour 51% des arrivées) inhérent à la reprise des marchés historiques (+6% pour les espagnols et +5% pour les français) conjugués

au comportement positif des marchés émergents (+406% pour la Chine<sup>49</sup>, +46% pour le Japon et +47% pour le Brésil) et du maintien de la confiance des MRE (+3%). Les nuitées ont progressé de leur côté de 17,2% à fin juillet 2017 (+21% des non-résidents et +9% du tourisme interne pour 31% des nuitées) au moment où les recettes de voyage ont enregistré une hausse de 5% à fin août 2017

Par ailleurs, l'érosion des capacités d'investissement des grandes enseignes hôtelières et la dégradation des marges des tours opérateurs impactent négativement l'offre touristique nationale de qualité. Ainsi, à fin 2016, la capacité hôtelière classée s'est appréciée en moyenne de 5,2% pour atteindre 242.707 lits (2,2 points au-dessous du sentier de croissance de la vision 2020), soit une sous-capacité de 31.747 lits par rapport à l'objectif intermédiaire de la vision 2020.

Ainsi, l'attractivité du secteur semble mise à mal comme en témoigne l'atonie des arrivées touristiques qui ont atteint 10,33 millions à fin 2016 en hausse moyenne de 1,8% entre 2010 et 2016 (5 points au-dessous du sentier de croissance de la vision 2020), soit un manque à gagner de 3,4 millions d'arrivées par rapport à l'objectif intermédiaire de la vision 2020.

Cependant, 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 pour atteindre à terme 13,6 millions (+3,9% en moyenne et un gap de 6,7 millions de touristes par rapport à l'objectif 2020) et ce, en perspective de la reprise (+5,3% pour la France) et de la consolidation (+7,4% pour les MRE et 9,8% pour le Royaume Uni) des marchés historiques de court-courrier entre 2017 et 2020 conjugué au renforcement (+14,1% pour le Moyen Orient) et à l'ouverture (Etats Unis, Russie, Chine, ...) sur les marchés de moyen et long-courriers.

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

Le Département a initié plusieurs actions dans le sens de la promotion de la place des femmes dans le secteur touristique. Cependant, cette implication ne s'est pas encore traduite par une intégration systématique de la dimension genre dans les plans d'actions du Département. Des efforts supplémentaires sont à déployer dans ce sens afin que le Département soit en ligne avec l'article 39 de la nouvelle LOF.

### 8.2.1 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, actuellement, à 1.335 cadres et agents, dont 621 femmes, soit un taux de féminisation de l'effectif global du Département de 47%. Cette part est encore plus importante au niveau de l'administration centrale, puisqu'elle est de 50%.

Cette tendance s'explique par les recrutements opérés ces dernières années, où les femmes ont représenté 60% au titre de l'année 2016.

<sup>49</sup> Si ce taux venait à être maintenu à fin 2017, le marché chinois deviendrait aussi important que celui des marchés italiens et allemands des touristes étrangers avec près de 240.000 visiteurs contre 42.844 en 2016.



Par rapport à la participation de la femme dans le circuit de décision au sein du Département, le nombre de postes de responsabilité occupés par les femmes est de 23 postes, soit une part de 27% du total des managers. Toutefois, la part des femmes managers varie entre le niveau central et le niveau régional :

- 43% des managers de l'Administration centrale ;
- 20% des managers des Délégations ;
- 9% des managers des établissements de formation.

Il y a lieu de noter à cet égard que le Département du tourisme compte parmi ses hauts fonctionnaires une femme secrétaire d'Etat, une femme secrétaire générale et une femme directrice centrale.

En termes de formation continue, 40% des femmes en ont bénéficié au titre de l'année 2016.

### 8.2.2 Prise en compte de la dimension genre dans les programmes et projets du Département

Dans le but de promouvoir l'égalité de genre dans le secteur touristique, un certain nombre de projets est mis en place ou en perspective, relatifs notamment aux aspects liés à l'employabilité des femmes dans le secteur et à l'adaptation de l'offre touristique aux spécificités des besoins des femmes.

- *L'Autonomisation socio-économique des femmes à travers le tourisme au Maroc*

En marge de la Journée Marocaine du Tourisme Durable et Responsable tenue à Rabat, le 25 janvier 2016, un mémorandum d'entente relatif à l'autonomisation socio-économique des femmes grâce au tourisme au Maroc, a été signé par le Département du Tourisme, l'Organisation Mondiale du Tourisme et la Confédération Nationale du Tourisme.

L'objectif principal du projet est de promouvoir 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 et ce, à travers les champs d'actions suivants :

- Renforcement de l'emploi des femmes dans les entreprises touristiques et dans les activités génératrices de revenus en lien avec le secteur ;
- Accroissement des opportunités en faveur des femmes pour créer leurs propres petites entreprises par le biais du micro-financement;
- Promotion de la participation des femmes au niveau local dans les processus de planification, de gestion et de prise de décision dans le domaine touristique.

Ce projet devra se décliner en plans d'actions opérationnels pour quatre régions pilotes, identifiées selon leur potentiel de développement touristique. Il s'agit de la Région de Tanger-Tétouan-Al Hoceïma, de la Région Fès-Meknès, de la Région Marrakech-Safi et de la Région Béni Mellal-Khénifra.

- *Le Programme de développement intégré du tourisme rural et de nature*

En vue de créer une offre de tourisme rural riche et diversifiée sur l'ensemble du territoire national, le Programme de développement intégré du tourisme rural et de nature couvrant la période 2014-2025 a été lancé, proposant 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. Ce programme qui vise les populations isolées et défavorisées en milieu rural, constitue une opportunité pour améliorer l'employabilité des femmes du milieu rural, dont la part inactive est estimée à 63,4% en 2015.

- *La Charte marocaine du tourisme responsable*

La stratégie de développement touristique du Maroc « Vision 2020 » a fait de la durabilité un de ses piliers fondateurs et lui consacre tout un chantier (parmi les six chantiers majeurs de la vision). Ce chantier vise à intégrer la durabilité au niveau de l'ensemble du cycle de vie du produit touristique (planification, conception, investissement, exploitation, promotion et évaluation). A cet effet, et face à un contexte international plus enclin aux problématiques liées au développement durable<sup>50</sup>, le Département du Tourisme a réaffirmé son engagement pour le tourisme durable, à travers la refonte de la charte marocaine du tourisme responsable initialement appelée charte marocaine du tourisme durable<sup>51</sup>. La nouvelle charte intègre désormais toutes ces évolutions et se décline en engagements clairs pour chacun des acteurs (institutionnels, touristes, professionnels, investisseurs et citoyens), selon les quatre principes fondateurs du tourisme durable, à savoir :

- La protection de l'environnement et de la biodiversité ;
- La pérennisation de la culture et du patrimoine ;
- La priorisation du développement local et le respect des communautés d'accueil ;
- L'adoption des principes d'équité, d'éthique et de responsabilité sociale.

La charte marocaine du tourisme responsable, vise aussi la sensibilisation des parties prenantes du tourisme sur la question de l'égalité de genre, dûment stipulée au niveau de son 4<sup>ème</sup> principe sur Equité, éthique et responsabilité sociétale, moyennant l'engagement pour promouvoir et appliquer une approche genre dans toutes les formes de développement et de promotion du tourisme.

- *La loi 80-14 relative aux établissements touristiques et aux autres formes d'hébergement touristique*

Dans un objectif d'alignement de l'offre touristique nationale sur les standards internationaux en intégrant les meilleures pratiques en termes de qualité, de sécurité, d'hygiène et de développement durable, une nouvelle loi<sup>52</sup> est entrée en vigueur en juillet 2015, relative aux établissements touristiques et aux autres formes d'hébergement touristique. Dans le souci d'intégrer la dimension genre parmi les conditions d'accueil des touristes, cette nouvelle réglementation prévoit l'élaboration de grilles de classement marquant l'obligation d'avoir des installations séparées pour hommes et femmes, notamment pour les hammams, les saunas et les vestiaires.

En termes budgétaires, la déclinaison du budget du Département du Tourisme fait état d'une absence de la prise en compte de la dimension genre dans les programmes adoptés par le Département. En conséquence, les indicateurs de performance élaborés n'intègre pas la dimension genre, alors que l'article 39 de la nouvelle LOF stipule l'intégration de cette

<sup>50</sup> Signature de l'Accord de Paris

<sup>51</sup> Adoptée en 2006 dans le cadre de la Vision 2010.

<sup>52</sup> Loi 80-14

dimension dans les indicateurs de performance élaborés par les Départements ministériels et les institutions publiques.

A cet effet, et s'inscrivant dans une approche progressive d'intégration du genre dans la programmation stratégique et budgétaire du département du tourisme, il est proposé de prendre en considération les indicateurs déclinés dans le tableau qui suit :

Programme	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateurs d'objectifs	Propositions d'indicateurs sensibles au genre
Support, gouvernance et pilotage stratégique	99,33	Accompagnement du secteur touristique par la réalisation d'études et d'analyses adéquates	-Nombre d'études intégrant l'approche genre (indicateur proposé)	
		Le développement d'accords bilatéraux et multilatéraux de coopération et partenariats	-Taux de réalisation des accords de coopération internationale signés	-Part des accords signés traitant de l'aspect genre dans le tourisme
Compétitivité et durabilité de la chaîne de valeur touristique	26,9	Modernisation et adaptation du cadre réglementaire des métiers du tourisme	-Taux de production des textes réglementaires 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 professionnels du tourisme et des touristes
		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 établissements touristiques bénéficiant de l'accompagnement  -Part des femmes dans les représentations professionnelles liées aux métiers du tourisme
		Pilotage de la durabilité, d'orientation, d'appui des acteurs et valorisation des initiatives	-Taux de participation aux éditions de la journée marocaine du tourisme durable et responsable  -Taux d'évolution des candidatures reçues aux trophées Maroc tourisme durable	-Taux de participation des femmes aux éditions de la journée marocaine du tourisme durable et responsable  -Taux d'évolution des candidatures des femmes aux trophées Maroc tourisme durable

Développement du capital humain	26,6	Formation des ressources humaines des EFHT	-Formations continues organisées au profit des RH des EFHT (Taux d'atteinte de l'objectif de formation)	Part des femmes de la formation continue
		Amélioration du taux d'encadrement pédagogique	-Taux d'encadrement pédagogique (technique et général)	-Part des femmes de l'encadrement pédagogique -Part des femmes dans le corps assurant l'encadrement pédagogique en matière de formation dans les métiers du tourisme

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

D'après l'organisation Mondiale du Tourisme, la main d'œuvre touristique est composée majoritairement de femmes. Seulement, les femmes occupent en grande partie des emplois subalternes et moins bien rémunérés, d'autant plus qu'un grand nombre de femmes accomplissent des tâches non rémunérées au sein des entreprises touristiques familiales.

Conscient de l'importance de la promotion de l'égalité de genre dans le secteur du tourisme au Maroc, le Département du Tourisme a mis en place un certain nombre de mesures pour la sensibilisation des acteurs du secteur. Cependant, les résultats sont toujours en deçà des espérances.

Selon les données<sup>53</sup> sur les établissements de formation touristique et hôtelière relevant du Département du tourisme, la part des filles dans le total des lauréats, au titre de l'année 2016, est située à 43% dans le total des lauréats. La part des filles lauréates est d'autant plus importante à l'Institut Supérieur International du Tourisme de Tanger qui dépasse le seuil de la parité (55%).

Dans le cadre du dispositif national de la formation<sup>54</sup> dans le secteur touristique, la part des filles dépassent la moitié du total des lauréats, soit 56%, au titre de l'année 2015, correspondant à 1.239 lauréates, 65% sont des techniciennes, suivies des techniciennes qualifiées (18%) et des techniciennes spécialisées (16%).

Cependant, la situation de parité dans les cycles de formation professionnelle dans les métiers du tourisme n'est pas reflétée au niveau du marché du travail.

En effet, le taux de féminisation dans le secteur touristique est parmi les plus faibles de l'économie nationale, avec une part de 22,8% en 2015.

En milieu urbain, le taux de féminisation de la population active occupée dans le secteur touristique est de 23,8% au titre de l'année 2015 contre 16,6% au milieu rural.

<sup>53</sup> Données du Département du Tourisme.

<sup>54</sup> Données du Département de la Formation Professionnelle.

D'où l'importance de la prise en compte de la dimension genre dans les systèmes d'information liés au secteur touristique et ce, afin de cerner les actions à entreprendre dans le but d'améliorer la présence quantitative et qualitative des femmes (la participation dans tout le processus managérial de décision).

## 9. MINISTERE DELEGUE DES AFFAIRES GENERALES ET DE LA GOUVERNANCE

Conscient du rôle crucial de la mixité dans l'instauration des mécanismes de bonne gouvernance, le MAGG continue ses efforts en matière d'intégration de la dimension genre dans la gestion et la promotion de ses ressources humaines ainsi que dans l'établissement d'un cadre réglementaire et instrumental à même de renforcer la présence des femmes dans les instances de gouvernance des institutions publiques.

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

Inspirée des Hautes Directives Royales, de la Nouvelle Constitution et du Programme du Gouvernement, le MAGG a mis en place une nouvelle vision stratégique et ce, en coopération avec l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE).

Cette vision ambitionne de créer une dynamique de développement articulée autour de quatre axes majeurs à savoir :

- La réforme du système de compensation, tout en protégeant le pouvoir d'achat des Citoyens;
- Le renforcement de la compétitivité économique marocaine ;
- La gouvernance et l'amélioration de l'efficience des politiques publiques;
- L'accompagnement des réformes structurelles et des programmes stratégiques du Royaume et ce à travers la coordination et le suivi du partenariat avec les organismes internationaux.

A cet égard, plusieurs actions ont été réalisées, au titre de l'année en 2016, en matière de renforcement de la complémentarité entre les politiques publiques et l'amélioration de l'efficacité des actions, de la gouvernance publique pour mieux gérer les risques de catastrophes naturelles et de contribution à la concrétisation des Objectifs du Développement Durable (ODD post 2015).

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

Le MAGG a initié plusieurs actions en faveur du renforcement de la présence des femmes dans les organes de gouvernance du Ministère et ainsi que des institutions publiques.

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

En termes de ressources humaines, le MAGG compte au total 191 fonctionnaires avec un taux de féminisation avoisinant 45,5%. La part des femmes dans les postes de responsabilité est située, quant à elle, à 55%, ce qui signifie que ce Ministère a réussi le pari de la parité. Il y a lieu de noter à cet égard que 73% des postes de chefs de divisions sont occupés par des femmes, ce qui témoigne d'une implication effective des femmes fonctionnaires du MAGG

dans l'encadrement et la mise en œuvre de la stratégie d'actions du Département.

### 9.2.2 Programmes et projets sensibles au genre

Dans le cadre des actions entreprises pour l'amélioration de la gouvernance des politiques publiques, le MAGG en partenariat avec le PNUD, l'UNICEF et l'ONU Femmes ont lancé le programme conjoint « Harmonisation et Evaluation des Politiques Publiques ». Ce programme consiste en la conception et l'expérimentation des dispositifs de mise en cohérence et d'évaluation des politiques publiques, à travers la définition et l'analyse des instruments de coordination, d'harmonisation et de suivi de l'action publique de l'ensemble des intervenants dans le processus d'élaboration, de budgétisation, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques, en tenant compte de la dimension genre et l'autonomisation des femmes.

A cet égard et afin de promouvoir l'accès des femmes aux instances de gouvernance des entreprises publiques et privées, le Ministère en partenariat avec ONU Femmes, a lancé, en 2016, une étude ayant pour objectifs la réalisation d'une analyse genre des textes juridiques et réglementaires au Maroc, d'un benchmark des meilleurs pratiques internationales, ainsi que la formulation de recommandations stratégiques pour renforcer la présence des femmes dans les instances de gouvernance et de prise de décision.

Dans ce sens, un atelier de consultation sur l'égalité de chance dans l'accès aux instances de gouvernance des grandes entreprises publiques et privées a été organisé, en février 2017, qui a été consacré à la présentation et à la discussion des résultats préliminaires de l'étude. Ont pris part à cet atelier les représentants des départements ministériels concernés, des instances des organismes régulation, des entreprises publiques et privées, des entreprises cotées en bourse, de la CGEM...

Dans le même sillage, Il y a lieu de noter que le MAGG a été chargé d'assurer le suivi de Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF)<sup>55</sup> au titre de la période 2017-2021.

En effet, le MAGG fait partie du Groupe d'effet 1 «Gouvernance démocratique et Régionalisation avancée », dont l'objectif est d'appuyer les partenaires institutionnels et la société civile afin qu'ils mettent en œuvre, le processus de régionalisation avancée et les principes d'une gouvernance démocratique participative, sensible au genre et au handicap et fondée sur les droits humains, tels que consacrés par la Constitution et les engagements internationaux.

De plus, le Ministère est impliqué dans la réalisation de l'Effet 5 portant sur « les politiques publiques et les stratégies nationales et régionales assurant la réduction des inégalités socio-économiques territoriales et de genre ».

#### ❖ *Mécanisme de suivi et dévaluation sensible au genre : Mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle LOF*

En se référant aux dispositions de la nouvelle LOF, le MAGG a déclinée son budget en 2 programmes relatifs au support et pilotage et à la gouvernance, pouvoir d'achat et

<sup>55</sup> Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF), est le cadre stratégique commun des activités opérationnelles des Nations Unies au niveau des pays. Il définit la réponse collective, cohérente et intégrée des Nations Unies aux priorités et besoins nationaux, dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD post 2015).

coopération. Ces programmes sont traduits en cinq projets. Toutefois, le MAGG ne s'est pas encore aligné à l'article 39 de la nouvelle LOF stipulant l'intégration de la dimension genre dans ses indicateurs de performance.

A cet égard, le tableau qui suit inclut des propositions en termes de gendérisation des certains indicateurs de performance jugés pertinents au regard de la stratégie d'actions du Ministère et de la promotion de l'égalité de genre.

Programme	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs	Indicateur de performance	Proposition de gendérisation des indicateurs de performance
<i>Gouvernance, pouvoir d'achat et coopération</i>	Amélioration de la gouvernance des politiques publiques	2,7	Amélioration de la gouvernance des politiques publiques	-Nombre d'instruments conçus ou mis en place pour la mise en cohérence des politiques publiques -Nombre de bénéficiaires d'actions de renforcement de capacités en matière de gouvernance des politiques publiques.	- Nombre d'instruments conçus ou mis en place pour la mise en cohérence des politiques publiques et quoi intègrent la dimension genre  -A désagréger les bénéficiaires par sexe
	Renforcement de la coopération internationale avec les partenaires de développement (Banque Mondiale, OCDE, etc.)	0	Pilotage de la mise en œuvre du cadre de partenariat stratégique avec la Banque Mondiale et renforcer la coopération avec d'autres organismes de développement	-Nombre d'accords de prêts et de dons conclus par an	-Nombre de projets conclus intégrant ou visant la promotion de l'égalité de genre
<i>Support et Pilotage</i>	Amélioration des conditions de travail, développement des compétences et renforcement du système d'information	28,6	-Rationalisation de la gestion des ressources	-Nombre moyen de jours de formation par agent par année par JFH/Agent	A accompagner par : -Part des femmes bénéficiaires de la formation continue -Part des femmes responsables

## 10. DEPARTEMENT DE L'ARTISANAT ET DE L'ECONOMIE SOCIALE

De par sa nature, l'économie sociale veille à la promotion de l'économie locale et du travail décent. Elle œuvre notamment pour l'émancipation des communautés et des femmes. Le développement de l'économie sociale permet également de lutter contre la pauvreté et contribue à la réalisation d'une croissance économique soutenue, inclusive et durable.

Quant à l'artisanat, le Maroc dispose d'un savoir-faire et d'une richesse irréfutable dont le développement peut contribuer à faire face au niveau micro aux inégalités de genre et à l'autonomisation des femmes. Sur le plan macro, il contribue à relever les défis de la mondialisation, du libre-échange et du développement durable.

L'ensemble de ces objectifs ne peut être réalisé efficacement sans une réelle prise en considération de la dimension genre lors de la formulation des objectifs assortis aux programmes et des indicateurs qui en mesurent les résultats.

### 10.1. Etat d'avancement de la stratégie d'actions du Secrétariat de l'Artisanat et de l'Economie Sociale

Le Secrétariat d'Etat Chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale (SAES) relève du Ministère du Tourisme, du Transport Aérien, de l'Artisanat et de l'Economie Sociale. Il a pour mission principale la promotion de l'économie sociale et le développement de l'artisanat.

#### *Le secteur de l'artisanat*

Le département chargé de l'artisanat s'est engagé dans la mise en œuvre de la stratégie de développement de ce secteur à l'horizon 2015. Les principaux axes de cette stratégie s'articulent autour de la création d'un tissu dynamique d'entreprises à travers:

- ❖ l'émergence d'entreprises de grande taille
- ❖ le développement des petites et moyennes entreprises structurées
- ❖ l'amélioration des revenus des mono-artisans
- ❖ l'amélioration de la qualité du produit et son adaptation aux besoins du marché
- ❖ la mise en place d'un système de formation de qualité
- ❖ la mise en place d'un système de couverture médicale obligatoire
- ❖ la promotion de nouveaux outils et mécanismes de financement des activités artisanales.

Aujourd'hui, une nouvelle stratégie du secteur de l'artisanat post 2015 est en cours d'élaboration. Elle englobera l'artisanat à fort contenu culturel ainsi que l'ensemble des métiers de l'artisanat.

#### *Economie sociale*

Dans le cadre de la Stratégie Nationale de Développement de l'Economie Sociale et Solidaire (2010-2020), le Programme d'Actions Opérationnel Transversal vise à soutenir et à appuyer les organismes de ce secteur, à promouvoir la commercialisation de leurs produits et prestations et à encourager le regroupement notamment des femmes et des jeunes dans des actions collectives favorisant l'accès aux projets générateurs de revenus ainsi qu'à l'auto-emploi. Cette stratégie se base sur deux leviers et sept axes :

- ❖ Levier 1 : Renforcement des acteurs de l'économie sociale et solidaire et de la complémentarité entre ses composantes ;
- ❖ Levier 2 : Amélioration de la gouvernance et de l'environnement global du secteur ;



Par ailleurs, une nouvelle loi cadre de l'économie sociale visant une meilleure organisation de ce secteur est en cours d'élaboration. Cette loi-cadre régirait le secteur de l'économie sociale et lui permettrait de :

- clarifier le domaine d'intervention ainsi que les champs d'activités.
- jouer pleinement son rôle socio-économique.
- œuvrer pour l'intégration, la coordination et la convergence des programmes des différents acteurs du domaine de l'économie sociale.
- développer la performance des unités de ce secteur (coopératives, associations, mutuelles ...) et ce, à travers les opérations de réseautage et de regroupement.

## **10.2. Efforts déployés pour la promotion de l'égalité de genre dans les secteurs de l'artisanat et de l'économie sociale**

### **10.2.1 Prise en compte de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines au sein du Secrétariat de l'Artisanat et de l'Economie Sociale**

L'effectif du personnel du SAES est de l'ordre de 1039 personnes, dont 43% sont des femmes. La proportion des femmes parmi les cadres supérieurs s'élève à 47% et à 30% pour les cadres de maîtrise.

En termes de responsabilité, 33 femmes occupent des postes de responsabilité, soit une part de 25%. Le niveau de responsabilité où le pourcentage des femmes est le plus élevé est celui du poste de chef de service central: 45% des postes de chef de service sont occupés par des femmes. Toutefois, seule une femme est directeur central sur 5 postes de ce niveau. Aussi, la représentation féminine est-elle de l'ordre de 7% dans les postes de directeurs territoriaux.

### **10.2.2 Programmes et projets sensibles au genre**

Conformément aux dispositions de la Loi Organique des Finances n° 130-13, le budget du SAES est décliné en 3 programmes et 12 projets.

L'ensemble des dépenses sont d'ordre général et ne traduit pas l'effort entrepris par le SAES envers la réduction de l'iniquité et l'inégalité de genre de ce secteur. La priorité et l'encouragement des femmes à bénéficier des programmes ne sont pas traduites dans le budget.

Des objectifs et indicateurs sensibles au genre associés aux programmes tels qu'ils ont été prévus par la loi organique précitée permettraient de corriger les situations d'inéquité et d'inégalité de ce secteur et renforceraient l'autonomisation des femmes.

Le tableau ci-dessous met en relief les projets et les budgets qui leurs sont alloués. Il illustre d'une manière significative la contribution implicite à la promotion des femmes des secteurs de l'artisanat et de l'économie sociale.

Programmes	Projets sensibles au genre	Budget alloué (en millions de dirhams)	Part dans le budget total du ministère
Artisanat	Appui à la Production et à la Commercialisation	163	26 %
	Labélisation, Certification et Innovation - Poursuite des Projets MCA	10,4	1,7%
	Promotion de l'artisanat et ses sous projets: - Contribution aux Dépenses d'Investissement de la Maison de l'Artisan - Poursuite des Projets MCA	93,4	15%
	Formation Initiale	55,4	8,9%
	Alphabétisation Fonctionnelle- Poursuite des Projets MCA	3	0,5
Economie Sociale	Promotion de l'Economie Sociale	16,3	2,6%
Total		341,6	55%

Source : SAES

### Déclinaison budgétaire des projets mis en place par le SAES au titre de l'année 2017 contribuant de façon implicite à la promotion de la dimension genre

Ce département alloue 55% de son budget à des projets dont les intitulés et les objectifs ne sont pas formulés de façon à intégrer le genre mais qui bénéficient toutefois à une part assez significative des femmes de ces secteurs.

#### ➤ Programmes et projets sensibles au genre dans le secteur de l'artisanat

Les infrastructures de production et de commercialisation sont des maillons cruciaux pour le développement socio-économique de l'artisanat. Ils 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 est tributaire de la disponibilité d'espaces de production et de commercialisation adéquats.

##### ❖ Dar Sanaa

Ces espaces de production sont mis en place pour accompagner notamment les femmes artisanes dans le monde rural. Ils leur permettent, d'une part, de disposer de locaux pour produire, exposer et vendre leurs produits et d'autre part, de disposer de moyens techniques mutualisés qui leur permettraient d'améliorer leur productivité ainsi que leurs conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Le département chargé de ce secteur a créé 54 « Dar Sanaa » au profit de 2830 femmes bénéficiaires exerçant les métiers du tapis rural, de la broderie et la couture entre 2012 à 2016.

##### ❖ Labélisation, certification et innovation

Le projet « Labélisation, certification et innovation » a permis de créer 25 marques d'artisanat au profit des femmes artisanes. Ce chiffre constitue 50% de l'ensemble des marques élaborées. La création de ces marques a permis entre autres l'octroi de certifications à des unités de production dont 35% sont dirigés par des femmes.

Par ailleurs le nombre et le pourcentage des femmes ayant reçu le « Prix National des Meilleurs Artisans » s'est accru entre 2013 et 2016 passant respectivement de 7 à 10, soit 46% à 66% du total des prix.

#### ❖ 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 2012-2016. Le tableau ci-après détaille l'évolution du nombre d'association professionnelle féminine ayant bénéficié de cet appui.

	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Associations professionnelles féminines	7	3	6	5	9	30

Source : SAES

#### Nombre d'associations professionnelles féminines ayant bénéficié de l'appui du SAES

#### ➤ Programmes et projets sensibles au genre dans le secteur de l'économie sociale

Certains projets relevant du secteur soutenu par le SAES bénéficient largement aux femmes : ils soutiennent la promotion et la commercialisation de leurs biens et services et accompagnent leur projet d'activités génératrices de revenu.

#### ❖ Salons nationaux et régionaux de l'économie sociale et solidaire

Ces salons ont pour objectif d'exposer et de promouvoir les produits et prestations des coopératives et associations, sensibiliser aux projets de l'économie sociale et inciter à l'achat solidaire. Ils représentent aussi une opportunité d'échange, de dialogue et de concertation entre les différents acteurs de l'économie sociale. La participation féminine dépasse les 60%.

#### ❖ Les marchés itinérants

30 éditions de marchés itinérants ont été organisées. Elles ont permis la participation de plus de 1900 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 des activités génératrices de revenu et d'encadrer les coopératives et les associations de développement et ce, afin de mieux présenter et améliorer la qualité de leurs produits. La participation féminine dans ces marchés dépasse les 70%.

#### ❖ Formation

En marge des salons, le SAES organise des ateliers de formation au profit des coopératives et associations et entreprises sociales et ce, dans différents modules. Au-delà de la sensibilisation au cadre juridique des coopératives, ces formations portent sur la gestion, la comptabilité, les techniques de commercialisation et le management de qualité. Le but de ces formations /sensibilisations est de renforcer les capacités de production et d'innovation des représentants des coopératives et associations pour améliorer la gouvernance et transparence dans la gestion de leurs affaires. Ces modules ont concerné plus de 2000 représentants avec une participation féminine qui dépasse 70%.

## ❖ « Mourafaka »

Le programme «Mourafaka», lancé en janvier 2011, ciblant 500 nouvelles coopératives chaque année vise à soutenir les coopératives en phase de démarrage pour les aider à relever les défis liées essentiellement à la faiblesse des compétences managériales, techniques et marketing de ces entreprises. Cet accompagnement bénéficie en priorité aux jeunes, aux femmes et aux projets innovants.

Initialement prévue pour la période 2011- 2015, la durée d'exécution de ce programme a été étendue à l'année 2018. Cela permettra l'appui et l'accompagnement de 2.000 coopératives nouvelles au titre de la période 2015-2018.

- **Mécanisme de suivi et d'évaluation sensible au genre : mise en place des indicateurs de performance sensibles au genre en ligne avec la nouvelle Loi Organique des Finances**

Programmes	Projets	Budget (en millions de dirhams)	Objectifs à désagréger par sexe	Indicateurs de performance	Proposition de gendérisation des indicateurs de performance
Artisanat	Appui à la production et à la commercialisation	131,4	Promouvoir la qualité et l'innovation et renforcer la qualité des produits de l'artisanat	Nombre de bénéficiaires des événements organisés	A désagréger par sexe les bénéficiaires
			Améliorer les conditions de production et de travail des acteurs du secteur	Nombre de bénéficiaires des appuis aux d'artisans	A désagréger par sexe les bénéficiaires
				Nombre des bénéficiaires des infrastructures créées ou aménagées	A désagréger par sexe les bénéficiaires
			Former et renforcer les capacités des acteurs du secteur	Taux d'insertion des lauréats à la sortie de l'institut	A désagréger par sexe les lauréats
Economie sociale	Promotion de l'économie sociale et solidaire	22,7	Développement des coopératives	Taux d'accompagnement des coopératives	A Spécifier les coopératives exclusivement féminines et mixtes

### 10.3. Analyse des principaux indicateurs de résultats de l'artisanat et de l'économie sociale

- *Secteur de l'artisanat*

Dix ans après la mise en œuvre de la stratégie de ce secteur, des avancées importantes peuvent être constatées. Les activités artisanales, le chiffre d'affaires du secteur a plus que doublé pour atteindre 22,46 milliards de dirhams en 2015. Le nombre de PME de l'artisanat est porté à 910 unités en 2016 contre 120 unités au lancement de la stratégie. Aussi, entre 2006 et 2015, près de 70.820 emplois ont été créés dans l'artisanat à fort contenu culturel contre un objectif de 115.000 emplois prévus.

Les exportations du secteur ont enregistré un taux de croissance de 6% par rapport à 2014. Celles destinées à l'Europe ont, quant à elles, progressé de 11%.

➤ *Secteur de l'économie sociale*

Le secteur de l'économie social compte, au Maroc, 15.730 coopératives (contre 4.827 coopératives en 2003), regroupant 484.129 adhérents répartis dans 22 secteurs et 117 branches d'activité et générant un capital de plus de 6,47 milliards de dirhams. L'agriculture et l'artisanat regroupe 83% des coopératives. Le secteur exporte aussi 1,5% du PIB.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à adhérer aux coopératives pour exercer des activités génératrices de revenus. Les femmes sont également de plus en plus intéressées par la direction de coopératives : Le nombre de présidentes de coopératives est de l'ordre de 2280.

Le nombre de coopératives exclusivement féminines s'est accru indéniablement ces dernières années, passant de 738 en 2008 à 2.280 en 2015. Toutefois ces coopératives ne représentent que 14% de l'ensemble des coopératives. Celles-ci exercent à hauteur de 43,3% dans l'artisanat, de 33,5% dans l'agriculture et de 12% dans le secteur arganier.

Une prise en compte de la dimension genre de façon plus explicite permettra de développer davantage l'entreprenariat féminin à travers les coopératives et par conséquent l'autonomisation et l'inclusion économique des femmes.

## CONCLUSION GENERALE

Les analyses conduites dans le cadre de cette édition du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre attestent que les Départements ministériels empruntent progressivement la voie tracée par la nouvelle LOF en termes de prise en compte de la dimension genre dans leurs pratiques de programmation, de planification et de suivi/évaluation.

Le processus d'accompagnement des Ministères piloté par le Ministère de l'Economie et des Finances est, ainsi, appelé à être maintenu voire accéléré pour réussir le pari d'une appropriation pertinente et commune des dispositions de la nouvelle LOF et, en conséquence, instaurer systématiquement les outils opérationnels à même de rendre l'égalité des sexes factuelle, en assurant une jouissance égale des femmes et des hommes sans distinction aucune de leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux.

C'est dire que ce processus en amélioration continue ne peut apporter les résultats escomptés sans l'adhésion des Départements ministériels qui sont amenés à appliquer les principes de la gestion axée sur les résultats et tenant compte de la dimension genre tels que présentés dans la nouvelle LOF et la circulaire du Premier Ministre (n°7/2017).

Cette adhésion ne pourra prendre tout son sens que par la mise en place de préalables organisationnels et opérationnels jugés nécessaires à cet égard, en l'occurrence, l'implication de l'ensemble de structures relevant de chaque Département ministériel au regard de la transversalité du concept genre, ainsi que la gendérisation de leurs systèmes d'information, comme étant une condition nécessaire pour disposer des outils en mesure de réussir les exercices d'évaluation sous le prisme genre de l'action publique.

## Références bibliographiques

- Ministère de l'Economie et des Finances, « Morasses budgétaires, 2017 ».
- Ministère de l'Economie et des Finances, « Note de présentation de la Loi de Finances 2017 ».
- Ministère de l'Economie et des Finances, « Rapport sur le budget axé sur les résultats et tenant compte de l'aspect genre», éditions, 2014, 2015, 201, 2017.
- Enquête Nationale sur le Niveau de vie des Ménages 2006/2007, HCP.
- Les indicateurs sociaux 2010 et 2011,2013, 2014, HCP.
- HCP, Rapport annuel détaillé sur l'emploi éditions 2010, 2011, 2012, 2013.
- HCP : Femmes en chiffres, 2016
- HCP, Enquête emploi, 2015.
- HCP, Activité, emploi et chômage, premiers résultats (annuel), 2014 et 2015.
- HCP, Résultats l'Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps au Maroc 2011-2012.
- Etude « égalité de genre, politiques publiques et croissance économique an Maroc », Direction des Etudes et des Prévisions Financières, OCP Policy Center, mats 2017.

### Accès équitable aux droits Civils et Politiques

#### Ministère de la Justice

- Contribution au Rapport Genre 2018, Ministère de la Justice, Juillet 2017 : « Rapport genre pour l'année 2018 : Ministère de la Justice »

#### Ministère des Habous et des Affaires Islamiques

- Contribution du Ministère des Habous et des Affaires Islamiques au Rapport Genre 2018, Aout 2017.
- [www.habous.gov.ma](http://www.habous.gov.ma)

#### Direction Générale des Collectivités Locales

- Contribution au Rapport Genre 2018, la Direction Générale des Collectivité Locale, juillet 2017.
- Termes de références de l'appel à proposition pour « le renforcement des capacités en matière de gouvernance locale sensible au genre et de leadership féminin» dans le cadre du nouveau partenariat signé entre la Direction Générale des Collectivités Locales et l'ONU Femmes pour la promotion de la gouvernance territoriale sensible au genre (2017-2020).
- Termes de références relatifs pour l'évaluation finale externe du projet de partenariat entre la Direction Générale des Collectivités Locales et l'ONU Femmes pour la promotion de la participation des femmes à la gestion des affaires locales et le renforcement de la gouvernance territoriale sensible au genre (2014-2017).
- Fiche-projet de la convention de partenariat entre la DGCL et l'ONU femmes relative à la « promotion de la participation des femmes à la gestion des affaires locales et le renforcement de la gouvernance territoriale sensible au genre », juin 2014-juin 2016.
- Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental sur « les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations», mai 2016.
- Termes de références relatifs à la consultation pour l'appui à la mise en place d'une unité de l'égalité de genre au niveau de la DGCL et le renforcement des capacités des points focaux genre, 2014.
- Ministère de l'intérieur, guide juridique des collectivités locales, 2010.

#### Ministère délégué chargé des Relations avec le Parlement et la Société Civile

- Contribution au Rapport Genre 2018, Ministère Délégué Chargé des Relations avec le Parlement et la Société Civile
- Projet de Performance du MDCRPSC relatif à la Loi de Finances 2017
- Mot du Ministre délégué auprès du Chef du gouvernement chargé des relations avec le parlement et la société civile, Porte-parole du gouvernement / « les réalisations du Ministère au cours de l'année 2016 »
- Site : <http://lof.finances.gov.ma>

#### Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social

- Le Projet de performance du Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social
- La contribution du Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social
- Morasses Budgétaires du Ministère de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social
- le rapport de l'Unicef "Progress for children with equity in the Middle East and north Africa"
- L'étude du Haut-Commissariat au Plan sur la pauvreté multidimensionnelle des enfants 2001-2014

#### Ministère délégué chargé la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique

- Rapport d'activité du Ministère chargé de la Fonction Publique et de la Modernisation, année 2016.
- Rapport sur les Ressources Humaines dans la Fonction Publique, 2015.
- Fonctionnaires civils dans les administrations publiques, 2016.
- Projet de Performance PDP du MRAFP.
- Site internet du MRAFP : [www.mmsp.gov.ma](http://www.mmsp.gov.ma).
- Site internet du MRAFP : [www.ogfp.ma](http://www.ogfp.ma).

## Ministère de l'Economie et des Finances

- Contribution du Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG), Septembre 2017.
- Projet de Performance au titre de la LF 2017, Ministère de l'Economie et des Finances.
- Les ressources humaines du MEF (Recueil statistique), Ministère de l'Economie et des Finances.

## Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération

- Contribution du Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération au Rapport Genre 2018, juillet 2017.
- Ministère de l'Economie et des Finances, « Morasses budgétaires LF 2016 ».

## Ministère délégué chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration

- United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2015). Trends in International Migrant Stock: Migrants by Destination and Origin (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015).
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2015). Trends in International Migrant Stock: Migrants by Age and Sex (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2015).
- Haut-Commissariat au Plan, Recensement Général de la Population et de l'Habitat, 2014.
- Fondation européenne pour la formation, « Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES) : Maroc », mai 2015.
- Site officiel de la Chambre des Représentants : [www.chambredesrepresentants.ma](http://www.chambredesrepresentants.ma)
- Site officiel du Ministère Chargé des Marocains Résidant à l'Etranger et des Affaires de la Migration : [www.marocainsdumonde.gov.ma](http://www.marocainsdumonde.gov.ma)
- Site officiel de l'organisation des Nations Unis : [www.un.org](http://www.un.org)

## Département de la Communication

- Rapport « Qui fait l'info ? », Haute Autorité de de la Communication Audiovisuelle (HACA), 2017
- Rapports du Département de la Communication sur les efforts de promotion de la liberté de la presse 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016
- Note de présentation de la loi de finances 2017
- [www.mincom.gov.ma](http://www.mincom.gov.ma)

### ► Accès équitable aux droits Sociaux et Culturels

## Initiative Nationale pour le Développement Humain

- Contribution au Rapport Genre 2018, Coordination Nationale de l'INDH.
- Rapport de l'Observatoire Nationale du Développement Humain (ONDH) sur l'INDH « acquis et enseignements : 2005-2014 ».
- Ministère de l'intérieur et la Banque Mondiale, atelier international sur « les politiques publiques et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion », organisé à l'occasion de la célébration du 11ème anniversaire du l'INDH, mai 2016.
- Coordination Nationale, rapport d'activités 2013, « bilan des réalisations de l'INDH », mai 2014.
- ONDH, synthèse du rapport sur l' « Evaluation des réalisations de la première phase de l'INDH (2005-2010) et de leurs effets sur les populations cibles. », avril 2013.
- Plate-forme INDH 2011-2015.
- Site de l'INDH : ([www.indh.gov.ma](http://www.indh.gov.ma)).

## Département de l'Energie

- Ministère de l'énergie, des mines et du développement durable: [www.mem.gov.ma](http://www.mem.gov.ma)
- Projet de performance du Ministère de l'énergie, des mines, de l'eau et de l'environnement, projet de Loi de Finances 2018
- Agence Nationale pour le Développement des Energies Renouvelables et de l'Efficacité Energétique : [www.aderee.ma](http://www.aderee.ma)

## Département du Développement Durable

- Projet de performance du Secrétariat d'Etat chargé du développement durable, projet de loi de finances 2017
- Stratégie nationale de développement durable (SNDD) 2016-2030, résumé exécutif
- <http://www.environnement.gov.ma/fr/>

## Département de l'Habitat

- Projet de performance SEH, Loi des Finances 2017.
- Contribution du Ministère de l'Habitat et de la Politique de la Ville au rapport Genre 2018.
- Evaluation de l'impact du programme d'appui à la résorption de l'habitat insalubre et des bidonvilles au Maroc, Groupe Al Omrane et l'Agence française de Développement (AFD), 2014.
- Données statistiques issues de la Direction du Trésor et des Finances Extérieures, Ministère de l'Economie et des Finances, 2016.
- Site du Ministère de l'Habitat, de l'Urbanisme et de l'Aménagement de l'Espace : [www.mhuae.gov.ma](http://www.mhuae.gov.ma).

## Ministère de l'Equipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau

- Ministère de l'Equipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau, « Contribution au rapport genre 2018 accompagnant le projet de loi de finance 2016 », Août 2016.



- Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau, « LE METL EN CHIFFRES 2015 ».
- Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau, « Projet de Performance du Ministère de l'Équipement, du Transport et de la Logistique - Loi de Finances 2017 »
- Ministère de l'Économie et des Finances, Rapport sur « les dépenses du budget général 2017 », volume 2/3.
- Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau, « Discussion du budget sectoriel du METLE à la chambre des représentants au titre de l'année 2017 », la commission des Infrastructures, Énergie, Mines et Environnement », 10 Mai 2017
- The World Bank Morocco « Second Rural Roads Project: P094007 - Implementation Status Results » Report: Sequence 22 (English), June 20, 2017
- Agence Marocaine de Développement de la logistique «La stratégie logistique au Maroc : bilan et perspectives de développement », juin 2016
- Office National des Chemins de Fer « Rapport annuel 2016 »

#### Département de l'Eau

- Ministère de l'Économie et des Finances, « Morasse budgétaire 2017 » ;
- Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau et ONU Femmes, « Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le Secteur de l'Eau » ;
- Ministère de l'Économie et des Finances, « Rapport genre LF 2017 » ;
- Plan National de l'Eau, 2014 ;
- Sites de l'Office Nationale de l'Electricité et de l'Eau Potable ([www.onep.org.ma](http://www.onep.org.ma)), du Secrétariat d'Etat chargé de l'Eau ([www.water.gov.ma](http://www.water.gov.ma)) ;
- Ministère de l'Économie et des Finances, « Projet de loi de Finances pour l'année 2016 : Projet de Performance 2016 » ;
- Parlement, « Evaluation du programme d'approvisionnement groupé en eau potable des populations rurales (PAGER), 2016 » ;
- Parlement, « rapport de la Commission des secteurs des infrastructures, énergie, mines et environnement sur le budget sectoriel du Ministère de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau pour l'année budgétaire 2017 ;
- Haut-Commissariat au Plan, « La femme marocaine en chiffres : tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socio-professionnelles, 2016 » ;
- Le Maroc en chiffres, 2016 ;
- Haut-Commissariat au Plan, « Les indicateurs sociaux du Maroc 2013-2014, édition 2016 » ;
- Haut-Commissariat au Plan, « Enquête Nationale sur la Consommation et les Dépenses des Ménages 2013-2014 : Principaux résultats, 26 octobre 2016 ;
- Haut-Commissariat au Plan, « Dynamiques de la pauvreté et des inégalités au Maroc, 2001-2014 » ;

#### Ministère de la Santé

- Ministère de la Santé, « Enquête Nationale sur la Population et la Santé Familiale (ENPSF) 2011 ».
- Projet de Performance annexé au projet de budget du Ministère de la Santé, 2017.
- Ministère de la Santé, « Enquête sur la Population et la Santé Familiale, 2003-2004 ».
- Enquête Nationale sur la Population et la Santé, 1992.
- Enquête Nationale sur la Planification Familiale, la Fécondité et la Santé de la Population au Maroc, 1987.
- « La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ».
- « Déclaration Universelle des Droits de l'Homme ».
- « Le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels ».
- « La convention internationale relative aux droits de l'enfant ».
- « La Convention Internationale sur l'Elimination de toutes formes de Discrimination Raciale ».
- « La déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femme ».
- « L'Agenda national pour l'Egalité 2010-2015 ».
- « Comptes Nationaux de la Santé 2010 ».
- « Priorités de développement de l'après 2015 les marocains s'expriment sur l'avenir que nous voulons», coordinateur des nations Unies au Maroc, mai 2013.
- Ministère de la Santé, « Santé en chiffres 2015, édition 2016».
- HCP, « Enquête Nationale Démographique 2009-2010 à Passages Répétés, principaux résultats ».
- Ministère de la Santé, UNFPA « Réduire la mortalité maternelle au Maroc, partager l'expérience et soutenir le progrès », 2011.
- Ministère de la Santé, « Contribution au Rapport Genre qui accompagne la Loi de Finances 2018 ».
- الإستراتيجية القطاعية للصحة 2012-2016، وزارة الصحة مارس 2012.
- Dahir n° 1-15-26 du 29 rabii II 1436, 19 février 2015 portant promulgation de Loi n°131-13 abrogeant la Loi 10-94 relative à l'exercice de la médecine.
- Projet de Loi n°71-13 relatif à lutte contre les troubles mentaux et à la protection des personnes atteintes de ces troubles.
- Dahir n° 1-11-83 du 29 rejab 1432 (2 juillet 2011) portant promulgation de loi cadre n°34-09 relative au système de santé et à l'offre de soins.

- Arrêté du Ministre de la Santé n° 787-14 du 7 Joumada II 1435 (7 avril 2014) portant sur la révision des médicaments princeps et génériques et des bioéquivalences au Maroc.
- Projet de loi 98.15 relatif au régime de l'assurance maladie obligatoire (AMO) pour les catégories des professionnels libéraux, des travailleurs indépendants et des personnes non salariées exerçant une activité libérale.
- Agence Nationale de l'Assurance Maladie, « Rapport d'activité AMO-RAMED 2016».
- Agence Nationale de l'Assurance Maladie, « Rapport annuel Global AMO au titre de l'année 2015 ».
- Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014, présentation des principaux résultats, 13 octobre 2015.
- Communiqué du Ministère de la Santé sur la baisse importante de la mortalité maternelle.
- Communiqué du Ministère de la Santé sur la réduction des prix des médicaments.
- [www.sante.gov.ma](http://www.sante.gov.ma)
- [www.ramed.gov.ma](http://www.ramed.gov.ma)
- [www.anam.ma](http://www.anam.ma)
- [www.sgg.gov.ma](http://www.sgg.gov.ma)
- [www.ocmb.anam.ma](http://www.ocmb.anam.ma)
- [www.undp.org](http://www.undp.org)

### Département de l'Education Nationale

- Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement, Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées.
- Contribution du Ministère de l'Education Nationale à l'élaboration au Rapport Genre 2018, juillet 2017.
- Recueil statistiques de l'éducation 2016-2017, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle.
- من أجل مدرسة الانصاف والجودة والارتقاء، رؤية استراتيجية للإصلاح 2030-2015، المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي
- ندوة صحفية حول مستجدات الدخول المدرسي، والجامعي، والتكوين المهني 2017-2018، شتنبر 2017
- Atlas territorial des disparités en éducation 2017, Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique.
- Projet de performance «Education Nationale», année budgétaire 2017.

### Agence Nationale de lutte contre l'Analphabétisme

- Contribution de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme au Rapport Genre 2018, juillet 2017.
- Note d'orientation du HCP à l'occasion de la journée internationale de l'alphabétisation du 8 septembre 2017.

### Département de la Formation Professionnelle

- Carte de la formation professionnelle, Département de la Formation Professionnelle, 2017
- Contribution du Département de la Formation Professionnelle, Genre 2018
- Site web du DFP [www.dfp.ac.ma/](http://www.dfp.ac.ma/)

### Département de la Jeunesse et des Sports

- Contribution du Ministère de la jeunesse et des sports dans le rapport 2018, Juillet 2017
- Projet de Performance du Ministère de la jeunesse et des sports, Loi de Finances 2017.
- Note d'information du Haut-Commissariat au Plan à l'occasion de la journée internationale de la jeunesse (12 aout 2017).

### Bénéfice équitable des Droits Economiques

#### Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle

- Contribution du Ministère de l'Emploi et l'Insertion Professionnelle dans le rapport genre 2018, juillet 2017.
- Activité, emploi et chômage, premiers résultats, 2015, Haut-Commissariat au Plan.
- Site internet du Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle: [www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma)
- Synthèse de la Stratégie Nationale pour l'Emploi 2015-2025 sur le Site.
- Bilan social 2015, Edition 2016, Observatoire National du Marché du Travail (ONMT).
- Note d'information du Haut-Commissariat au Plan au sujet de la situation du marché du travail en 2016.
- Etude sur « Elait2 de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc », Direction des Etudes et des Prévisions Financières, OCP Policy Center, Mars 2017.

#### Département de l'Agriculture

- Haut-Commissariat au Plan, comptes nationaux provisoires 2016.
- Ministère de l'Agriculture, de la Pêche maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts : Agriculture marocaine en chiffres 2016
- FAO, Food security indicators 2016.

#### Département de la Pêche Maritime

- Contribution du Département à l'élaboration du Rapport genre 2018, Département des pêches Maritimes.
- Rapport du comité des secteurs productifs du parlement pour la loi de finances 2017.

- Projet de performance du Département des pêches maritimes : Loi de Finances au titre de l'exercice budgétaire 2017.
- Ministère de l'Economie et des Finances, « Morasses budgétaires, 2017 ».
- Etude conjointe entre la DEPF et l'ANDA sur « L'Aquaculture marine marocaine : Potentiel et options de développement », 2017

#### Haut-Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte contre la Désertification

- Site internet Haut-Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte contre la Désertification : [www.eauxetforets.gov.ma](http://www.eauxetforets.gov.ma)
- Ministère de l'Economie et des Finances, « Morasses budgétaires LF 2017».
- Contribution du Haut-Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte contre la Désertification à l'élaboration au Rapport Genre 2018, Septembre 2017.
- Projet de Performance annexé au projet de budget du Haut-Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte contre la Désertification, 2017.

#### Département de l'Industrie et du Commerce

- Note de présentation de la loi de finances 2017
- «La femme marocaine en chiffres : tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socio-professionnelles », Haut-Commissariat au Plan 2016
- « Présentation des résultats de l'Enquête Nationale sur le Secteur Informel 2013/2014 » Haut-Commissariat au Plan, 2016
- Rapport de résultats « Evaluation du vivier entrepreneurial au Maroc », Association des Femmes Chefs d'Entreprise du Maroc (AFEM), 2015
- [www.mcinet.gov.ma](http://www.mcinet.gov.ma)
- [www.afem.ma](http://www.afem.ma)

#### Domaine des Nouvelles Technologies

- Agence Nationale de Réglementation des Télécommunications, 2017, « Tableau de bord marché du mobile au Maroc ».
- Agence Nationale de Réglementation des Télécommunications, 2017, « Tableau de bord marché du fixe au Maroc ».
- Agence Nationale de Réglementation des Télécommunications, 2017, « Tableau de bord marché de l'Internet au Maroc ».
- Agence Nationale de Réglementation des Télécommunications, 2016, « L'accès et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication par les individus et les ménages au Maroc en 2015 ».
- Agence Nationale de Réglementation des Télécommunications, 2015, « rapport annuel 2014 ».
- Union Nationale de la femme tunisienne, 2005 « les TIC en tant qu'outils de mise en œuvre de la déclaration du Millénaires et des OMD »
- UIT, 2012, « Intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités du Secteur de la normalisation des télécommunications de l'UIT ».
- Ministère de l'Industrie, du commerce, de l'Investissement et de l'Economie numérique, 2016 « Stratégies nationales pour le développement de l'économie numérique ».

#### Département du Commerce Extérieur

- Contribution du Ministère chargé du Commerce Extérieur au Rapport Genre 2018.
- Genre et commerce – numéro 17, Institute of Development Studies UK, Déc 2005.
- Loi n° 15-09 relative aux mesures de défense commerciale, 30 juin 2011.
- Loi n°13-89 relative au commerce extérieur, 1993.
- Loi n° 91 - 14 relative au commerce extérieur et abrogeant la loi N°13-89 promulguée par le Dahir n° 1- 16- 25.
- [www.mce.gov.ma](http://www.mce.gov.ma)

#### Département du Tourisme

- Contribution du Département du Tourisme au Rapport Genre 2018, Août 2017
- Projet de performance du Ministère du Tourisme, du Transport aérien, de l'Artisanat et de l'Economie solidaire - Secrétariat d'Etat chargé du Tourisme au titre de l'exercice budgétaire 2017.
- La charte marocaine du tourisme durable.
- Le mémorandum d'entente pour l'autonomisation de la femme dans le secteur touristique en partenariat avec le Ministère du Tourisme, l'Organisation Mondiale du Tourisme et la Confédération Nationale du Tourisme, en janvier 2016.

#### Ministère délégué chargé des Affaires Générales et de la Gouvernance

- « Contribution au Rapport Genre 2018 accompagnant le projet de Loi de Finances 2018 », Ministère des Affaires Générales et de la Gouvernance.
- Ministère de l'Economie et des Finances, « Morasses budgétaires LF 2017».
- Projet de performance du Ministère des Affaires Générales et de la Gouvernance pour l'exercice budgétaire 2017.
- [www.affaires-generales.gov.ma](http://www.affaires-generales.gov.ma)

#### Département de l'Artisanat et de l'Economie Sociale

- Contribution du Département de l'Artisanat et de l'Economie Sociale au Rapport Genre 2018, septembre 2017.
- Stratégie nationale de l'économie sociale et solidaire, 2010-2020, Direction de l'Economie Sociale, mars 2011.
- Projet de performance du Ministère de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire pour l'exercice budgétaire 2017, MEF.
- [www.artesnet.gov.ma](http://www.artesnet.gov.ma)
- [www.odco.gov.ma](http://www.odco.gov.ma)

## ANNEXES STATISTIQUES

- 1. Démographie*
- 2. Education et formation*
- 3. Activité, emploi et chômage*
- 4. Santé*

## 1- Démographie

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>1-1 Population par sexe</b> (En milliers) (1)	<b>30850</b>	<b>31195</b>	<b>31543</b>	<b>31894</b>	<b>32245</b>	<b>32597</b>	<b>32950</b>	<b>33848</b>	<b>34125</b>	<b>34487</b>
Femmes	15536	15711	15886	16063	16234	16406	16579	16814	17123	17306
Hommes	15314	15484	15657	15831	16011	16191	16371	16689	17002	17181
<b>Taux de féminité</b>	<b>50,4</b>	<b>50,4</b>	<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>
0 - 14 ans	49,1	49,0	49,0	49,0	49,0	49,0	49,0	48,9	48,9	48,9
15 - 24 ans	50,0	49,8	49,6	49,5	49,4	49,3	49,2	50,1	50,0	49,8
25 - 34 ans	51,4	51,3	51,2	51,2	51,0	50,9	50,8	50,9	50,8	50,8
35 - 44 ans	52,0	52,1	52,2	52,3	52,2	52,2	52,1	51,4	51,4	51,4
45 ans et plus	50,8	50,9	51,0	51,1	51,2	51,2	51,3	50,6	50,7	50,8
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>1-2 Fécondité</b>										
<b>Indice synthétique de fécondité</b>	<b>2,37</b>	<b>2,33</b>	<b>2,30</b>	<b>2,23</b>	<b>2,19</b>	<b>2,20</b>	<b>2,20</b>	<b>2,10</b>	2,20	2,19
Urbain	2,03	2,01	2,00	2,00	1,80	1,80	1,80	1,80	<b>2,00</b>	<b>1,99</b>
Rural		2,77	2,70		2,70	2,70	2,70	2,63	2,50	2,49
	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17
<b>1-3 Natalité</b>										
<b>Taux brut de natalité</b> (pour mille)	<b>19,5</b>	<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>
Urbain	17,7	17,6	16,2	16,4	16,3	16,2	16,1	16,7	16,6	16,5
Rural	21,9	21,4	22,8	21,9	21,6	21,4	21,1	19,5	19,1	18,8
	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
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Répartition des ménages selon le sexe du chef de ménage (1)</b>										
<b>Femmes</b>	18,7	16,9	17,0	17,2	17,5	17,7	17,9	16,2	16,3	16,7
Urbain	20,4	19,0	19,1	19,3	19,4	19,6	19,7	18,6	18,7	19,2
Rural	16,0	13,2	13,4	13,7	13,9	14,1	14,4	11,6	11,6	11,5
<b>Hommes</b>	81,3	83,1	83,0	82,8	82,5	82,3	82,1	83,8	83,7	83,3
Urbain	79,6	81,0	80,9	80,7	80,6	80,4	80,3	81,4	81,3	80,8
Rural	84,0	86,8	86,6	86,3	86,1	85,9	85,6	88,4	88,4	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

	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17
<b>Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement primaire % (6-11 ans)</b>	<b>91,4</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>
Masculin	93,7	93,3	96,2	98,7	98,9	100,1	99,9	99,7	98,0	99,6
Féminin	89,1	89,9	93,5	96,3	97,0	99,1	99,1	98,5	96,7	98,5
Urbain : Masculin	93,9	92,1	96,2	100,0	100,5	101,9	99,5	101,1	96,0	97,7
Féminin	93,0	91,4	95,1	98,7	98,9	100,3	97,5	98,5	95,6	97,1
Rural : Masculin	93,6	94,6	96,1	97,1	96,9	98,1	100,6	98,2	100,6	102,0
Féminin	85,0	88,3	91,7	93,6	94,8	97,7	101,0	98,4	98,2	100,3
<b>Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement secondaire collégial (12-14 ans) (%)</b>	<b>71,3</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>
Urbain : Masculin	94,2	89,4	95,9	99,7	103,1	103,6	104,4	105,1	95,2	97,0
Féminin	89,7	85,5	91,5	95,0	98,5	99,2	100,2	101,1	94,7	96,7
Rural : Masculin	59,3	61,0	65,0	68,2	73,3	74,8	77,5	81,3	79,1	81,9
Féminin	39,9	42,7	46,1	49,6	55,3	57,8	61,5	68,9	66,3	69,4
<b>Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement secondaire qualifiant (15-17 ans) (%)</b>	<b>48,1</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>
Urbain : Masculin	76,7	78,5	79,4	83,3	86,5	89,3	91,2	100,9	86,1	86,3
Féminin	71,2	73,5	75,3	77,7	80,1	83,1	83,2	90,5	83,8	86,3
Rural : Masculin	26,9	28,4	27,6	29,2	31,6	35,2	39,3	49,6	48,7	49,0
Féminin	13,6	14,9	14,1	14,9	16,3	18,8	21,9	29,4	30,1	32,0
	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17
<b>Effectif des élèves dans le préscolaire (En milliers)</b>	<b>669</b>	<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>
Filles	278	306	284	302	290	294	326	320	292	321
Garçons	391	416	390	438	392	391	420	416	367	405
<b>Effectif des élèves dans l'enseignement primaire (public+privé) (En milliers)</b>	<b>3879</b>	<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>
Filles	1811	1817	1864	1897	1911	1915	1918	1915	1947	2000
Garçons	2068	2047	2081	2104	2106	2106	2112	2125	2155	2211
<b>secondaire collégial (public+privé) (En milliers)</b>	<b>1438</b>	<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>
Filles	644	641	634	642	654	697	724	734	748	769
Garçons	794	806	799	815	835	875	895	893	897	912
<b>secondaire qualifiant (public+privé) (En milliers)</b>	<b>714</b>	<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>
Filles	347	386	424	448	460	470	469	465	477	499
Garçons	367	399	437	474	500	514	520	510	503	513
	04/05	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16
<b>Effectif des étudiants dans l'enseignement supérieur (Public) (En milliers)</b>	<b>290</b>	<b>291</b>	<b>314</b>	<b>308</b>	<b>361</b>	<b>448</b>	<b>541</b>	<b>607</b>	<b>677</b>	<b>750</b>
Filles	133	139	137	146	172	213	260	295	327	359
Garçons	160	152	177	162	189	235	281	313	351	392
<b>Effectif en formation professionnelle (en milliers)(1)</b>	<b>196</b>	<b>252</b>	<b>282</b>	<b>295</b>	<b>306</b>	<b>328</b>	<b>332</b>	<b>351</b>	<b>391</b>	<b>419</b>
Taux de technicité (%) (2)	51,8	60,0	60,9	62,5	63,0	64,1	65,6	66,9	67,2	67,6
		1994	1998	2004	2007	2008	2009	2010	2013	2014
<b>Taux d'analphabétisme (En %) (3)</b>		<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

	2004	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Population active féminine 15 ans et plus</b> (En milliers)	<b>2962</b>	<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>3089</b>
Urbain	1237	1302	1289	1303	1311	1307	1326	1378	1373	1337
Rural	1725	1730	1710	1768	1769	1736	1815	1834	1830	1757
	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Structure de la population active féminine</b> <b>selon les groupes d'âges (En %)</b>										
<b>National</b>										
15 - 24 ans	25,8	22,7	22,2	20,2	19,4	18,7	17,7	16,8	17,2	16,6
25 - 34 ans	31,1	28,7	28,7	29,1	29,1	29,3	28,5	29,1	28,8	29,1
35 - 44 ans	21,0	21,9	22,0	21,6	21,9	22,6	23,0	22,9	22,5	22,7
45 ans et plus	22,0	26,7	27,1	29,1	29,5	29,4	30,8	31,3	31,5	31,6
<b>Urbain</b>										
15 - 24 ans	20,9	20,4	19,7	17,4	17,1	15,5	14,8	14,1	13,9	14,3
25 - 34 ans	39,7	35,5	35,8	36,4	35,7	36,3	35,1	35,6	34,9	35,2
35 - 44 ans	24,3	24,6	24,6	23,7	24,2	25,0	24,9	24,9	24,4	24,2
45 ans et plus	15,1	19,5	20,0	22,5	23,0	23,2	25,2	25,4	26,7	26,3
<b>Rural</b>										
15 - 24 ans	29,6	24,5	24,1	22,3	21,2	21,1	19,9	18,8	19,6	18,4
25 - 34 ans	24,5	23,6	23,4	23,6	24,3	24,0	23,5	24,3	24,2	24,4
35 - 44 ans	18,5	19,9	20,0	20,0	20,2	20,9	21,6	21,4	21,1	21,6
45 ans et plus	27,3	32,0	32,5	34,0	34,4	34,0	34,9	35,6	35,1	35,6
	2004	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Taux d'activité des femmes (En %)</b>										
<b>National</b>	<b>28,3</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>
Urbain	20,8	19,3	18,6	18,4	18,1	17,6	17,5	17,8	17,4	16,6
Rural	38,8	37,0	36,1	36,9	36,6	35,6	36,8	36,9	36,6	34,9
<b>Population active occupée féminine (En</b> <b>milliers)</b>	<b>2786</b>	<b>2818</b>	<b>2785</b>	<b>2837</b>	<b>2818</b>	<b>2782</b>	<b>2877</b>	<b>2905</b>	<b>2877</b>	<b>2756</b>
Urbain	944	1040	1037	1046	1035	1039	1056	1077	1076	1042
Rural	1842	1777	1749	1791	1784	1743	1821	1828	1812	1715
	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Taux d'emploi de la population féminine</b> <b>selon les groupes d'âges (En %)</b>										
<b>National</b>										
15 - 24	21,5	18,5	17,9	16,1	15,9	42,0	14,0	13,9	14,5	13,8
25 - 34	29,1	27,8	27,3	26,8	27,0	83,9	25,0	26,1	25,7	25,7
35 - 44	29,8	30,3	30,0	28,8	28,9	92,3	29,0	28,9	28,3	27,8
45 et plus	22,3	23,8	23,3	23,8	23,8	66,5	23,0	23,4	23,2	22,5
<b>Urbain</b>										
15 - 24	10,4	9,9	9,6	8,2	8,5	7,0	6,3	6,0	6,0	5,8
25 - 34	22,2	21,1	21,2	20,8	20,2	19,7	18,9	19,2	18,6	18,9
35 - 44	21,1	21,4	21,2	20,0	19,7	19,9	19,6	19,5	19,1	18,6
45 et plus	11,0	12,2	12,0	12,7	12,5	12,2	12,6	12,4	12,8	12,1
<b>Rural</b>										
15 - 24	34,1	28,5	27,6	25,5	24,8	25,0	23,3	23,6	25,2	24,0
25 - 34	39,8	37,7	36,5	35,7	37,2	35,8	34,1	36,3	36,2	35,8
35 - 44	47,1	45,8	45,3	44,2	45,2	46,0	45,6	45,8	44,6	44,3
45 et plus	38,8	40,9	40,3	41,0	41,9	40,8	40,5	42,5	41,5	41,1
<b>Taux de féminisation de l'emploi selon les</b> <b>secteurs d'activité économique (En %)</b>										
<b>National</b>										
Agriculture, forêt et pêche	36,9	38,7	38,9	39,0	40,0	40,4	39,9	41,1	41,7	41,4
Industrie (y compris l'artisanat)	35,2	31,7	31,8	28,9	30,3	27,4	26,7	26,5	26,3	26,3
Bâtiments et travaux publics	0,8	0,8	0,7	0,9	0,8	0,7	0,7	0,6	0,8	1,0
Services	17,5	18,4	18,2	18,4	18,2	18,1	18,5	18,7	19,0	19,0
<b>Urbain</b>										
Agriculture, forêt et pêche	24,7	25,4	24,1	22,3	24,0	23,2	21,0	19,7	21,5	20,7
Industrie (y compris l'artisanat)	33,1	30,7	30,7	28,8	30,2	27,6	26,1	26,3	26,7	26,3
Bâtiments et travaux publics	1,1	1,1	0,9	1,3	1,2	1,2	1,1	0,9	1,2	1,6
Services	19,8	20,8	20,6	20,9	20,5	20,5	20,9	21,0	21,2	21,2

Source : - Haut commissariat au Plan



### 3- Activité, emploi et chômage (suite)

	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Taux de féminisation de l'emploi selon les secteurs d'activité économique (En %)</b>										
<b>Rural</b>										
Agriculture, forêt et pêche	37,6	38,6	39,3	39,6	39,9	40,1	41,0	41,6	41,2	42,5
Industrie (y compris l'artisanat)	43,5	37,0	36,4	35,6	36,1	29,2	30,6	26,1	29,5	27,2
Bâtiments et travaux publics	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1
Services	6,2	6,4	7,3	7,2	7,0	6,4	7,1	6,7	7,2	7,9
	2004	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Population active en chômage féminine (En milliers)</b>	<b>328</b>	<b>297</b>	<b>284</b>	<b>293</b>	<b>315</b>	<b>302</b>	<b>301</b>	<b>334</b>	<b>336</b>	<b>338</b>
Urbain	303	265	255	258	277	269	271	302	298	270
Rural	25	32	29	36	37	34	30	33	38	42
<b>Taux de féminité de la population active en chômage (En %)</b>	<b>28,3</b>	<b>27,5</b>	<b>27,6</b>	<b>28,3</b>	<b>30,6</b>	<b>29,1</b>	<b>27,8</b>	<b>28,6</b>	<b>29,2</b>	<b>30,6</b>
Urbain	30,5	30,8	31,3	31,3	34,0	32,6	31,1	32,3	32,2	30,7
Rural	14,8	14,7	13,4	16,7	17,7	15,7	14,2	14,0	16,8	18,5
<b>Taux de chômage des femmes par milieu de résidence (En %)</b>	<b>11,1</b>	<b>9,8</b>	<b>9,5</b>	<b>9,6</b>	<b>10,2</b>	<b>9,9</b>	<b>9,6</b>	<b>10,4</b>	<b>10,5</b>	<b>10,9</b>
Urbain	24,5	20,3	19,8	19,8	21,2	20,6	20,4	21,9	21,7	22,1
Rural	1,4	1,8	1,7	2,0	2,1	1,9	1,6	1,8	2,1	2,4
	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Taux de chômage des femmes au niveau national selon l'âge (En %)</b>										
15 - 24	14,9	15,5	16,1	16,2	16,1	17,4	19,2	18,1	19,1	21,4
25 - 34	18,6	15,8	15,5	15,5	15,2	16,9	16,1	15,6	17,0	16,8
35 - 44	6,6	6,5	6,4	5,9	6,9	7,0	6,3	6,4	7,0	6,3
45 et plus	1,3	1,2	1,4	1,4	1,6	1,5	1,6	1,5	2,1	2,0
<b>Taux de chômage des femmes selon le Diplôme (En %)</b>										
Sans diplôme	3,3	3,1	2,9	2,8	3,2	2,8	2,8	2,6	2,9	3,0
Ayant un diplôme: Niveau moyen	29,0	23,6	23,6	22,8	22,1	22,8	21,0	20,0	21,8	21,1
Ayant un diplôme: Niveau supérieur	35,1	28,5	28,2	26,0	25,3	28,5	27,4	26,7	28,3	27,3

### 4- Santé

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Espérance de vie à la naissance (En années)</b>	<b>72,2</b>	<b>72,5</b>	<b>72,6</b>	<b>72,8</b>	<b>74,8</b>	<b>74,9</b>	<b>75,1</b>	<b>75,3</b>	<b>75,5</b>	<b>75,8</b>
Femmes	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		
<b>Taux de prévalence contraceptive (En %)</b>	<b>19,4</b>	<b>25,5</b>	<b>35,9</b>	<b>41,5</b>	<b>50,3</b>	<b>58,4</b>	<b>63,0</b>	<b>67,4</b>		
Urbain	36,0	42,5	51,9	54,4	64,2	65,8	65,5	68,9		
Rural	9,7	15,2	24,9	31,6	39,2	51,7	59,7	65,5		
	1972	1978-84	1985-91	1992-96	94-2003	2004-09	2010	2017		
<b>Taux de mortalité maternelle (pour 100 000 naissances vivantes)</b>		<b>631</b>	<b>359</b>	<b>332</b>	<b>228</b>	<b>227</b>	<b>132</b>	<b>112</b>	<b>73</b>	
Urbain			249	284	125	187		73	45	
Rural			423	362	307	267		148	111	
	1987-91	1994	1995	2002	2004	2010	2011			
<b>Proportion d'accouchements assistés par un personnel qualifié (En %)</b>										
<b>Ensemble</b>		<b>31,0</b>	<b>31,0</b>	<b>39,6</b>	<b>45,6</b>	<b>62,6</b>	<b>74,1</b>	<b>73,6</b>		
Urbain		64,0	63,7	80,3	75,2	85,3	93,0	92,1		
Rural		14,0	13,8	19,3	26,6	39,5	56,7	55,0		
<b>Proportion de femmes ayant fait au moins une consultation prénatale (En %)</b>										
<b>Ensemble</b>		<b>33</b>	<b>32,3</b>	<b>44,7</b>		<b>68,0</b>	<b>80,2</b>	<b>77,1</b>		
Urbain		61	60,6	78,9		85,1	94,0	91,6		
Rural		18	17,6	27,6		48,3	68,3	62,7		

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>