



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE

# USAID/MAROC

## GENDER ANALYSIS

### (RESUME – TRADUCTION FRANÇAISE)

## 2018

Contract No.: AID-OAA-I-14-00050/0AA-T0-15-00051

22 mars 2018

Cette publication a été produite pour examen par l'Agence Américaine pour le développement International. Il a été préparé par Banyan Global.

Ceci est une traduction en français d'un résumé du rapport complet, rédigé en anglais.

Cette publication a été produite pour l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID), numéro de contrat AID-OAA-I-14-00050 / OAA-T0-15-00051. Il a été préparé par Banyan Global et écrite par Stephanie Willman Bordat et Saida Kouzzi, ayants le statut d'auteur, dans le cadre du contrat IDIQ pour la promotion de l'agenda pour l'égalité des sexes (ADVANTAGE).

Mise en oeuvre par:

**Banyan Global**

1120 20<sup>th</sup> Street NW, Suite 950

Washington, DC 20036

Phone: +1 202-684-9367

Fax: +1 202-697-5020

**Mentions légales:** Les opinions exprimées par les auteurs dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles de l'Agence Américaine pour le Développement International ou du gouvernement des États-Unis.

**Citation recommandée:** Bordat, Stephanie Willman et Saida Kouzzi. Analyse de genre USAID / Maroc. Préparé par Banyan Global. 2018.

# RÉSUMÉ EXÉCUTIF

## Objectifs, méthodologie et structure du Rapport

L'Agence Américaine pour le Développement International (USAID) / Maroc a mandaté Banyan Global pour mener une analyse de genre au Maroc de janvier à mars 2018. Le but de cette analyse au niveau du pays est d'identifier les questions, inégalités, contraintes et opportunités, et d'offrir des conclusions et des recommandations spécifiques sur la manière dont l'USAID peut parvenir à une plus grande intégration du genre dans sa planification stratégique et ses activités au Maroc.

L'analyse se concentre sur deux objectifs de développement et deux thèmes transversaux dans le portefeuille de l'USAID / Maroc: l'inclusion politique et l'inclusion économique; et la violence basée sur le genre (VBG) et la lutte contre l'extrémisme violent (LEV). Elle se concentre sur les activités visant à renforcer l'inclusion économique et politique, tout en traitant également de la violence sexiste et de la LEV, dans trois régions exclues: Béni Mellal dans la région de Béni Mellal-Khénifra; et Ouarzazate, Zagora et Errachidia dans la région du Drâa-Tafilalet.

La recherche à multiples facettes consiste en un examen approfondi de la littérature, ainsi qu'une série de consultations approfondies en personne à Rabat avec 42 représentants du gouvernement des États-Unis, du gouvernement du Maroc, des organisations internationales non gouvernementales (OING), des partenaires techniques et financiers (PTF) et des organisations de la société civile (OSC). Ladite recherche comprend également des entretiens téléphoniques avec 26 représentants d'OSC, des femmes entrepreneurs et des représentants locaux élus en dehors des trois régions cibles identifiées; des consultations individuelles en personne avec 12 représentants d'OSC, des femmes entrepreneurs, des représentants du gouvernement marocain et des élus locaux des trois zones cibles; des réunions de groupe en personne et des ateliers avec 34 OSC et des élus locaux des trois zones cibles; et une réunion de groupe de discussion avec 60 femmes «bénéficiaires» d'un centre de services adressés à la femme dans l'une des trois zones cibles.

## Aperçu général de l'égalité des genres au Maroc

En dépit des efforts récents déployés sur le front législatif pour promouvoir l'égalité des genres, le Maroc est classé 136<sup>ème</sup> sur 144 dans le classement du « Global Gender Gap » et 12<sup>ème</sup> sur les 17 pays de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA). Bien que les écarts entre les sexes en matière d'éducation, de santé et de survie se soient stabilisés ou soient restés stables depuis 2006, l'écart entre les sexes a en fait augmenté en termes de participation et d'opportunités économiques et reste significatif en termes d'autonomisation politique<sup>2</sup>. Le Maroc est classé dans le tercile inférieur dans l'Indice Femmes, Paix et Sécurité 2016, classé 113<sup>ème</sup> sur 152 pays sur la base des indicateurs d'inclusion, de justice et de sécurité.<sup>3</sup>

Les récentes réformes des lois, des politiques, des stratégies et des plans d'action abordent des questions clés liées à l'égalité des sexes au Maroc. Celles-ci comprennent la Constitution de 2011 et les lois organiques subséquentes<sup>4</sup> destinées à la mise en œuvre des dispositions; deux plans gouvernementaux pour l'égalité (Ikram 1 et 2) coordonnés par le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (Ministère de la Solidarité, de l'Égalité et du

---

<sup>1</sup> De 0,848 à 0,920 et 0,968 à 965 respectivement. Forum économique mondial. Rapport mondial sur l'écart entre les sexes, 2017.

<sup>2</sup> Ibid. de.461 à.391 et de.053 à.117 respectivement.

<sup>3</sup> Indice et indicateurs relatifs aux Femmes, à la Paix et à la Sécurité, 2016.

<sup>4</sup> Les lois organiques sont un type de législation dans les systèmes de droit civil pour la mise en œuvre des dispositions constitutionnelles.

Développement Social) (MFSEDS); et les processus de budgétisation sensible au genre (BSG) dirigés par le ministère des Finances.

En dépit de ces efforts sur le plan législatif, les dispositions discriminatoires des codes de la famille et du code pénal et des normes sociales continuent de perpétuer l'inégalité entre les sexes. Des relations de pouvoir asymétriques et une prise de décision inégale prévalent au sein de la famille. Les responsabilités et l'emploi du temps sont basés sur des rôles sexospécifiques stéréotypés, et par ailleurs la sécurité et l'indépendance économiques des femmes sont entravées par un accès aux ressources et par un contrôle des ressources inégal et sexospécifique. La nouvelle loi 103-13 sur les Violences Faites aux Femmes ne parvient pas à lutter efficacement contre la forte prévalence de la violence sexiste au Maroc.

### **Principales constatations et recommandations: Inclusion politique**

Les femmes au Maroc sont sous-représentées dans les organes élus nationaux et locaux, ainsi que dans les postes de haut niveau ou dans la fonction publique. Au sein de l'administration publique, les femmes sont concentrées dans les secteurs traditionnellement «féminins» tels que les ministères de la famille et de l'éducation. Les taux de participation civique parmi les femmes sont assez bas.

Les lois organiques et d'autres lois prévoient la non-discrimination et visent à promouvoir la participation politique des femmes aux niveaux national et local, principalement par le biais de systèmes de quotas. Les efforts déployés par le Gouvernement du Maroc, les partenaires techniques et Financiers, et les OSC pour promouvoir l'inclusion politique des femmes ont essentiellement porté sur l'augmentation du nombre de femmes candidates aux élections et sur le renforcement des capacités des candidates et des représentantes élues. L'augmentation de la participation numérique des femmes dans les organes de décision ne s'est pas traduite par une participation pleine et effective des femmes ni par des changements concrets dans la substance des lois et des politiques affectant les femmes.

Le rapport présente six conclusions et recommandations spécifiques pour aider la Mission USAID / Maroc à promouvoir l'inclusion politique effective des femmes au Maroc (voir tableau).

**Tableau I. Principales conclusions et recommandations en matière d'inclusion politique**

OBJECTIF	MÉCANISME
Favoriser les changements dans la culture politique dominante du favoritisme au Maroc qui exclut les femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les règles et règlements obligatoires et exécutoires au sein des partis politiques et des organes de décision qui empêchent les préjugés sexistes.</li> </ul>
Créer des conditions optimales au sein des organes de décision pour assurer la participation pleine et entière des femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir des procédures internes exécutoires et des critères comportementaux clairs au sein des organes décisionnels qui assurent l'égalité de traitement.</li> </ul>
Améliorer les relations entre les élus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des efforts de mise en réseau qui se concentrent sur un agenda concret d'action sur des questions spécifiques.</li> </ul>
Aborder les conflits potentiels entre les OSC et les représentants élus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir des politiques claires et applicables séparant les affiliations des partis politiques et des OSC.</li> </ul>

Renforcer les mécanismes de réponse de l'État aux préoccupations des citoyens.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les boucles de rétroaction et les évaluations liées à l'inclusion des femmes dans la préparation des élections de 2021.</li> </ul>
Améliorer les mécanismes de prestation dans le renforcement des capacités pour l'inclusion politique.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des opportunités d'application concrète et pratique de l'apprentissage par la pratique.</li> </ul>

## Principales constatations et recommandations: Inclusion économique

Le taux d'activité féminin officiel au Maroc est très bas et en baisse. Des écarts substantiels entre les sexes prévalent dans les taux de chômage, les salaires, le statut en matière d'emploi, les avantages sociaux et l'accès aux services financiers. La segmentation horizontale basée sur le genre<sup>5</sup> par secteur et la ségrégation verticale dans les lieux de travail contribuent à l'exclusion économique et à la vulnérabilité des femmes.

Les efforts déployés par le Gouvernement du Maroc, les partenaires techniques et financiers, et les OSC pour promouvoir l'intégration économique des femmes, y compris les Centres de Carrières de l'USAID, ont principalement mis l'accent sur l'insertion sur le marché du travail à travers la formation professionnelle et le soutien des activités génératrices de revenus et des entreprises à petite échelle.

Les progrès accomplis dans la réduction de l'écart entre les sexes dans l'enseignement professionnel et technique ne se sont pas traduits par des possibilités d'emploi accrues et durables ni par l'indépendance économique des femmes. En dépit de l'existence de lois du travail favorables aux droits des femmes sur le lieu de travail, celles-ci ne sont pas appliquées ou exécutées, et la non-conformité est la norme plutôt que l'exception. Les activités génératrices de revenus sont souvent minées par des conditions de marché externes défavorables et des rôles stéréotypés et inégaux persistants au sein de la famille.

Ce rapport présente neuf conclusions et recommandations pour aider la mission de l'USAID / Maroc à promouvoir l'inclusion économique effective des femmes au Maroc (voir tableau).

**Tableau 2. Principales constatations et recommandations relatives à l'inclusion économique**

OBJECTIF	MÉCANISME
Améliorer les conditions de travail pour les femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'attaquer à l'attrition des femmes sur le marché du travail.</li> <li>• Soutenir l'optimisation et l'application de la nouvelle législation sur le harcèlement sexuel sur les lieux de travail et pour les travailleurs domestiques.</li> <li>• Exiger des politiques de non-discrimination spécifiques dans les lieux de travail, et des stipulations et des conditions inclusives du genre dans les accords de commerce et les relations</li> </ul>

<sup>5</sup> La concentration des femmes dans certains secteurs des marchés du travail.

	<p>de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer le système d'inspection du travail pour qu'il soit plus inclusif de la question genre.</li> </ul>
Améliorer les conditions de la participation économique des femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir des mesures juridiques et administratives pour protéger les petites entreprises et les ressources locales.</li> <li>• Développer des activités d'inclusion économique qui feront gagner du temps aux femmes plutôt que d'ajouter aux demandes existantes.</li> </ul>
Diversifier la participation sectorielle des femmes de la force de travail pour améliorer les services publics.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir l'intégration des femmes dans les domaines non traditionnels du secteur public où la présence des femmes pourrait avoir un impact positif sur la prestation de services, notamment dans les domaines de l'application de la loi et de l'inspection du travail.</li> </ul>
Diversifier les activités génératrices de revenus pour les femmes afin de répondre aux besoins de développement.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir le développement et la création de programmes holistiques générateurs de revenus pour les femmes, répondre aux préoccupations environnementales, créer une entreprise ou un service qui n'existe pas encore, et libérer du temps pour les femmes.</li> </ul>
Consolider et partager les efforts en faveur de l'employabilité inclusive du genre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager et encourager l'adoption d'outils, de politiques et de procédures d'inclusion de genre existants avec d'autres acteurs privés et publics pertinents.</li> </ul>

### **Principales constatations et recommandations: Lutter contre l'extrémisme violent**

Il existe peu de données sur la lutte contre l'extrémisme violent au Maroc en général, et une pénurie particulière d'informations sur l'intersection du genre et de la LEV. Les descriptions disponibles des facteurs, des motivations, des conditions, des processus et des zones «à risque» au Maroc sont principalement anecdotiques et provisoires. Les facteurs présumés de l'extrémisme violent en général autour duquel le Gouvernement du Maroc, les partenaires techniques et financiers et les OSC ont mis au point des stratégies comprennent des facteurs religieux, politiques, économiques, culturels et sociaux. Les projets ont principalement mis l'accent sur la prévention de la radicalisation en assurant la promotion de visions alternatives de la religion et en offrant des opportunités économiques aux jeunes marginalisés. Le rapport présente quatre conclusions et recommandations spécifiques pour aider la Mission USAID / Maroc à élaborer une stratégie LEV au Maroc (voir tableau).

#### **Tableau 3. Lutte contre l'extrémisme violent (LEV): Principales constatations et recommandations**

OBJECTIF	MÉCANISME
Générer des informations détaillées sur la lutte contre l'extrémisme violent et le genre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mener une cartographie et une analyse approfondies sur la lutte contre l'extrémisme violent et le genre au Maroc en utilisant une approche holistique.</li> </ul>
Prendre en compte les sensibilités associées à la mise en œuvre de la LEV.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtenir l'adhésion des acteurs religieux et étatiques appropriés.</li> <li>• Évaluer le risque liée à la labellisation d'un programme directement comme destiné à contrer l'extrémisme violent.</li> </ul>
Éviter les stéréotypes de genre dans la lutte contre les efforts d'extrémisme violent.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Éviter de se concentrer uniquement sur les femmes en tant que mères et épouses pour contrer les efforts d'extrémisme violent.</li> </ul>
Prendre en considération les caractéristiques extraterritoriales complexes de l'extrémisme violent.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prêter attention à l'intersectionnalité entre le genre, la migration à l'étranger et l'extrémisme violent.</li> </ul>

## Conclusions générales et recommandations

Parmi les principaux obstacles à l'intégration du genre au Maroc figurent la mise en œuvre limitée des lois et des politiques; un point de vue selon lequel l'intégration du genre est volontariste plutôt qu'obligatoire; une institutionnalisation insuffisante des efforts de durabilité; un manque d'échange et de partage pour un développement uniforme à l'échelle nationale basé sur les bonnes pratiques; et l'absence d'évaluations à long terme de l'impact des projets sur les conditions de vie des populations. En outre, la théorie dominante du changement liée à l'inclusion des femmes au Maroc s'est concentrée principalement sur le renforcement des capacités personnelles des femmes individuelles, sur la supposition erronée que cela conduirait à un changement au niveau de la communauté et des systèmes.

Le rapport présente 30 conclusions et recommandations clés applicables aux efforts d'inclusion du genre au Maroc que l'USAID / Maroc pourrait souhaiter considérer pour ses efforts d'inclusion politique, sociale et économique. Ces résultats et recommandations sont organisés autour de sept thèmes principaux (voir tableau).

**Tableau 4. Conclusions générales et recommandations**

OBJECTIF	MÉCANISME
Intégrer les hommes en tant que cibles du changement dans les efforts d'inclusion de la dimension genre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les projets incluent une compréhension de ce que l'intégration des genres nécessite des changements de comportement spécifiques de la part des hommes.</li> <li>• Soutenir la recherche axée sur l'identification et la description de comportements discriminatoires concrets.</li> </ul>
Assurer la mise en œuvre des lois par le biais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier et surmonter les obstacles à la mise</li> </ul>

<p>d'un plaidoyer et d'une responsabilité améliorés.</p>	<p>en œuvre effective des lois.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les efforts visant à institutionnaliser les lois et les politiques.</li> <li>• Promouvoir des mesures d'inclusion de genre qui soient obligatoires, avec des mécanismes de suivi efficaces et des sanctions appliquées en cas de non-respect.</li> <li>• Soutenir le suivi et la documentation des OSC sur les institutions étatiques et des services publics.</li> <li>• Assurer la responsabilité et la transparence des institutions publiques et des services publics.</li> </ul>
<p>Promouvoir la durabilité et la cohérence dans les efforts d'inclusion des femmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construire les systèmes et les ressources nécessaires pour l'appropriation institutionnelle à long terme des outils et des mécanismes.</li> <li>• Développer des mécanismes nouveaux et innovants pour le partage et des échanges significatifs d'efforts d'inclusion de la dimension genre.</li> </ul>
<p>Encourager une approche systémique des efforts d'inclusion de genre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compléter les efforts existants d'inclusion de base qui ciblent l'insertion des femmes au marché du travail avec des initiatives qui renforcent et améliorent les conditions dans lesquelles les femmes sont présentes dans la politique, sur les lieux de travail et dans l'économie afin de soutenir leur participation soutenue et efficace.</li> </ul>
<p>Favoriser les efforts locaux visant à promouvoir l'inclusion des femmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir de nouveaux domaines d'intervention des acteurs décentralisés dans les administrations publiques locales en se basant sur les rôles et responsabilités émergents issus de la décentralisation.</li> <li>• Favoriser des relations efficaces entre les acteurs étatiques locaux et les OSC pour la planification de l'intégration du genre et les efforts de programmation.</li> </ul>
<p>Améliorer le suivi, l'évaluation et l'apprentissage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborer des indicateurs pour évaluer les changements dans les efforts d'inclusion de la dimension genre: (i) parmi les participants masculins; (ii) à des niveaux plus larges que l'individu, tels que la famille, la communauté et l'institution; et (iii) dans les changements de comportements et de conditions dans la vie des gens.</li> </ul>



Améliorer la qualité des informations disponibles pour informer les efforts d'inclusion des femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examiner et évaluer la réponse de l'État et la prestation de services publics aux hommes et aux femmes de manière juste et équitable.</li> </ul>
Promouvoir l'accès, le partage et l'utilisation efficace de l'information.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutenir une traduction, un partage et une diffusion plus systématiques de la documentation sur les efforts d'inclusion des genres de manière plus innovante et plus conviviale pour les jeunes, par exemple, en incluant les médias sociaux et les échanges entre personnes.</li> </ul>

## 5. RECOMMANDATIONS

### Recommandations générales <sup>6</sup>

Constatations principales	Recommandations prioritaires en matière de programmation
<b>Intégrer les hommes en tant que cibles du changement dans les efforts d'intégration du Genre</b>	
1. La grande majorité des efforts d'inclusion basée sur le genre ont <i>ciblé les femmes en tant qu'ayant besoin d'interventions pour se changer elles-mêmes</i> . Même lorsque les activités sont mixtes et que les hommes sont impliqués en tant qu'acteurs et participants, les efforts se concentrent sur le développement et le changement des femmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veiller à ce que des efforts d'inclusion par tous les partenaires soient déployés, qui <i>ciblent les hommes en tant qu'ayant besoin de changement</i>, et qui soient basés sur la compréhension de ce que l'amélioration du statut des femmes exigera des efforts et des changements de la part des hommes également.</li> </ul>
2. Une part importante des activités mixtes d'intégration du genre implique une <i>sensibilisation</i> aux valeurs liées aux droits des femmes, à l'égalité et à la non-discrimination. Ces activités tendent à cibler et évaluer les <i>changements espérés dans les attitudes et les croyances</i> . <sup>7</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compléter les efforts de sensibilisation de tous les partenaires avec des exemples concrets et spécifiques de <i>changements de comportement attendus et requis de la part des hommes</i> pour que l'inclusion de la dimension genre soit pratiquée dans la réalité.</li> </ul>
3. Une bonne partie de la littérature, des études, des enquêtes et des rapports relatifs à l'inclusion basée sur le genre à ce jour ont porté sur l'évaluation, l'étude et l'examen des femmes - par	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuer à l'ensemble des connaissances qui éclairent les initiatives d'inclusion de la dimension genre en soutenant <i>la recherche axée sur les comportements masculins</i>.<sup>8</sup></li> </ul>

<sup>6</sup> Sauf indication contraire, les conclusions et recommandations de cette section reflètent les tendances générales et les schémas en matière d'intégration de la dimension genre parmi la diversité des acteurs impliqués – Le Gouvernement du Maroc, l'USAID, les partenaires techniques et financiers, les agences d'exécution internationales, et les OSC - et ne visent ni à distinguer ni à cibler un type d'acteur ou d'institution particulière.

<sup>7</sup> De plus, les efforts S.E.A. (Suivi, évaluation et apprentissage) à ce jour tendent à évaluer ceux-ci en se basant sur l'auto-déclaration plutôt que sur l'observation des changements intervenant dans les comportements.

<sup>8</sup> Certaines études examinent les croyances, les attitudes et les stéréotypes masculins, mais très peu, voire aucune, n'ont examiné des comportements concrets.

<p>exemple, leurs croyances, leurs activités, la prévalence et les types de violence commis, etc..</p>	<p>A titre d'exemple, les rapports nationaux au Maroc examinent actuellement les taux de prévalence de la violence à l'égard des femmes en interrogeant les femmes sur leurs expériences en matière de violence. Une approche complémentaire et nouvelle serait de mener une enquête nationale auprès des hommes sur la prévalence des comportements discriminatoires, d'évaluer le pourcentage d'hommes par exemple qui ont interdit à leur sœur de sortir, harcelé les femmes dans la rue, ou ne contribuent pas aux responsabilités domestiques. De tels efforts fourniraient non seulement des informations précieuses sur l'étendue et la nature des comportements discriminatoires persistants, mais identifieraient également des comportements concrets et spécifiques qui pourraient ensuite faire l'objet d'une sensibilisation aux changements nécessaires.</p>
<p><b>Assurer la mise en œuvre des lois grâce à un meilleur plaidoyer et un accroissement de la responsabilité de l'Etat</b></p>	
<p>4. La mise en œuvre des lois et des politiques favorables à l'inclusion des femmes et aux droits des femmes fait souvent défaut. Bien que de nombreuses suppositions existent à ce sujet, il y a une pénurie d'informations sectorielles, institutionnelles et au niveau local sur les raisons et la dynamique des systèmes derrière ce fait.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mener une cartographie approfondie des différents obstacles politiques, économiques, institutionnels, sociaux, administratifs et culturels à la mise en œuvre effective des lois et proposer des solutions pour y remédier.</li> </ul>
<p>5. La mise en œuvre des lois et des politiques favorables à l'intégration des femmes et des droits des femmes dépend souvent de la ou des personnes responsables de l'application et de la mise en œuvre locales. Cela conduit à une application incohérente des lois entre les juridictions et à l'instabilité des résultats avec les changements de personnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les efforts visant à institutionnaliser les lois et les politiques afin qu'elles puissent survivre aux changements de personnel et être appliquées et mises en œuvre de manière cohérente.</li> </ul>
<p>6. Un bon nombre de réformes espérées liées à l'intégration du genre sont présentées ou comprises comme étant de meilleures pratiques optionnelles plutôt que comme des politiques obligatoires qui doivent être appliquées. Cela limite l'adhésion et l'appropriation par les parties prenantes responsables de la mise en œuvre de telles mesures.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre des mesures pour s'assurer que les mesures visant à promouvoir l'inclusion des femmes soient considérées comme obligatoires dans la loi.</li> <li>• Donner la priorité à l'appui à la mise en œuvre de mesures déjà légalement obligatoires pour une appropriation maximale.</li> </ul>
<p>7. De nombreuses lois et politiques créent des obligations claires pour les acteurs étatiques et / ou privés mais ne disposent pas des mécanismes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que des mécanismes de contrôle efficaces et obligatoires soient intégrés dans les lois et les politiques et soient institutionnalisés</li> </ul>

de contrôle nécessaires.	au sein des institutions publiques et privées.
8. Même les lois dotées de mécanismes de contrôle manquent souvent de sanctions claires et d'application de sanctions en cas de non-respect.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que des sanctions claires et exécutoires pour le non-respect des obligations légales soient intégrées dans les lois et les politiques et institutionnalisées au sein des institutions publiques et privées.</li> </ul>
9. La recherche et l'analyse révèlent des lacunes dans l'application par le Gouvernement du Maroc (GdM) et l'institutionnalisation des lois et des politiques d'inclusion du genre dans le domaine de ses propres prérogatives en tant qu'autorité publique.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les efforts du GdM visant à identifier et mettre en œuvre des stratégies d'inclusion de la dimension genre dans les domaines relevant de ses prérogatives en tant qu'autorité publique, par exemple lorsque des fonds publics sont alloués. A titre d'exemple, les subventions au logement public pourraient être subordonnées à l'enregistrement des foyers au nom des deux conjoints, et le financement des partis politiques pourrait être subordonné à l'inclusion de la dimension genre.</li> </ul>
10. Le plaidoyer des OSC manque souvent de données et d'informations sur l'efficacité et l'efficience de la fourniture de services publics par l'État. En outre, le plaidoyer législatif est souvent considéré comme une campagne ponctuelle qui prend fin lorsqu'une loi est promulguée.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider les OSC à assurer le contrôle et la documentation des services publics, en reconnaissant que le plaidoyer législatif est un effort continu visant à introduire des amendements réguliers aux lois basés sur les résultats des évaluations de l'efficacité des lois et des lacunes restantes.</li> </ul>
11. Le manque persistant d'accès à l'information et la transparence parmi les institutions publiques empêchent les OSC de mener des actions de plaidoyer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconnaître que le plaidoyer sans responsabilité étatique est inefficace. Prendre des mesures pour s'assurer que les institutions mettent à disposition toutes les informations nécessaires aux citoyens pour accéder aux représentants et faire un plaidoyer auprès d'eux. Quelques exemples comprennent des coordonnées de contact pour les représentants, ainsi que des enregistrements de leur présence et vote au niveau des forums législatifs.</li> </ul>
12. La sensibilisation seule, sans accompagnement pratique aux services publics, n'est pas suffisante pour que les femmes puissent accéder à leurs droits.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compléter la sensibilisation avec des services concrets pour faciliter les inscriptions et autres procédures administratives pour les femmes.</li> <li>• Soutenir les efforts visant à plaider en faveur et à mettre en œuvre des procédures administratives abordables et simplifiées sur les questions liées à l'inclusion des femmes.</li> </ul>
<b>Promouvoir la durabilité et la cohérence dans les efforts d'intégration du genre.</b>	
13. De nombreux efforts créatifs et novateurs d'inclusion des femmes ont été testés et mis en œuvre à titre pilote dans des communautés à travers le pays. Cependant, les outils et les	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les systèmes et les ressources pour l'appropriation institutionnelle à long terme des outils et mécanismes pilotes soient intégrés aux projets dès le début. Ceux-ci devront</li> </ul>

mécanismes ont tendance à disparaître et à tomber en désuétude une fois la période du projet terminée.	inclure des plans de dotation en effectifs et de financement réalistes et concrets.
14. Les efforts créatifs et novateurs d'intégration du genre testés et mis en œuvre dans les communautés locales n'ont pas été systématiquement partagés et «étendus» à d'autres communautés à travers le pays. Cela maintient les communautés isolées et maintient les disparités régionales. Bien que les rapports écrits en ligne et les publications imprimées soient importants, il y a un manque de distribution ciblée / étendue des publications aux personnes qui pourraient ou doivent les utiliser (pas de stratégie de distribution ou de communication) et les formes de communication écrite ne sont pas toujours les plus significatives ou efficaces.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborer des mécanismes nouveaux (et obligatoires) pour partager et échanger les efforts d'inclusion des femmes et distribuer des outils et des ressources aux acteurs à travers le pays, afin de promouvoir un développement cohérent et égalitaire à travers le pays.</li> <li>• Soutenir les échanges en personne par le biais d'événements réguliers tels que des foires professionnelles ou économiques, avec des programmes de fond, et pas seulement des discours honorifiques de dignitaires, qui offrent des opportunités de véritable dialogue et d'échange d'expériences et d'outils.</li> </ul>
15. Les relations hiérarchiques et les communications entre les fournisseurs de services, qu'ils soient institutionnels ou OSC, peuvent rendre les femmes participant aux programmes moins autonomes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer les questions de relations avec les bénéficiaires dans les audits de genre de tous les partenaires.</li> </ul>
16. Les modèles positifs et les exemples de femmes ayant réussi en politique ou dans les affaires sont essentiels pour convaincre d'autres femmes que cela peut être réalisé, pour donner des exemples concrets et des conseils sur la façon de faire les choses, et pour réduire la résistance familiale et communautaire ou l'opposition à la participation des femmes à la politique, à l'économie ou au monde du travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer de créer des occasions pour les femmes d'entendre les histoires de réussite d'autres femmes, en prenant soin de ne pas encourager une culture de «stars» VIP, mais de fournir des sources d'encouragement positif.</li> <li>• Les participantes aux programmes de l'USAID devront être encouragées et soutenues pour servir elles-mêmes de modèles. A titre d'exemple, les participantes au Centre de carrières qui ont obtenu un emploi pourraient être soutenues pour retourner dans leur communauté et parler aux jeunes femmes, à leurs parents et aux éducateurs locaux de leurs expériences.</li> </ul>
<b>Encourager une approche systémique des efforts d'intégration du genre</b>	
17. À ce jour, bon nombre d'efforts semblent avoir été axés sur le renforcement des capacités des femmes, en mettant l'accent sur les compétences et les connaissances personnelles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compléter ces efforts par des initiatives encourageant le renforcement des capacités via la solidarité et le plaidoyer collectif de groupe.</li> </ul>
18. De même, un bon nombre d'efforts d'intégration de la dimension genre ont été axés sur l'accès aux ressources et la promotion de l'accès à des postes politiques ou à l'insertion professionnelle par le biais de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afin d'assurer des résultats durables et efficaces, compléter ces efforts de «phase d'entrée» avec des initiatives qui renforcent et améliorent les conditions dans lesquelles les femmes intègrent la politique, les lieux de travail,</li> </ul>

<p>l'employabilité. Cependant, une fois intégrées ou présentes, il n'y a pas de mesures institutionnelles ou de procédures administratives qui garantissent des conditions favorables à une participation effective ou le succès durable de leur présence. En effet, la plupart des observateurs ont décrit comment, une fois que les femmes entrent dans les sphères politique, économique et professionnelle, elles rencontrent souvent des environnements hostiles.</p>	<p>et le monde de l'économie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer et soutenir des mesures aux niveaux institutionnel et administratif qui garantissent qu'une fois que les femmes entrent dans les sphères politique, professionnelle et économique, il existe un environnement propice à leur participation soutenue et efficace.</li> </ul>
<p><b>Favoriser les efforts locaux pour promouvoir l'intégration de la dimension genre</b></p>	
<p>19. L'intégration de la dimension genre est normalement une approche sectorielle élaborée par les autorités nationales puis exécutée localement par les autorités décentralisées. En outre, bon nombre de lois et de politiques nationales, telles que la loi sur les Violences faites aux Femmes (VFF) récemment adoptée, présentent des lacunes et des carences. Cependant, les efforts de décentralisation en cours offrent de nouvelles opportunités pour promouvoir l'intégration de la dimension genre aux niveaux régional, provincial et communal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mener une analyse stratégique et une cartographie pour déterminer la marge de manœuvre précise à tous les niveaux des autorités locales dans les domaines de l'inclusion des femmes.</li> <li>• Formuler des recommandations pour des domaines d'intervention spécifiques par des acteurs décentralisés sur la base des rôles et responsabilités nouvellement attribués ou émergents.</li> <li>• Soutenir et encourager les partenariats entre l'Entraide Nationale et les OSC locales pour des initiatives d'inclusion de genre au niveau local.</li> </ul>
<p>20. Les efforts de décentralisation offrent de nouvelles opportunités pour la participation des OSC à la prise de décision locale et au développement communautaire. Certains observateurs font état d'un manque de connaissance des mécanismes de ces opportunités, ainsi que d'un copinage basé sur les affiliations des partis politiques dans les subventions locales de fonds publics aux OSC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que tous les partenaires connaissent les dispositions légales relatives aux rôles des autorités locales et aux relations entre elles et les OSC.</li> <li>• Soutenir les mécanismes de communication et d'échange d'informations entre les OSC et les autorités locales, et la participation effective des OSC aux forums de décision locaux.</li> <li>• Examiner et soutenir les changements nécessaires aux systèmes locaux pour l'octroi de fonds publics afin d'assurer leur transparence et objectivité.</li> </ul>
<p>21. Les autorités locales n'intègrent pas systématiquement ou complètement les questions de genre ou les femmes en tant que participantes dans leurs processus de planification et de budgétisation. Ces autorités manquent de ressources matérielles, financières et humaines pour mener des évaluations de l'impact du genre sur les programmes et les politiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un soutien devra être fourni aux autorités locales et aux organisations de la société civile afin de garantir que les femmes y participent et que le genre soit inclus dans les processus de planification locale.</li> </ul>

<b>Améliorer le Suivi, l'Apprentissage et l'Evaluation</b>	
22. À ce jour, la majorité des efforts S.E.A. (Suivi, évaluation et apprentissage) liés au genre tendent à se concentrer sur les résultats parmi les <i>femmes</i> ciblées par le projet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborer et partager des indicateurs pour observer et évaluer les changements parmi les <i>participants masculins</i> aux programmes et partager avec tous les partenaires, conformément à la section ci-dessus sur l'intégration des hommes en tant que cibles des efforts d'inclusion de la dimension genre.</li> </ul>
23. Les efforts S.E.A. (Suivi, évaluation et apprentissage) tendent à se focaliser sur les résultats au niveau du participant <i>individuel</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier des indicateurs pour observer et évaluer les résultats à <i>des niveaux plus larges</i>, tels que la famille, le ménage, la communauté, l'organisation ou l'institution, avec tous les partenaires.</li> </ul>
24. Les efforts en matière de Suivi, Evaluation et Apprentissage sont souvent limités au niveau des <i>produits quantitatifs</i> . A titre d'exemple, les indicateurs de performance du Gouvernement du Maroc en matière de Violence Basée sur le Genre (VBG) comptabilisent le nombre de centres construits pour les femmes et le nombre de femmes participant à leurs activités.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir l'élaboration et le partage <i>d'indicateurs plus qualitatifs au niveau des résultats et de l'impact</i> afin de mieux évaluer les changements dans les conditions de vie des gens à la suite des programmes.</li> </ul>
25. Les résultats qualitatifs dans le S.E.A. en matière d'inclusion de la dimension genre tendent à se limiter aux <i>changements personnels</i> se produisant chez les femmes, tels que l'augmentation de la confiance en soi et de l'estime de soi, les compétences techniques, les capacités de parler en public, et la connaissance de leurs droits.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que le S.E.A. dans les programmes d'inclusion de la dimension genre <i>dépasse les indicateurs de développement personnel</i> pour examiner <i>les changements de comportement concrets et l'impact sur les conditions réelles</i> de la vie des femmes et de leur entourage.</li> </ul>
26. Les rapports relatifs aux projets sont souvent considérés comme un outil de promotion plutôt qu'un outil d'apprentissage. A titre d'exemple, une OSC recevant un financement public a déclaré avoir reçu comme instruction de retirer tous les défis et difficultés de ses rapports descriptifs de projet et d'inclure seulement les réussites.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir une vision et des outils pour le S.E.A. (Suivi, évaluation et apprentissage) parmi tous les partenaires qui soutiennent l'apprentissage continu et les évaluations honnêtes pour les ajustements nécessaires à effectuer dans les projets.</li> </ul>
<b>Améliorer la qualité de l'information disponible pour éclairer les efforts d'intégration de la dimension genre</b>	
27. Bien qu'il existe une pléthore d'études sur les questions d'intégration des femmes, celles-ci se limitent souvent aux statistiques et aux indicateurs numériques. En revanche, il y a un manque de recherche qualitative qui expliquerait les raisons existant derrière les données. A titre d'exemple, bien qu'il existe des informations détaillées sur les taux de participation des	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir une recherche qualitative qui examinerait les raisons du phénomène social et démographique détaillées dans les données statistiques.</li> </ul>

femmes au marché du travail, il y a moins d'études qui expliquent les raisons derrière ce phénomène.	
28. La tendance générale, dans les rapports et les études du Gouvernement marocain en particulier, consiste à se concentrer sur, et examiner, les variables et les phénomènes liés à la population. Des exemples illustratifs comprennent des rapports sur la prévalence et les types de violence commis, ou des rapports sur les croyances et les opinions de la population sur les rôles de genre. En revanche, très peu de rapports ont été produits par les divers acteurs qui se focalisent sur l'État lui-même.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager la recherche et les évaluations axées sur la réponse de l'État en examinant et en évaluant l'efficacité, l'efficacités et la satisfaction des citoyens vis-à-vis des lois et des services publics.</li> </ul>
<b>Promouvoir l'accès, le partage et l'utilisation efficace de l'information</b>	
29. Bien que les divers acteurs impliqués dans les efforts d'intégration des questions de genre aient produit une abondance de documentation des outils, ceux-ci ne sont pas disponibles de manière systématique et régulière dans la langue appropriée. Le manque de traduction entrave l'utilité des ressources qui existent. De nombreuses études, plans stratégiques, enquêtes, brochures et autres documents du Gouvernement du Maroc ne sont pas disponibles ou facilement accessibles en ligne en langue arabe. De même, les acteurs internationaux limitent souvent la production en langues française et anglaise de rapports et d'outils potentiellement utiles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager tous les partenaires à produire des traductions de la documentation et des outils utiles dans les langues appropriées pour les partager avec un plus large éventail de parties prenantes concernées.</li> </ul>
30. Les OSC produisent très peu de documentation sur leurs projets en dehors des rapports à leurs bailleurs de fonds. Les autres types de publications d'OSC qui existent ne sont pas partagés en ligne ou par d'autres méthodes avec un plus large éventail d'OSC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les OSC à produire une documentation plus substantielle sur leurs efforts d'inclusion de genre. Les encourager à les mettre en ligne et à les partager avec une communauté plus large d'acteurs.</li> </ul>

## OBSERVATIONS FINALES

Cette analyse de genre a identifié plusieurs thèmes communs qui ont caractérisé les efforts d'inclusion de genre au Maroc à ce jour par la grande diversité d'acteurs publics et privés, marocains et internationaux présents et actifs sur le terrain. De l'avis des auteurs, ces thèmes doivent être abordés pour des progrès significatifs et soutenus dans les efforts d'inclusion des femmes au Maroc.

Comme cela a été décrit dans cette analyse, pour que les lois soient mises en œuvre, elles doivent s'accompagner d'exigences obligatoires assorties de mécanismes de surveillance efficaces et dotés de ressources suffisantes et de sanctions significatives et appliquées en cas de non-respect. Les systèmes

de suivi, d'évaluation et d'apprentissage doivent dépasser les indicateurs quantitatifs d'activité et de produit au niveau individuel pour examiner les impacts qualitatifs au niveau collectif sur les changements intervenant dans les conditions de vie des populations.

Plus important encore, les initiatives d'intégration de la dimension genre à ce jour au Maroc ont largement fait imputer à chaque femme prise individuellement la responsabilité du changement. La majorité des analyses et initiatives sont organisées autour d'idées reposant sur les choses dont les femmes manquent au niveau individuel - confiance en soi, compétences, capacités, ressources - plutôt que sur les choses que les institutions ne fournissent pas ou sur quels comportements individuels et collectifs empêchent les femmes de participer sur un pied d'égalité.

Selon ce point de vue, les femmes prises individuellement sont considérées comme ayant besoin de déployer plus d'efforts pour se changer elles-mêmes, comme cela est le cas de l'inclusion politique et économique. De plus, elles sont alors jugées chargées de changer les hommes, comme cela peut être le cas dans les efforts visant à contrer l'extrémisme violent.

La théorie dominante du changement, selon laquelle le développement personnel et le renforcement des capacités individuelles des femmes conduiront à des changements chez les hommes et dans les systèmes et structures au sens plus large, place une responsabilité irréaliste et un fardeau trop lourd aux femmes de créer le changement aux niveaux personnel, culturel, et social. Cette approche insinue que si les efforts d'inclusion de la dimension genre ne réussissent pas, alors cela doit être la faute des femmes, quelque chose qui peut être corrigé par encore du renforcement des capacités ciblé aux femmes. Cela donne aussi l'impression que les femmes sont encore dans une phase préparatoire de «formation» et qu'elles ne sont donc pas encore prêtes ou dignes d'une participation à part entière.

Des efforts sont donc nécessaires pour reconnaître, réaffirmer et intégrer la notion selon laquelle l'intégration du genre requiert également des changements de comportement spécifiques de la part des hommes, ainsi que des changements concrets dans les politiques, pratiques et procédures des institutions publiques et privées.