

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴰⴳⴷⴰⵢⵜ  
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴰⴳⴷⴰⵢⵜ  
ⵏ ⵍⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵏ ⵍⴰⴳⴷⴰⵢⵜ



المملكة المغربية  
وزارة الأسرة والتضامن  
والمساواة والتنمية الاجتماعية

ROYAUME DU MAROC-MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ, DE L'ÉGALITÉ ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL

Plan Gouvernemental pour l'Égalité

الخطة الحكومية للمساواة

ICRAM | 2  
إكرام | 2  
2017-2021

[www.social.gov.ma](http://www.social.gov.ma)

ICRAM: Initiative Concertée pour le  
Renforcement des Acquis des Marocaines

«إكرام»: إلتقائية الكل للراقي بأوضاع المغربيات



## **Le plan gouvernemental de l'égalité. icram 2**

**Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social**

**Imprimerie AZ-Editions, Agdal Rabat**

**Dépôt Légal: 2018M05476**

**ISBN: 978-9920-9782-0-0**

**Tous droits réservés - 2018**

## Table des matières

Liste des figures .....	7
Introduction .....	9
Présentation globale du Plan «ICRAM 2».....	10
Ambition générale .....	10
Vision et axes stratégiques du Plan «ICRAM 2».....	11
Le système de gouvernance : ancrage des instances et développement des approches .....	14
Approches adoptées.....	15
Présentation des axes du Plan «ICRAM 2» .....	16
<b>Axe 1 : Renforcement de l’employabilité et autonomisation économique des femmes.....</b>	<b>17</b>
Présentation de l’axe 1 .....	17
Cibles et indicateurs stratégiques de l’Axe 1.....	19
Cibles et indicateurs de performance clefs de l’Axe 1 .....	22
Les mesures de l’axe 1 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats .....	23
<b>Axe 2 : Droits des femmes, en relation avec la famille .....</b>	<b>28</b>
Présentation de l’axe 2 .....	28
Cibles et indicateurs stratégiques de l’Axe 2.....	30
Cibles et indicateurs de performance clefs de l’Axe 2.....	31
Les mesures de l’axe 2 réparties par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats.....	32
<b>Axe 3 : Participation des femmes à la prise de décision .....</b>	<b>34</b>
Présentation de l’axe 3 .....	34
Objectifs et indicateurs stratégiques de l’Axe 3 .....	36
Objectifs et indicateurs de performance clefs – Axe 3.....	38
Les mesures de l’axe 3 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats .....	39
<b>Axe 4 : Protection des femmes et renforcement de leurs droits .....</b>	<b>42</b>
Présentation de l’axe 4 .....	42
Objectifs et indicateurs stratégiques de l’Axe 4 .....	44

Objectifs et indicateurs de performance clefs de l’Axe 4 .....	49
Les mesures de l’axe 4 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats .....	50
<b>Axe 5 : Diffusion des principes de l’égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre .....</b>	<b>60</b>
Présentation de l’axe 5 .....	60
Cibles et indicateurs stratégiques de l’Axe 5 .....	62
Cibles et indicateurs de performance clefs de l’Axe 5 .....	64
Les mesures de l’axe 5 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats .....	65
<b>Axe 6 : Intégration du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux .....</b>	<b>70</b>
Présentation de l’axe 6 .....	70
Cibles et indicateurs stratégiques de l’Axe 6 .....	72
Cibles et indicateurs de performance clefs de l’Axe 6 .....	75
Les mesures de l’axe 6 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats .....	76
<b>Axe 7 : Déclinaison territoriale des objectifs du Plan «ICRAM 2» .....</b>	<b>80</b>
Présentation de l’axe 7 .....	80
Cibles et indicateurs stratégiques de l’Axe 7 .....	82
Cibles et indicateurs de performance clefs de l’Axe 7 .....	84
Les mesures de l’axe 7 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats .....	84
<b>Système de suivi et d’évaluation de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2» .....</b>	<b>87</b>
Présentation de la Gouvernance du Plan «ICRAM 2» .....	87
Cibles et indicateurs de performance clefs de suivi et d’évaluation de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2» .....	88
Les mesures du système de suivi et d’évaluation de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2», par objectif, programmation, répartition des responsabilités .....	89
<b>Abréviations et acronymes .....</b>	<b>91</b>
<b>Liste des sigles des ministères, des organismes gouvernementaux et des partenaires .....</b>	<b>93</b>

## Liste des figures

Figure 1: Éléments structurants du Plan «ICRAM 2».....	12
Figure 2: Architecture du Plan «ICRAM 2» .....	13
Figure 3: Chaîne de résultats relative aux objectifs de l’Axe 1 « Renforcement de l’employabilité et autonomisation économique des femmes ».....	18
Figure 4: Chaîne de résultats relative aux objectifs de l’Axe 2 «Droits des femmes, en relation avec la famille» .....	29
Figure 5: Chaîne de résultats relative aux objectifs de l’Axe 3 «Participation des femmes à la prise de décision».....	35
Figure 6: Chaîne de résultats relative à l’Axe 4 « Protection des femmes et renforcement de leurs droits» .....	43
Figure 7: Chaîne de résultats relative à l’Axe 5 «Diffusion des principes de l’égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre ».....	61
Figure 8: Chaîne de résultats relative à l’Axe 6 «Intégration du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux» .....	71
Figure 9: Chaîne de résultats relative à l’Axe7 «Déclinaison territoriale des objectifs du Plan ICRAM 2 ».....	81



8

## Introduction

Le nouveau Plan Gouvernemental pour l'Égalité (2017- 2021), intitulé «ICRAM 2», est le deuxième de son genre. Ce Plan est innovateur dans ses approches et ses ambitions. Il est le fruit d'un long processus participatif, partant d'une évaluation approfondie du 1<sup>er</sup> Plan Gouvernemental pour l'Égalité «ICRAM 1», passant par des concertations avec toutes les parties prenantes (ministères, société civile, secteur privé, universités, syndicats, agences de développement, et collectivités territoriales...), aboutissant à l'élaboration de nouvelles orientations stratégiques. Ce nouveau Plan «ICRAM 2» s'est construit sur base des leçons apprises, des expériences vécues, des aspirations communes et des engagements conjoints de tous les acteurs gouvernementaux concernés par la promotion de l'égalité.

Ce 2<sup>ème</sup> Plan Gouvernemental pour l'Égalité (2017- 2021) «ICRAM 2» aspire à l'application concrète des dispositions constitutionnelles, stipulées dans l'article 19 de la Constitution de 2011, à savoir *«L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental,... L'Etat marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination.»*, et les articles 164, et 171 en lien avec l'Autorité de la Parité et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Le Plan «ICRAM 2» s'inscrit également dans les engagements internationaux du Royaume du Maroc, en particulier ceux de l'Agenda 2030 de développement durable et de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

Ce document comprend les éléments stratégiques et opérationnels du 2<sup>ème</sup> Plan Gouvernemental pour l'Égalité (Plan «ICRAM 2»).

- **Une Présentation globale du Plan «ICRAM 2»** qui comprend un résumé de l'ambition générale, un aperçu de la vision et des 7 axes et du dispositif de gouvernance du Plan «ICRAM 2» et une présentation des 5 approches adoptées au niveau de ce Plan.
- **Une présentation des axes du Plan «ICRAM 2»**, détaillant pour chaque axe :
  - Une présentation narrative et schématique ;
  - Les cibles et les indicateurs stratégiques ;
  - Les cibles et indicateurs de performance clefs ;
  - Les mesures par objectif, leur programmation, la responsabilité et les chaînes de résultats.

Ce Plan «ICRAM 2» s'articule autour de trois niveaux :

- 7 axes stratégiques, les effets recherchés et les cibles de performance clefs ;
- 23 objectifs ;
- 83 mesures, programmation et responsabilités.

## Présentation globale du Plan «ICRAM 2»

### Ambition générale

Le Plan «ICRAM 2» s'appuie sur les acquis du Plan «ICRAM 1» et sur les compétences et les capacités individuelles, organisationnelles et institutionnelles développées lors des dernières années par l'ensemble des départements gouvernementaux. Ainsi, le Plan «ICRAM 2» a mis en place une nouvelle génération de mesures axées sur les résultats et cible donc des effets et des impacts concrets, palpables et durables en faveur de la jouissance effective par les femmes et les filles de leurs droits.

A cet effet, le Plan «ICRAM 2» met en œuvre des approches diverses notamment l'approche droit, continuer à améliorer davantage la compréhension des disparités, des discriminations et des violences fondées sur le genre.

Le système de gouvernance permettra, à l'instar du 1<sup>er</sup> plan «ICRAM», de veiller à et d'assurer l'effectivité des mesures de mise en œuvre du Plan «ICRAM 2», pour évoluer vers une concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et pour éliminer progressivement les atteintes aux droits des femmes et des filles.

Il importe de préciser que l'horizon de temps du Plan «ICRAM 2», mi-2017 à fin 2021, ne permet pas d'atteindre l'égalité complète entre les femmes et les hommes. Certaines ambitions de l'égalité du genre impliquent des interventions au niveau juridique, institutionnel, socio-culturel, économique, etc. qui ne peuvent pas se réaliser dans le court terme. Le Plan «ICRAM 2» vise à réduire les écarts vers la parité ou seulement de renverser la tendance négative.

Néanmoins, beaucoup de conditions de succès doivent être réunies pour que les femmes et les filles ressentent une différence substantielle; de multiples synergies doivent être mises en œuvre pour réaliser les améliorations concrètes, palpables et durables en faveur de la jouissance effective de leurs droits.

Pour réaliser ses grandes ambitions, le Plan «ICRAM 2» implique tout le secteur public ; non seulement les départements gouvernementaux, mais également les Entreprises et Etablissements Publics (EEP) ainsi que les collectivités territoriales (Régions, Provinces/Préfectures et Communes). Par ailleurs, ce plan incite également à l'implication du secteur privé et des organisations de la société civile et les universités. Il faut préciser que les effets et impacts recherchés par le Plan «ICRAM 2» ne bénéficient pas qu'aux femmes et aux filles. Le Plan «ICRAM 2» vise à créer un environnement qui permet tant aux femmes et aux filles, qu'aux hommes et aux garçons, de développer leurs talents et de les mettre au profit du développement socio-économique du Maroc. Eliminer les freins qui empêchent actuellement l'épanouissement et la mise à profit du potentiel féminin, qui constitue plus de 50% du potentiel humain.

Cette ambition d'un gain holistique et durable, au bénéfice de toute la société, se concrétise également à travers une synergie entre les efforts du Plan «ICRAM 2» et tous les politiques, programmes et initiatives entrepris par le Maroc.

## Vision et axes stratégiques du Plan «ICRAM 2»

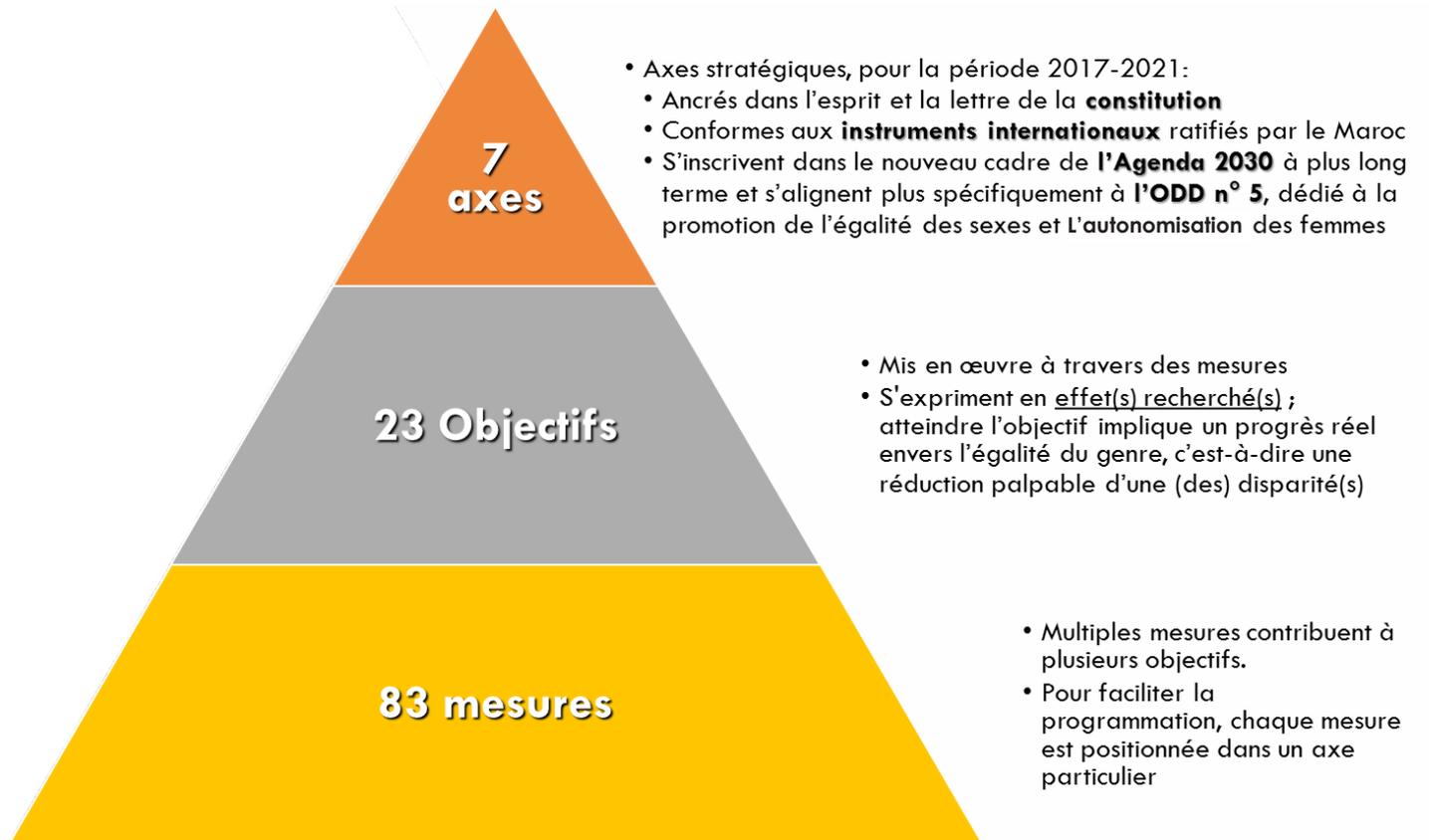
Le Plan «ICRAM 2» partage une *vision ambitieuse* qui est de «**Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, en se basant sur une approche basée sur les droits humains**».

Ce Plan Gouvernemental met en œuvre un ensemble complémentaire de plusieurs objectifs stratégiques visant à réaliser des améliorations concrètes, palpables et durables.

- **l'Axe 1** vise le «**Renforcement de l'employabilité et autonomisation économique des femmes**». Le Maroc s'est résolument décidé de renforcer la participation des femmes au marché de l'emploi et de renverser la tendance négative de l'entrepreneuriat féminin.
- La réalisation de l'égalité dans les faits, sera appuyée par l'assurance des «**Droits des femmes, en relation avec la famille**», couverte par **l'Axe 2**. Le renforcement de la cogestion des affaires familiales et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, est manifestement une précondition à la promotion des droits des femmes au sein de la famille ainsi que dans la vie publique leur permettant un accès égal et équitable notamment aux activités du marché du travail.
- Ces deux premiers axes se mettent en œuvre en synergie avec un renforcement substantiel de la «**Participation des femmes à la prise de décision**», **l'Axe 3**. La participation politique est considérée autant comme une condition préalable, que comme une conséquence, d'une participation renforcée des femmes à la vie économique.
- Conformément aux dispositions de la nouvelle constitution de 2011, et en harmonie avec ses engagements au niveau international, le Plan «ICRAM 2» porte une grande importance à la «**Protection des femmes et au renforcement de leurs droits**» ; ceci constitue **l'Axe 4** qui est un axe pivot essentiel de ce Plan Gouvernemental.
- Toutes les parties prenantes sont convaincues que les défis du Plan «ICRAM 2» s'accompagnent incontestablement par un vaste travail sur les changements des mentalités. Conséquemment, il a été convenu de dédier tout **l'Axe 5** à cette aspiration, notamment la «**Diffusion des principes de l'égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre**». A travers ce 5<sup>ème</sup> axe, le Gouvernement invite toutes les parties prenantes à prendre des initiatives et à réaliser ensemble les mesures inscrites au niveau de cet objectif d'ici 2021.
- Conscient du fait que toutes ces orientations stratégiques ne se réalisent que par un agissement collectif, caractérisé par une synergie dynamique, il a été convenu, de rassembler les efforts et de réunir les conditions de succès pour **l'Axe 6** : «**Intégration du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux**».
- Afin de multiplier ces efforts dans les différentes régions du Pays, le Gouvernement marocain a réservé un autre axe à cet égard, à savoir **l'Axe 7** : «**Déclinaison territoriale des objectifs du Plan Gouvernemental pour l'Egalité ICRAM 2**».

A cet effet, le dispositif de gouvernance est reconduit, se basant sur un suivi-pilotage stratégique et opérationnel des objectifs et des mesures pour «**le Suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Egalité ICRAM 2**».

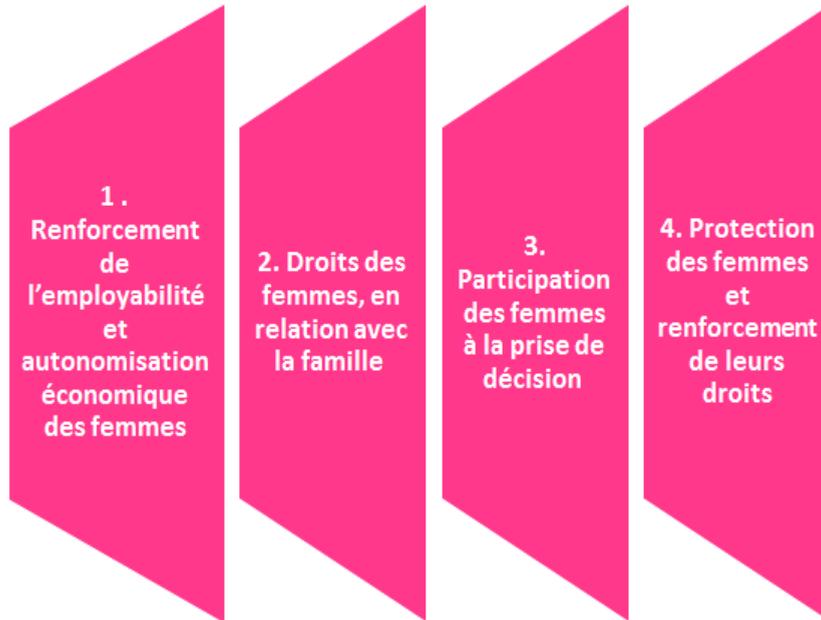
Figure 1: Eléments structurants du Plan «ICRAM 2»



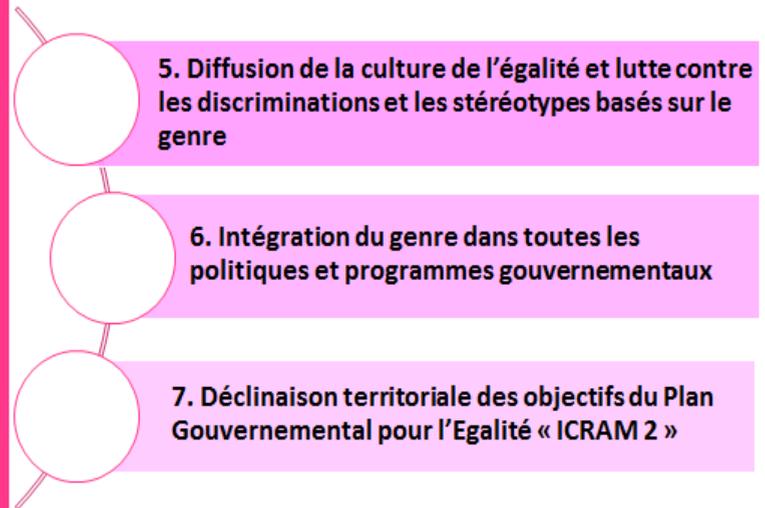
Vision : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, en se basant sur une approche basée sur les droits humains

Figure 2: Architecture du Plan «ICRAM 2»

## 4 axes thématiques



## 3 axes transversaux



Suivi et évaluation de la mise en œuvre du Plan ICRAM 2

## Le système de gouvernance : ancrage des instances et développement des approches

La gouvernance et le suivi de la mise en œuvre des réalisations des mesures du Plan «ICRAM 2», et à l’instar du 1<sup>er</sup> Plan «ICRAM 1», sont assurés via un système de gouvernance basé sur des instances institutionnalisées fonctionnant selon une approche participative basée sur la coordination intersectorielle qui renforce la convergence des différentes interventions. Il s’agit de la **Commission Ministérielle pour l’Égalité** et du **Comité Technique Interministériel (CTI)** qui se concentrent sur un rôle de suivi-pilotage stratégique et du **Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l’Égalité et du Développement Social** qui assure le rôle de la coordination et du suivi de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2».

Instance	Attributions/missions	Fréquence de travail
<b>La commission ministérielle pour l’égalité, présidée par le chef du gouvernement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Encourager et inciter les différents pouvoirs gouvernementaux à mettre en œuvre le Plan Gouvernemental pour l’Égalité «ICRAM»</li> <li><input type="checkbox"/> Traiter les problématiques liées à la mise en œuvre du Plan «ICRAM»</li> <li><input type="checkbox"/> Proposer des mesures et des actions y afférentes</li> </ul>	Une réunion annuelle, au moins
<b>Le comité technique interministériel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Identifier et étudier les problématiques et proposer des recommandations</li> <li><input type="checkbox"/> Préparer les rapports et les soumettre à la commission ministérielle pour l’égalité</li> </ul>	Deux réunions par an, au moins
<b>Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l’Égalité et du Développement Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Piloter la mise en œuvre du Plan «ICRAM» et veiller à sa concrétisation</li> <li><input type="checkbox"/> Assurer la coordination entre les départements gouvernementaux</li> <li><input type="checkbox"/> Organiser les réunions du comité technique interministériel</li> <li><input type="checkbox"/> Veiller à la préparation des rapports périodiques de suivi et du bilan global</li> <li><input type="checkbox"/> Proposer l’ordre du jour de la réunion de la commission ministérielle pour l’égalité</li> </ul>	Cadence continue

## Approches adoptées

Le Plan «ICRAM 2», Programme Gouvernemental pour l'Égalité de deuxième génération, applique cinq approches fondamentales et complémentaires pour agir sur l'égalité entre les sexes :

- 1) L'approche basée sur les droits humains (ABDH) ;
- 2) L'approche genre ;
- 3) L'intégration transversale et la déclinaison territoriale ;
- 4) La gestion axée sur les résultats (GAR) ;
- 5) La démocratie participative.

Ces cinq approches, en se renforçant mutuellement permettent des analyses et interventions complémentaires, accordent une place fondamentale et centrale à l'humain, l'espace et la participation.



## Présentation des axes du Plan «ICRAM 2»

Le Plan «ICRAM 2» est décliné en :

- 7 axes répartis en 4 axes thématiques et 3 axes transversaux et soutenus par un système de gouvernance.
- 23 objectifs.
- 83 mesures.

Cette partie fournit un descriptif des axes ainsi que leur articulation avec les objectifs et les mesures.

Pour faciliter la programmation, chaque mesure est positionnée dans un axe particulier et sous un seul objectif. La numérotation des mesures suit ce rattachement principal. Ces mesures sont référées en tant que «mesures propres» de l'axe / de l'objectif.

Toutefois, beaucoup de mesures contribuent à plusieurs objectifs, d'un même axe et de plusieurs axes. Pour chaque axe et pour chaque objectif, il importe donc d'être conscient du fait que les mesures programmées sous d'autres objectifs et/ou axes sont également importantes pour atteindre les résultats et effets recherchés par l'objectif/l'axe.

Ainsi, cette partie fournit un aperçu simple, objectif par objectif, de l'interrelation entre les objectifs et entre les mesures programmées dans le Plan «ICRAM 2» avec une première programmation dans le temps et une répartition des responsabilités pour la réalisation de ces mesures. Les départements gouvernementaux et les autres acteurs impliqués dans un programme peuvent se référer à ces tableaux pour veiller à la coordination de toutes les mesures («mesures propres» et «autres mesures») qui doivent être mises en œuvre pour atteindre efficacement les résultats et les effets recherchés par cet objectif.

Les indicateurs définis pour mesurer l'atteinte des résultats du Plan «ICRAM 2» ont été conçus de sorte à permettre la mesure du degré d'atteinte des indicateurs internationaux notamment ceux de l'agenda 2030 du développement durable ou ceux relatifs à la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

## Axe 1 : Renforcement de l'employabilité et autonomisation économique des femmes

### Présentation de l'axe 1

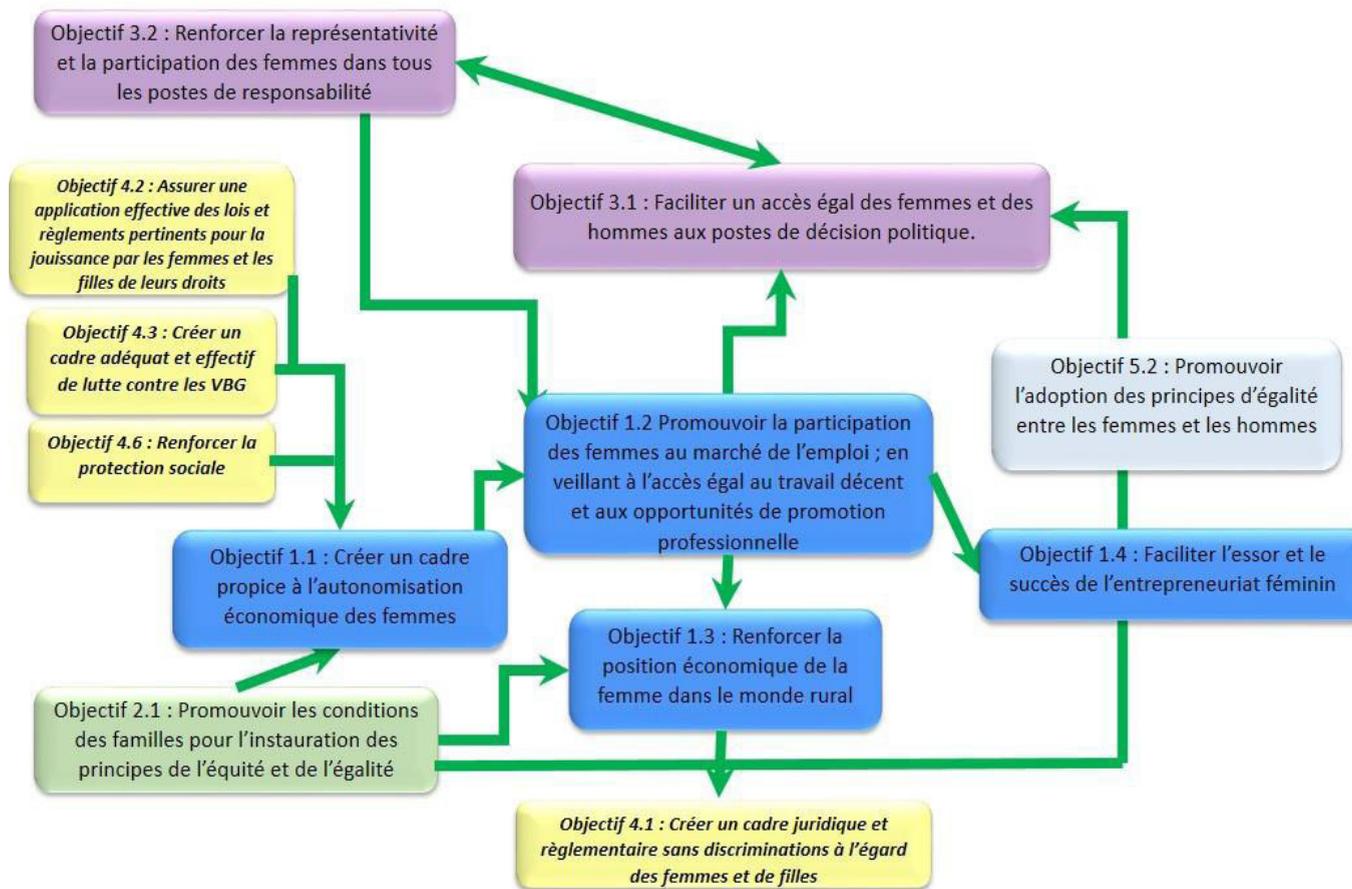
Le Gouvernement marocain s'engage à valoriser le capital humain féminin et à faciliter une plus grande contribution des femmes à la croissance économique et au développement durable du pays. Il vise à renforcer la participation des femmes au marché de l'emploi et qui se situe au niveau national à 23,7% en 2017, selon l'Enquête Nationale de l'Emploi réalisée par le Haut Commissariat au Plan, et ce conformément aux articles 19 et 31 de la Constitution, aux engagements pris au niveau du programme gouvernemental 2017-2021 et en harmonie avec l'article 11 de la «Convention sur l'Élimination de toutes les Discriminations à l'Égard des Femmes» (CEDEF).

Le premier axe du Plan «ICRAM 2» s'aligne sur les stratégies existantes ; notamment la Stratégie Nationale pour l'Emploi du Royaume du Maroc et la Stratégie de l'Égalité des Sexes au sein de la Fonction Publique ainsi que le Plan d'action National de Démocratie et des Droits de l'Homme.

L'Axe 1 vise essentiellement la promotion d'un accès égal des femmes au travail décent et aux opportunités professionnelles. A cette fin, un cadre propice à l'autonomisation économique sera établi. Ce nouveau cadre portera une attention particulière à l'entrepreneuriat féminin et viendra appuyer les initiatives visant l'amélioration des conditions de travail des femmes dans tous les secteurs et en particulier le secteur primaire. Cet axe considère également, les besoins et intérêts spécifiques des femmes en situation difficile.

Certains facteurs de succès d'une employabilité et autonomisation avancée des femmes et des jeunes diplômées résident dans la mise en œuvre de nouvelles mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et de la promotion de l'égalité au sein des familles. L'Axe 1 sera aussi épaulé par les efforts menés pour valoriser le leadership féminin, qui à son tour, facilitera la participation des femmes au pouvoir politique et aux postes de décision.

**Figure 3: Chaîne de résultats relative aux objectifs de l'Axe 1 « Renforcement de l'employabilité et autonomisation économique des femmes »**



## Cibles et indicateurs stratégiques de l'Axe 1

Objectifs	Résultats recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
Effets recherchés au niveau de l'Axe 1	Disparité (écart) entre les femmes et hommes dans le taux de participation au marché d'emploi <i><u>Ligne de base pour 2016 – T4 : un écart de 46.6 points - le taux d'activité pour les femmes était de 23,6% (après 30% en 1999) contre 70,1% pour les hommes.<sup>1</sup></u></i>	Ecart max. 45,6 points <i>(Disparité réduite de 1 point comparée à la ligne de base)</i>	Ecart max. 41,6 points <i>(Disparité réduite de 5 points comparée à la ligne de base)</i>
	Ecart de salaires entre femmes et hommes <i><u>Ligne de base ou référentiel au titre de l'année 2017 : un écart d'environ 17%<sup>2</sup></u></i>	- 0,5% <i>(Ecart réduit de 0,5% comparé à 2017)</i>	- 2% <i>(Ecart réduit de 2% comparé à 2017)</i>
	Degré d'atteinte (% pondéré) des indicateurs d'effet recherchés pour fin 2021 et définies dans la programmation pour l'Axe 1	25%	85%

1. (Cible 5.C du 5<sup>ème</sup> objectif et 8.3 du 8<sup>ème</sup> objectif des ODD et article 11 de la CEDEF)

2. (Cibles 5.C du 5<sup>ème</sup> objectif et 8.5 du 8<sup>ème</sup> objectif des ODD et article 11 de la CEDEF)

Objectifs	Résultats recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Objectif 1.1 : Créer un cadre propice à l'autonomisation économique des femmes</b>	Le nombre d'organisations (Départements gouvernementaux, EEP, CT, partis politiques, Syndicats, ...) qui se sont publiquement engagées à intégrer les objectifs de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans leur Gestion des Ressources Humaines. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'organisations qui se sont engagées</li> <li>• Nombre cumulatif des fonctionnaires et des salariées/es<sup>1</sup></li> </ul>	50 organisations 500 employé-e-s et fonctionnaires	300 organisations 50.000 employé-e-s et fonctionnaires
	Nombre d'organisations qui se sont engagées publiquement à améliorer l'accès des femmes aux espaces publics et faciliter leur mobilité (actions de sensibilisation, infrastructures, transport, éclairage, sécurisation...)	10	50
<b>Objectif 1.2 : Promouvoir la participation des femmes au marché de l'emploi ; en veillant à l'accès égal au travail décent et aux opportunités de promotion professionnelle</b>	Augmentation du nombre de femmes occupant un <i>emploi décent</i> (formel) - Comparée aux données de 2017 <sup>2</sup>	Augmentation de 3%	Augmentation de 10%

1. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 13 de la CEDEF)

2. (Cible 8.5 du 8ème objectif des ODD et article 11 de la CEDEF)

Objectifs	Résultats recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Objectif 1.3 :</b> <b>Renforcer la position économique de la femme dans le monde rural</b>	% de femmes analphabètes dans le monde rural <sup>1</sup>	- 3 points (Comparé au % de 2017)	- 5 points (Comparé au % de 2017)
	Evolution du pourcentage des femmes rurales actives dans les secteurs de l'agriculture, forêts et pêche ayant une protection sociale (situation en 2017) <sup>2</sup>	5 points	25 points
<b>Objectif 1.4 :</b> Faciliter l'essor et le succès de l'entrepreneuriat féminin	% de femmes parmi les entrepreneurs et auto-entrepreneurs au Maroc <sup>3</sup>	Disparité réduite de 2,5 points comparé à : - % de femmes entrepreneurs en 2014 : 10,5 % - % de femmes auto-entrepreneurs en 2017: 34 %	Disparité <i>réduite de 5 points comparé</i>
	Nombre de femmes ayant réussi dans la transition d'un travail informel à un travail valorisant dans le secteur formel, notamment à travers le mécanisme d'auto-entrepreneuriat <sup>4</sup>	25.000	35.000

1. (Cible 4.5 du 4ème objectif des ODD et article 10 de la CEDEF)

2. (Cibles 5.a du 5ème objectif et 8.8 du 8ème objectif des ODD et article 14 de la CEDEF)

3. (Cible 8.3 du 8ème objectif des ODD et Article 11 de la CEDEF)

4. (Cible 8.3 du 8ème objectif des ODD et article 11 de la CEDEF)

## Cibles et indicateurs de performance clefs de l'Axe 1

Résultats recherchés				
Indicateur de performance	2018	2019	2020	2021
Elaboration et adoption formelle du PNIAEF et degré de mise en œuvre de son plan d'action	20 %	80%	40%	50%
Développement d'expertises de femmes dans des disciplines professionnelles clefs - mesure 1.1.3 (Quantités cumulées depuis le début du Plan «ICRAM 2») ✓ Nombre de domaines d'expertise pour lesquels un parcours de développement d'expertise est organisé ✓ Nombre de femmes certifiées (= femmes ayant acquis le niveau d'expertise senior - ciblé par le parcours)	Lancé pour au moins 1 domaine d'expertise	2 domaines d'expertises 100 femmes certifiées	3 domaines d'expertises 400 femmes certifiées	4 domaines d'expertises 1.000 femmes certifiées
Le nombre de femmes entrepreneurs ou auto-entrepreneurs bénéficiant de leur participation à un ou plusieurs programmes ou réseaux d'appui à l'entrepreneuriat féminin (mesure 1.4.1)	400	1.000	2.000	5.000
Augmentation du pourcentage du budget alloué aux associations de la société civile œuvrant dans le domaine de de l'autonomisation économique des femmes	2%	2%	2%	2%

## Les mesures de l'axe 1 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 1.1 : Créer un cadre propice à l'autonomisation économique des femmes</b>					
<b>Mesure 1.1.1 :</b> Réalisation de l'étude sur l'autonomisation économique des femmes	MFSEDS	MICIEN MTIP MEMDD MTTAAES MAPMDREF	2018	2018	<p><u>Mesure 1.1.3</u> : Développement d'expertises de femmes dans des disciplines professionnelles clefs (Gestion, GRH, Assurance qualité, Gestion de projets, Coaching, Commercialisation, Planification &amp; suivi stratégique et budgétaire, ...)</p> <p><u>Mesure 1.2.1</u> : Mise en œuvre des mesures du plan national de l'emploi, notamment les axes en lien avec la participation des femmes au marché de l'emploi</p> <p><u>Mesure 1.3.1</u> : Initiatives multiples d'alphabétisation (ciblant notamment les femmes analphabètes en zones rurales)</p> <p><u>Mesure 1.3.2</u> : Initiatives et actions de la stratégie nationale d'intégration de la dimension genre dans les programmes et projets de développement agricole, visant la reconnaissance et la valorisation du travail des femmes en milieu rural</p>
<b>Mesure 1.1.2 :</b> Elaboration et suivi de la mise en œuvre d'un programme national d'autonomisation économique des femmes (PNAEF)	MFSEDS	MTIP MEMDD MTTAAES MAPMDREF MMREAM MICIEM MEF	2019	2021	<p><u>Objectif 1.2</u> : Promouvoir la participation des femmes au marché de l'emploi ; en veillant à l'accès égal au travail décent et aux opportunités de promotion professionnelle-</p> <p><u>Mesure 2.1.1</u> : Elaboration de cadres de références et d'initiatives renforçant les droits des femmes au sein de la famille : médiation familiale, éducation parentale.. etc.</p> <p><u>Mesure 2.1.2</u> : Mise en place de mécanismes de lutte contre les discriminations et les inégalités envers les femmes en tant que mères, épouses, et cheffe de famille en garantissant leurs droits</p> <p><u>Mesure 2.1.3</u> : Mise en place d'un cadre de l'autonomisation des femmes cheffes de ménage</p>

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 1.1.3 :</b> Développement d'expertises de femmes dans des disciplines professionnelles clefs (Gestion, GRH, Assurance qualité, Gestion de projets, Coaching, Commercialisation, Planification & suivi stratégique et budgétaire, ...)	MRAFP MENFPESRS	MFSEDS MAECI MMREAM MTIP MICIEN OFPPT SECE Tous les autres départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Objectif 3.2</u> : Renforcer la représentativité et la participation des femmes dans tous les postes de responsabilité
<b>Mesure 1.1.4 :</b> Promouvoir et faciliter une augmentation du niveau de scolarisation / d'études des filles et leur orientation vers des disciplines prometteuses	MENFPESRS	OFPPT MCC MFSEDS MHAI SECPM	2018	2021	<u>Objectif 4.3</u> : Assurer un cadre adéquat et effectif de lutte contre les violences basées sur le genre <u>Mesure 4.5.1</u> : Appui aux initiatives spécifiques pour renoncer à la violence basée sur le genre
<b>Mesure 1.1.5 :</b> Promouvoir et faciliter l'émergence et le développement durable d'une mobilité appropriée, abordable et sécurisée des femmes au marché du travail	MI	METLE MATNUHPV MEMDD MAPMDREF SECT CT	2018	2021	<u>Objectif 4.2</u> : Assurer l'application effective des lois pour garantir la jouissance des femmes de leurs droits <u>Mesure 4.5.1</u> : Appui aux initiatives spécifiques pour renoncer à la violence basée sur le genre <u>Mesure 4.5.5</u> : Renforcement des actions de lutte contre les violences à l'égard des femmes dans les espaces publics

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 1.2 : Promouvoir la participation des femmes au marché de l'emploi ; en veillant à l'accès égal au travail décent et aux opportunités de promotion professionnelle</b>					
<b>Mesure 1.2.1 : Mise en œuvre des mesures du plan national de l'emploi, notamment les axes en lien avec la participation des femmes au marché de l'emploi</b>	MTIP	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Objectif 1.1</u> : Créer un cadre propice à l'autonomisation économique des femmes
<b>Mesure 1.2.2 : Mise en œuvre des mesures de l'axe 2 de la «Stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique»</b>	MRAFP	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes  <u>Mesure 3.1.2</u> : Sensibilisation et mobilisation des femmes et des parties politiques pour appuyer la représentativité et la participation des femmes dans le champ politique
<b>Mesure 1.2.3 : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux EEP CT	2017	2021	<u>Mesure 1.2.2</u> : Mise en œuvre des mesures de l'axe 2 de la «Stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique» <u>Mesure 4.6.1</u> : Renforcer l'efficacité des inspections du travail en vue d'améliorer les conditions de travail et la sécurité sociale de femmes

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 1.3 : Renforcer la position économique de la femme dans le monde rural</b>					
<b>Mesure 1.3.1 :</b> Initiatives multiples d'alphabétisation (ciblant notamment les femmes analphabètes en zones rurales)	MENFPESRS MHAI	MAPMDREF MJS MATNUHPV MEMDD MCC	2017	2021	<u>Objectif 1.1</u> : Créer un cadre propice à l'autonomisation économique des femmes
<b>Mesure 1.3.2 :</b> Initiatives et actions de la stratégie nationale d'intégration de la dimension genre dans les programmes et projets de développement agricole, visant la reconnaissance et la valorisation du travail des femmes en milieu rural	MAPMDREF	MI HCP CT SECE	2019	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Objectif 2.1</u> : Promouvoir les conditions des familles pour l'instauration des principes de l'équité et de l'égalité
<b>Mesure 1.3.3 :</b> Renforcement de la position des femmes dans les chaînes de valeurs agricoles, piscicoles et des industries extractives et artisanales	MAPMDREF MI	MTTAAES MIICEN MATNUHPV	2018	2021	<u>Mesure 1.1.1</u> : réalisation d'une étude sur l'autonomisation économique des femmes <u>Mesure 1.3.2</u> : Initiatives et actions de la stratégie nationale d'intégration de la dimension genre dans les programmes et projets de développement agricole, visant la reconnaissance et la valorisation du travail des femmes en milieu rural

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 1.3.4 :</b> Dispositions facilitant l'accès des femmes aux terres collectives et à l'eau	MI	MTTAAES MEF MFSEDS MEMDD	2017	2021	<u>Mesure 4.1.3</u> : Mise en œuvre du plan d'action nationale de la démocratie et des droits humains
<b>Objectif 1.4 : Faciliter l'essor et le succès de l'entrepreneuriat féminin</b>					
<b>Mesure 1.4.1 :</b> Promouvoir l'accès des femmes aux réseaux professionnels et entrepreneuriaux existants	MICIEN	MEF MTIP MTTAAES	2018	2021	<u>Objectif 1.1</u> : Créer un cadre propice à l'autonomisation économique des femmes
<b>Mesure 1.4.2 :</b> Mise en œuvre des actions du PNIAEF visant le développement de l'entrepreneuriat féminin	MFSEDS	MICIEN Maroc PME MTIP MEMDD MTTAAES SEESS MAPMDREF MEF	2019	2021	<u>Mesure 1.1.3</u> : Développement d'expertises de femmes dans des disciplines professionnelles clefs (Gestion, GRH, Assurance qualité, Gestion de projets, Coaching, Commercialisation, Planification & suivi stratégique et budgétaire, ...) <u>Mesure 3.2.1</u> : Développement du leadership féminin à travers des initiatives de développement de compétences pour des femmes à haut potentiel <u>Mesure 5.2.7</u> : Promotion du leadership féminin

## Axe 2 : Droits des femmes, en relation avec la famille

### Présentation de l'axe 2

La promotion de l'égalité dans la sphère économique, politique et sociale ne peut se faire sans l'ancrage des droits des femmes dans l'environnement familial. Pour ce faire, le Gouvernement Marocain portera une attention particulière à la protection de la famille dans le but de renforcer les droits des femmes et de promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, permettant ainsi aux femmes de consacrer plus de temps notamment aux activités économiques, sans pour autant se résilier à leur rôle familial.

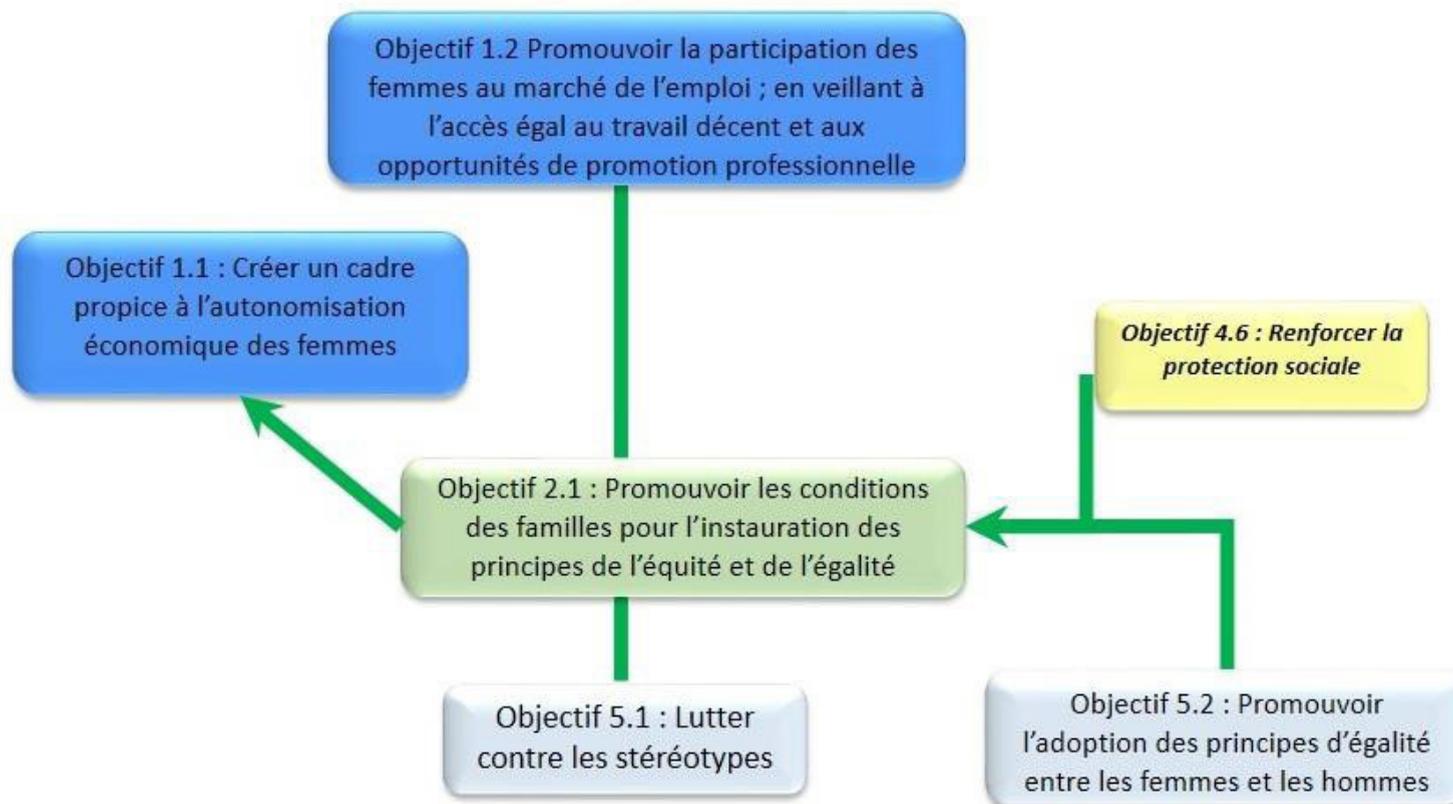
En application des articles 19 et 32 de la constitution Marocaine et conformément aux engagements affichés au niveau du programme gouvernemental 2017-2021, et en harmonie avec l'article 5 de la CEDEF, le Gouvernement marocain vise à promouvoir les conditions et les droits des femmes dans la famille via des mesures facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et créant un cadre propice à l'autonomisation des femmes, à la promotion des services d'appui à la famille tels que les services de médiation familiale, d'éducation parentale et de solidarité intergénérationnelle.

L'Axe 2 fait également appel à la responsabilité sociale des établissements étatiques et des entreprises privées, pour s'engager à promouvoir l'égalité du genre dans la gestion de leurs ressources humaines et en adoptant progressivement des pratiques qui permettant une harmonisation plus optimale des responsabilités privées et professionnelles pour les fonctionnaires, employé-e-s et salarié-e-s.

Parmi les dispositions du plan «ICRAM 2», figure la création d'un environnement favorable, tant au niveau privé, qu'au niveau public, qui sera appuyée par le portage de cultures de respect de l'intégrité physique et morale des femmes et des filles, ce qui améliorera leur statut social dans les deux sphères.

Un renforcement de ce statut social impacte de manière positive les efforts menés pour la création d'un cadre propice à l'autonomisation économique, politique et social des femmes.

Figure 4: Chaîne de résultats relative aux objectifs de l'Axe 2 «Droits des femmes, en relation avec la famille»



## Cibles et indicateurs stratégiques de l'Axe 2

Objectifs	Résultats recherchés		
	Indicateur de résultat/indicateur international associé	Cible fin 2019	Cible fin 2021
<b>Effets recherchés au niveau de l'Axe 2</b>	Degré d'atteinte (% pondéré) des indicateurs d'effet recherchés pour fin 2021 et définie dans la programmation pour l'Axe 2	25%	85%
<b>Objectif 2.1 : Promouvoir les conditions des familles pour l'instauration des principes de l'équité et de l'égalité</b>	Nombre de départements et d'organisations qui se sont publiquement engagés à contribuer à la conciliation entre la vie privée et celle professionnelle pour leurs fonctionnaires. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'organisations qui se sont engagées</li> <li>• Nombre cumulatif de leurs employés<sup>1</sup></li> </ul>	25 organisations 2.000 employés	500 organisations 50.000 employés
	Nombre d'organisations ayant procédé au développement et/ou renforcement de prestations de qualité facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée <sup>2</sup>	Augmentation de 3%	Augmentation de 15%
	Disparités dans l'emploi du temps des femmes/hommes et filles/garçons (= répartition des charges de travail) pour le travail domestique <sup>3</sup>	Réduction de 10% <i>comparée à l'enquête ligne de base de 2012</i>	Réduction de 15% <i>comparée à l'enquête ligne de base de 2012</i>
	Degré d'atteinte (% pondéré) des cibles d'effet recherchées (pour fin 2021) relatives à l'autonomisation des femmes cheffes de ménage	15%	85%

1. (cible 5.4 du 5ème objectif des ODD et article 11, al 1, literas a), b) de la CEDEF)

2. (cible 5.4 du 5ème objectif des ODD et article 11, al 1, literas b) de la CEDEF)

3. (cible 5.4 du 5ème objectif des ODD)

## Cibles et indicateurs de performance clefs de l'Axe 2

Résultats recherchés				
Indicateur de performance	2018	2019	2020	2021
Taux de mise en œuvre des actions de la SNIESFP, relatives à la conciliation vie privée-vie professionnelle	10%	45%	70%	85%
Degré d'atteinte (% pondéré) des cibles annuelles de performance définies dans la programmation détaillée pour l'axe 2	10%	45%	70%	85%
Augmentation du Pourcentage du budget alloué aux associations de la société civile œuvrant dans le domaine de la famille	2%	2%	2%	2%

## Les mesures de l'axe 2 réparties par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif/ l'axe
<b>Objectif 2.1 : Promouvoir les conditions des familles pour l'instauration des principes de l'équité et de l'égalité</b>					
<p><b>Mesure 2.1.1 :</b> Elaboration de cadres de références et d'initiatives renforçant les droits des femmes au sein de la famille : médiation familiale, éducation parentale.. etc</p>	MFSEDS	<p>MJ MCC MHAI MENFPESRS MAECI MMREAM</p>	2018	2021	<p><u>Mesure 1.2.3 :</u> Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de <b>l'égalité</b> entre les femmes et les hommes</p> <p><u>Mesure 2.1.4 :</u> Mise en œuvre des mesures de la SNIESFP relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée</p> <p><u>Mesure 5.2.5 :</u> Intégration dans l'éducation primaire et secondaire, y compris dans l'enseignement traditionnel, des initiatives visant à stimuler chez les élèves, notamment les filles, la « confiance en soi » ainsi que leur ambition de développer et de mettre à profit leurs talents</p>
<p><b>Mesure 2.1.2 :</b> Mise en place de mécanismes de lutte contre les discriminations et les inégalités envers les femmes en tant que mères, épouses, et cheffe de famille en garantissant leurs droits</p>	MFSEDS	<p>MRAFP MTIP MJ MEF MI Tous les départements gouvernementaux concernés</p>	2018	2021	<p><u>Mesure 1.2.2 :</u> Mise en œuvre des mesures de l'axe 2 de la « Stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction « publique</p> <p><u>Mesure 2.1.4 :</u> Mise en œuvre des mesures de la SNIESFP relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée</p>

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif/ l'axe
<b>Mesure 2.1.3 : Mise en place d'un cadre de l'autonomisation des femmes cheffes de ménage</b>	MFSEDS	HCP MJ MS MEF MI MAPMDREF	2019	2021	<p><u>Mesure 1.1.2</u> : Mise en place d'un programme national d'autonomisation économique des femmes (PNAEF)</p> <p><u>Mesure 2.1.2</u> : Mise en place des mécanismes de lutte contre la discrimination et les inégalités envers les femmes mères, épouses, et cheffe de famille en garantissant leurs .droits</p> <p><u>Objectif 5.1</u> : Lutter contre les stéréotypes</p>
<b>Mesure 2.1.4 : Mise en œuvre des mesures de la SNIESFP relatives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée</b>	MRAFP MTIP	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<p><u>Mesure 2.1.1</u> : Elaboration de cadres de références et d'initiatives renforçant les droits des femmes au sein de la famille : médiation .familiale, éducation parentale.. etc</p> <p><u>Mesure 4.6.1</u> : Renforcer l'efficacité des inspections du travail en vue d'améliorer les conditions de travail et la sécurité sociale de femmes</p>

## Axe 3 : Participation des femmes à la prise de décision

### Présentation de l'axe 3

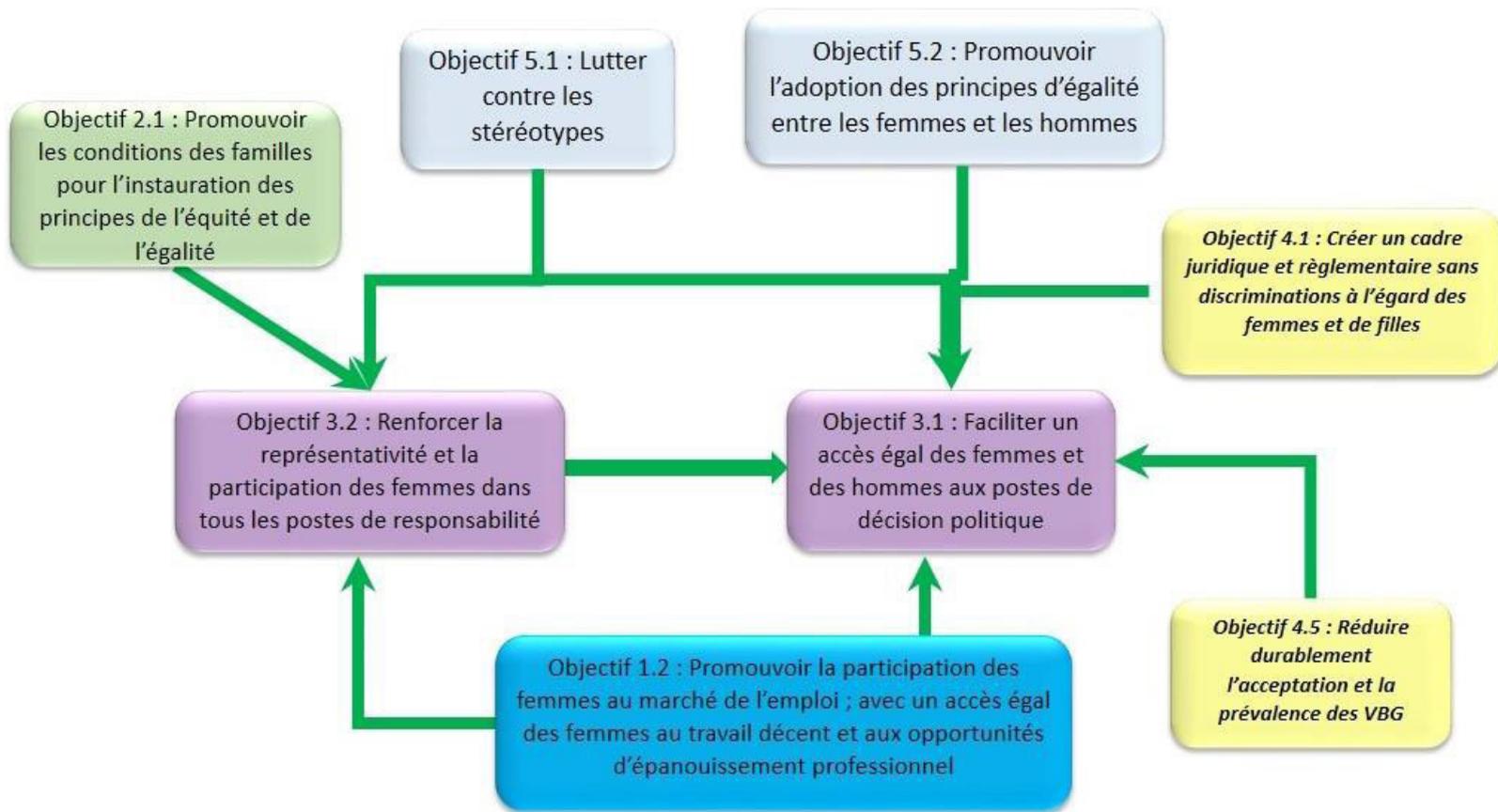
Dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions constitutionnelles relatives à l'instauration des principes de l'équité et l'égalité entre les femmes et les hommes (article 19), et conformément à l'article 7 de la CEDEF, le Maroc a entrepris des dispositions visant le renforcement de la présence des femmes dans toutes les instances de décision comme les quotas et listes exclusives pour des femmes. Ces mesures visent l'augmentation de la Représentativité des femmes au niveau politique, au sein de l'institution judiciaire, dans l'administration et le secteur privé.

En ce qui concerne la présence des femmes au sein du parlement et collectivités territoriales, le taux de représentation des femmes a atteint 21,18% et 38%, respectivement au niveau communal et régional. L'effectivité de ces mesures est évidente au niveau des conseils régionaux qui atteint une représentativité féminine de 38%. Cependant, ni les conseils communaux, ni les conseils régionaux, ne sont significativement représentés par des femmes. La présidence de ces deux institutions reste largement réservée aux hommes. Des efforts supplémentaires sont aussi nécessaires au niveau du Parlement, qui comporte 21,5% de femmes (élections législatives de 2016), au niveau de l'administration (11,2% de femmes directrices), cependant le Gouvernement comporte (9 femmes membres du gouvernement sur un total de 39 postes) et au niveau du pouvoir judiciaire (23,5% de femmes dans la magistrature en 2015).

De ce fait, l'Axe 3 cible une participation accrue de femmes aux postes de responsabilités notamment politique et administrative. En parallèle, l'Axe 3 vise également à augmenter le nombre de femmes aux postes de décision dans des organisations non gouvernementales, plus particulièrement les entreprises, la société civile et les syndicats.

Ces efforts seront appuyés par l'émergence d'une plus grande acceptation du leadership féminin et par une promotion de la participation des femmes au marché de l'emploi et d'un accès égal des femmes au travail décent et aux opportunités de développement professionnel. Une des conditions de succès à réunir dans ce cadre est de garantir aux femmes un environnement de travail protégé de toutes les formes de discrimination et de violences à l'encontre des femmes.

Figure 5: Chaîne de résultats relative aux objectifs de l'Axe 3 «Participation des femmes à la prise de décision»



## Objectifs et indicateurs stratégiques de l'Axe 3

Objectif	Effets recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Effets réalisation de recherches l'impact recherché au niveau de l'Axe 3</b>	Degré d'atteinte (% pondéré) des cibles de performance définies dans l'axe 3	25%	85%
<b>Objectif 3.1 :</b> Faciliter un accès égal des femmes et des hommes aux postes de décision politique	Pourcentage des femmes parlementaires au niveau de la chambre des conseillers (11,67% : situation de 2015) <sup>1</sup>	-	15%
	Pourcentage des femmes parlementaires au niveau de la chambre des représentants (21,5% : situation de 2016) <sup>2</sup>		30%
	Pourcentage des femmes élues au niveau des conseils des collectivités territoriales <u>Situation de 2015 :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage des femmes conseillères au niveau des conseils régionaux : 38%</li> <li>• Pourcentage des femmes conseillères au niveau des conseils provinciaux : 4%</li> <li>• Pourcentage des femmes conseillères au niveau des conseils communaux : 21%.<sup>3</sup></li> </ul>	-	40% 10% 30%

1. (cible 5.5 du 5ème objectif des ODD et article 7, literas a, b de la CEDEF)

2. (cible 5.5 du 5ème objectif des ODD et article 7, literas a, b de la CEDEF)

3. (cible 5.5 du 5ème objectif des ODD et article 7, literas a, c de la CEDEF)

Objectif	Effets recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Objectif 3.2 :</b> Renforcer la représentativité et la participation des femmes dans tous les postes de responsabilité	Pourcentage des femmes dans les postes de responsabilité et de prise de décision dans le secteur public : <u>Situation en 2017 :</u>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Cheffes de services et cheffes de divisions : 22,5%</i></li> <li>• <i>Hauts fonctionnaires : 15,28%</i><sup>1</sup></li> </ul>	23.5% 16 %	25.5 % 18 %
	% pondéré de femmes dans la magistrature et autres postes à responsabilité dans le secteur judiciaire – le <u>gap</u> vis-à-vis de la parité <sup>2</sup>	Réduction de 8% du gap (Comparé à la mesure de base en 2017)	Réduction de 20% du gap (Comparé à la mesure de base en 2017)
	Pourcentage des femmes au niveau des instances de décision des EEP (situation en 2016 : 7%) <sup>3</sup>	10%	15%
	Pourcentage des femmes appuyées par des initiatives de développement de compétences professionnelles, de renforcement des capacités de leadership et/ou d'accompagnement de carrière dans le cadre du Plan «ICRAM 2» et qui ont ensuite accédé à un premier poste de responsabilité et/ou qui ont été promues à un niveau de hiérarchie plus élevé <sup>4</sup>	10%	50%

1. (cible 5.5 du 5<sup>ème</sup> objectif des ODD et article 7, literas b de la CEDEF)

2. (cible 5.5 du 5<sup>ème</sup> objectif des ODD)

3. (cible 5.5 du 5<sup>ème</sup> objectif des ODD et article 7 de la CEDEF)

4. (cible 5.5 du 5<sup>ème</sup> objectif des ODD et article 8 de la CEDEF)

## Objectifs et indicateurs de performance clefs – Axe 3

Résultats recherchés				
Indicateur de performance	2018	2019	2020	2021
Degré de mise en œuvre des initiatives de développement de compétences des femmes à haut potentiel				
▪ Nombre d'initiatives poursuivies en appui au leadership féminin	-	2	8	20
▪ Nombre de régions couvertes par ces initiatives	-	2	4	6
▪ Nombre de participantes (femmes ayant été sélectionnées pour leur potentiel de leadership)	-	300	400	500
▪ Nombre de femmes certifiées (ayant obtenu des diplômes)	-	50	500	1000
▪ Nombre de femmes ayant obtenu une certification de qualification en tant que membre et/ou présidente d'un Conseil d'Administration	-	50	100	150

## Les mesures de l'axe 3 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 3.1 : Faciliter un accès égal des femmes et des hommes aux postes de décision politique</b>					
<b>Mesure 3.1.1 : Mise en œuvre de mesures positives en faveur du renforcement de la participation des femmes aux postes de prise de décision politique</b>	MI	MFSEDS	2018	2021	<p><u>Mesure 3.2.1</u> : Développement du leadership féminin à travers des initiatives de développement de compétences pour des femmes à haut potentiel</p> <p><u>Objectif 4.1</u> : Mise en œuvre des lois relatives à la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes</p> <p><u>Objectif 4.5</u> : Réduire durablement la prévalence des violences basées sur le genre</p> <p><u>Objectif 5.2</u> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes</p>

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 3.1.2 : Sensibilisation et mobilisation des femmes et les partis politiques pour appuyer la représentativité et la participation des femmes dans le champ politique</b>	MI MFSEDS	MENFPESRS MCC	2017	2021	<u>Mesure 3.2.2</u> Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour le renforcement de la représentativité des femmes dans les postes de décision
<b>Objectif 3.2 : Renforcer la représentativité et la participation des femmes dans tous les postes de responsabilité</b>					
<b>Mesure 3.2.1 : Développement du leadership féminin à travers des initiatives de développement de compétences pour des femmes à haut potentiel</b>	MRAFP	Tous les départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Mesure 5.2.7</u> : Promotion du leadership féminin
<b>Mesure 3.2.2 : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour le renforcement de la représentativité des femmes dans les postes de décision</b>	MFSEDS	MEF MRAFP MRPSC MAECI MTIP MENFPESRS SECAES SECE SECPM	2018	2021	<u>Objectif 5.2</u> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<u>Mesure 3.2.3</u> Mise en œuvre des dispositions de la SNIESFP facilitant l'accès des femmes à des postes de responsabilité dans la fonction publique.	MRAFP	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Objectif 2.1</u> : Créer un cadre propice à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée <u>Objectif 5.2</u> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes
<u>Mesure 3.2.4</u> Promotion de la parité entre les femmes et les hommes dans les nominations des membres de Conseils d'Administration des EEP et autres instances décisionnelles	MEF	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Mesure 5.2.7</u> : Promotion du leadership féminin

## Axe 4 : Protection des femmes et renforcement de leurs droits

### Présentation de l'axe 4

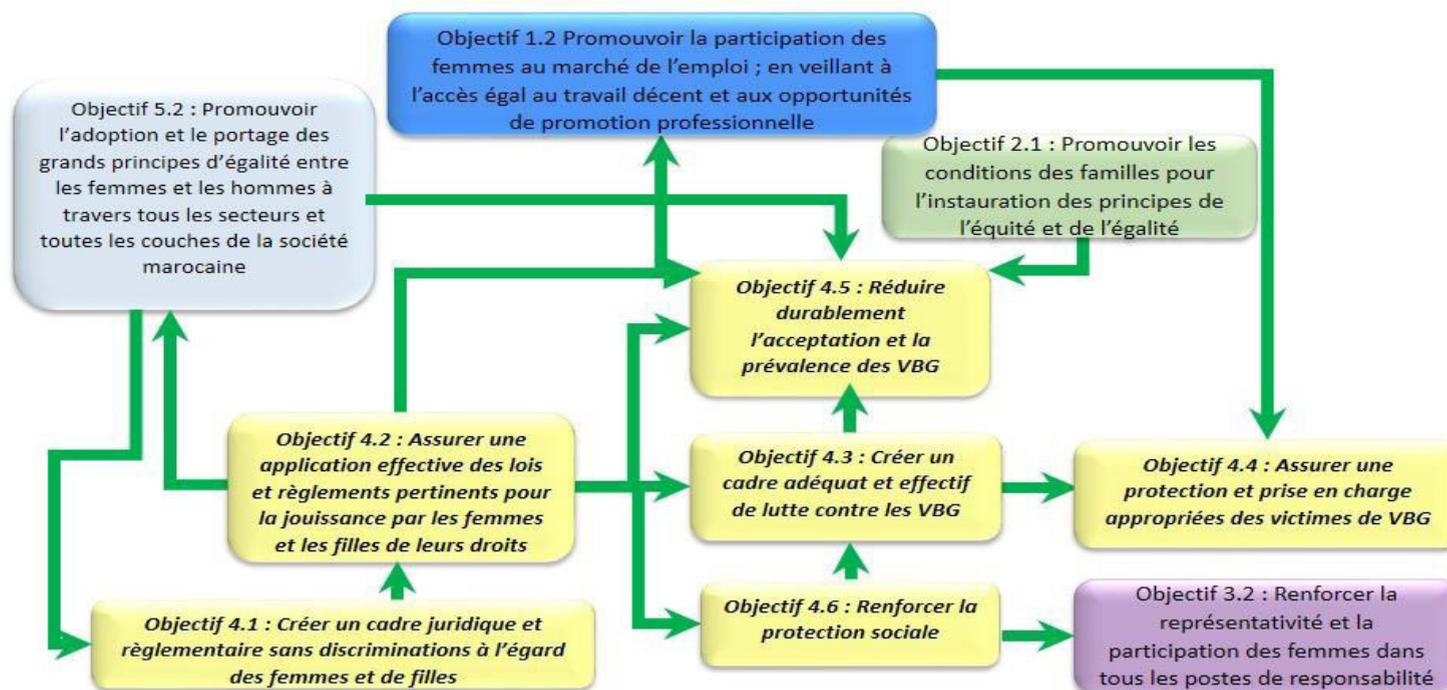
Conformément aux articles 19 et 22 de la constitution ; et en application des engagements inscrits dans le programme gouvernemental 2017-2021, et dans l'esprit de l'article 3 de la CEDEF, le Gouvernement marocain prend des mesures appropriées, dans tous les domaines (politique, social, économique et culturel), afin de garantir aux femmes la jouissance des leurs droits et libertés fondamentales. L'Axe 4 vise la mise en œuvre des lois relatives à la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes, qui interdisent l'atteinte à leurs droits. Dans ce contexte, il importe de mentionner que le Maroc a adopté en Aout 2017 la loi n°79.14 relative à l'autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (APALD).

Par ailleurs, l'application effective des lois déjà adoptées, la protection et la prise en charge des femmes victimes de violence basée sur le genre, contribueront à la réalisation d'une réelle égalité. L'application effective du cadre juridique et règlementaire contribue à l'efficacité de la lutte contre les violences à l'égard des femmes et au renforcement de la protection sociale. Ce dernier effet aura une influence positive sur l'autonomisation économique des femmes.

En outre, un environnement juridique et règlementaire sans discriminations, va contribuer à l'intégration de la dimension du genre dans les politiques sectorielles et à l'atteinte par les départements gouvernementaux de leurs cibles relatives à l'égalité et à la réduction des disparités entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'amélioration de la connaissance sur les situations des femmes contribuera à la diminution durable de la violence basée sur le genre.

Figure 6: Chaîne de résultats relative à l'Axe 4 «Protection des femmes et renforcement de leurs droits»



## Objectifs et indicateurs stratégiques de l'Axe 4

Objectif	Effets recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Effets recherchés au niveau de l'Axe 4</b>	Degré d'atteinte des objectifs définis dans la 2ème «Stratégie Nationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes 2018-2030» <sup>1</sup>	10%	30%
<b>Objectif 4.1</b> : Mise en œuvre des lois relatives à la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes	Degré d'opérationnalisation des mécanismes institutionnels de prise en charge prévus au niveau de la loi 103.13 (textes d'application, rapports d'activités...) <sup>2</sup>	50%	100%
	Degré de mise en œuvre des dispositions relatives à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes prévues dans le plan d'action national de la démocratie et des droits de l'Homme <sup>3</sup>	30%	85%

1. (cibles 5.1 et 5.2 du 5ème objectif des ODD et article 3 de la CEDEF)

2. (cibles 5.1 du 5ème objectif des ODD et article 4 de la CEDEF)

3. (cibles 5.1 du 5ème objectif des ODD et article 1 de la CEDEF)

Objectif	Effets recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Objectif 4.2</b> : Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance par les femmes et les filles de leurs droits	Pourcentage de traitement des plaintes de femmes relatives à des actes et pratiques discriminatoires <sup>1</sup>	80%	100%
	Les tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, protègent et respectent les droits des femmes dans tous les domaines <sup>2</sup>	Amélioration de 7,5%	Amélioration de 20%
	Score moyen de satisfaction (au sujet du processus et des suites données à leur recours) des femmes ayant introduits un recours ( <i>score moyen de satisfaction des répondants vis-à-vis une échelle à quatre niveaux : 1 – très faible ; 2 - faible ; 3 - bonne ; 4 - très bonne ; plusieurs aspects / critères seront soumis à appréciation par les femmes ayant introduit un recours</i> ) <sup>3</sup>	Au moins un score moyen de 2,25 (à quart-chemin entre «faible» et «bonne» )	Au moins score 3 («bonne» )

1. (cibles 5.1 et 5.2 du 5ème objectif des ODD et article 3 de la CEDEF)

2. (article 2 , literas c, d de la CEDEF)

3. (cibles 5.1 et 5.2 du 5ème objectif des ODD et article 3 de la CEDEF)

Objectif	Effets recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Objectif 4.3</b> : Assurer un cadre adéquat et effectif de lutte contre les violences basées sur le genre	Réalisation effective des améliorations du cadre juridique de lutte contre les VBG et de son application effective <i>(% pondéré de réalisation de l'inventaire déterminé en plateforme de concertation relative à l'application et la mise en œuvre du cadre juridique de lutte contre les VBG)<sup>1</sup></i>	30%	85%
	% de femmes victimes de VBG subies dans les 12 mois avant l'enquête. Situation en 2009 : 62,8% <sup>2</sup>	Réduction de 10% du gap <i>(constaté au moment de l'enquête ligne de base)</i> vis-à-vis de la cible de 75% des répondants	Réduction de 25% du gap <i>(constaté au moment de l'enquête ligne de base)</i> vis-à-vis de la cible de 75% des répondants
	Score moyen de satisfaction (au sujet des suites données à leur plainte) des femmes victimes de VBG ayant déposé une plainte <i>(Score moyen de satisfaction des répondants vis-à-vis une échelle à quatre niveaux : 1 – très faible ; 2 - faible ; 3 bonne ; 4 - très bonne ; plusieurs aspects / critères seront soumis à appréciation par les femmes victimes interviewées)</i>	Au moins score 2,5 (à mi-chemin entre «faible» et «bonne» )	Au moins score 3 («bonne» )
	Score moyen de poursuite / punition des cas de VBG connus (analyse par un panel d'experts d'un sondage de dossiers connus <i>(score moyen de l'appréciation des experts vis-à-vis une échelle à quatre niveaux : 1 – pas de poursuite ou poursuite sans punition ; 2 – poursuite avec punition dérisoire ; 3 punition légère ou plutôt légère ; 4 – punition plutôt sévère ou sévère.)</i> <i>(Une analyse ligne de base à réaliser avant mi-2018)</i>	Au moins score moyen de 2,5 (à mi-chemin entre «poursuite avec punition dérisoire» et «punition légère ou plutôt légère»)	Au moins score 3 ( <i>«punition légère ou plutôt légère»</i> )

1. (cibles 5.2 du 5ème objectif des ODD et article 1 de la CEDEF)

2. (cibles 5.2 et 5.3 du 5ème objectif des ODD)

Objectif	Effets recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Objectif 4.4</b> : Assurer la protection et la prise en charge appropriées des victimes de violences basées sur le genre	% de femmes bénéficiaires de la chaîne de prise en charge des femmes victimes de VBG se considérant bien informées et satisfaites du service. <sup>1</sup>	25%	50%
<b>Objectif 4.5</b> : Réduire durablement la prévalence des violences basées sur le genre	Taux de prévalence des VBG conjugales et/ou familiales <i>(Données d'enquête ligne de base en 2009 – VBG endurée dans les 12 mois avant l'enquête.)</i> <sup>2</sup>	Réduction de 7,5%	Réduction de 20%
	Taux de prévalence des violences à l'égard des filles dans le milieu scolaire <i>(Données d'enquête ligne de base en 2009 – VBG endurée dans les 12 mois avant l'enquête.)</i> <sup>3</sup>	Réduction de 7,5%	Réduction de 20%
	Taux de prévalence des VBG dans les lieux de travail <i>(Données d'enquête ligne de base en 2009 – VBG endurée dans les 12 mois avant l'enquête.)</i> <sup>4</sup>	Réduction de 7,5%	Réduction de 20%
	Taux de prévalence des VBG dans l'espace public <i>(Données d'enquête ligne de base en 2009 – VBG endurée dans les 12 mois avant l'enquête.)</i> <sup>5</sup>	Réduction de 7,5%	Réduction de 20%

1.(cibles 5.2 et 5.6 du 5ème objectif des ODD et article 3 de la CEDEF)

2.(cible 5.2 du 5ème objectif des ODD)

3. (cible 5.3 du 5ème objectif des ODD)

4. (cible 5.2 du 5ème objectif des ODD)

5. (cible 5.2 du 5ème objectif des ODD)

Objectif	Effets recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Objectif 4.5</b> : Réduire durablement la prévalence des violences basées sur le genre	<p>Le succès et l'extension de «havres à faible risque de VBG» (écoles, associations, entreprises, quartiers, communes, ...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre de havres actifs luttant contre les violences à l'égard des femmes et filles</li> <li>• Le nombre de personnes impliquées (en tant que moteur / supporteur / bénéficiant) dans le fonctionnement des «havres» 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 havres</li> <li>• 500 personnes concernées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 havres</li> <li>• 2.000 personnes concernées</li> </ul>
<b>Objectif 4.6</b> : Renforcer la protection sociale des femmes	Pourcentage des femmes bénéficiant d'une protection sociale <sup>2</sup>	Augmentation de 10 points	Augmentation de 20 points
	Pourcentage de représentativité des femmes dans les organes et mécanismes de «dialogue social» 3	10%	30%

1. (cible 5.2 du 5ème objectif des ODD)

2. (cible 8.8 du 8ème objectif des ODD et article 3 de la CEDEF)

3. (cible 5.5 du 5ème objectif des ODD et article 7 de la CEDEF)

## Objectifs et indicateurs de performance clefs de l'Axe 4

Résultats recherchés				
Indicateur de performance	2018	2019	2020	2021
La nouvelle «Stratégie Nationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes» a été conçue de manière concertée et est officiellement approuvée	70%	100%	-	-
Les recours des femmes concernant les violations de leurs droits sont traités dans les délais prévus et conforme aux standards de qualité définis.	25% (Au moins)	40% (Au moins)	60% (Au moins)	75% (Au moins)
Score moyen de satisfaction des femmes victimes de VBG ayant eu recours aux services de protection et de prise en charge ( <i>score moyen de satisfaction des répondants vis-à-vis une échelle à quatre niveaux : 1 – très faible ; 2 - faible ; 3 bonne ; 4 - très bonne ; plusieurs aspects / critères seront soumis à appréciation par les femmes victimes interviewées</i> )	Au moins score 2 («faible»)	Au moins score moyen 2,5 (à mi-chemin entre «faible» et «bonne»)	Au moins score moyen 2,75 (à 3 quarts de chemin entre «faible» et «bonne»)	Au moins score moyen 3 («bonne»)
Augmentation du pourcentage du budget alloué par le gouvernement aux associations de la société civile œuvrant dans le domaine de lutte contre les violences à l'égard de femmes	2%	2%	2%	2%

## Les mesures de l'axe 4 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 4.1 : Mise en œuvre des lois relatives à la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes</b>					
<b>Mesure 4.1.1 : Adoption de la Loi N°103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et assurer son entrée en vigueur</b>	MFSEDS	MJ	2017	2019	<p><u>Mesure 4.3.1</u> : Renforcement et valorisation des acquis du PLAN ICAM 1 en matière de lutte contre les violences faites aux femmes</p> <p><u>Mesure 5.2.6</u> : Mobilisation sociale pour la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations, les violences et les stéréotypes basés sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales</p>
<b>Mesure 4.1.2 : Achèvement du processus d'approbation des différents textes législatifs et réglementaires en lien avec le plan ICAM et assurer leur entrée en vigueur</b>	MJ Départements gouvernementaux concernés	MTIP MFSEDS MCC	2017	2021	<p><u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p><u>Mesure 5.2.6</u> : Mobilisation sociale pour la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales</p>

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 4.1.3 : Mise en œuvre du plan d'action national de démocratie et des droits de l'Homme</b>	MEDH	Tous les départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Objectif 5.2</u> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Objectif 4.2 : Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance des femmes de leurs droits</b>					
<b>Mesure 4.2.1 : Lutte contre les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes au sein des autorités et institutions publiques et privées</b>	MRAFP MTIP MJ MI	Tous les départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Objectif 5.2</u> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Mesure 4.2.2 : Promotion de bonnes pratiques en matière de jurisprudence assurant une égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre de la déclinaison du PANDDH.</b>	MJ	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Objectif 5.2</u> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 4.2.3 : Prendre les mesures nécessaires pour sensibiliser les femmes sur leurs droits</b>	MFSEDS	MJ MCC MJS MHAI MENFPESRS MAPMDREF MRPSC	2017	2021	<u>Mesure 5.2.6</u> : Mobilisation sociale pour la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales
<b>Mesure 4.2.4 : Améliorer et renforcer les mécanismes administratifs et judiciaires de recours contre les violations aux droits des femmes, dans le cadre de la mise en œuvre du PANDDH</b>	MEDH	MJ MRAFP	2018	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Mesure 4.2.5 : Amélioration et renforcement des mécanismes d'assistance juridique des femmes confrontées à des atteintes de leurs droits.</b>	MJ	MS MI MFSEDS	2017	2021	<u>Objectif 4.4</u> : Assurer la protection et la prise en charge appropriées des victimes de violences basées sur le genre

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 4.3 : Assurer un cadre adéquat et effectif de protection et de lutte contre les violences basées sur le genre</b>					
<b>Mesure 4.3.1</b> Renforcement et valorisation des acquis du PLAN ICRAM 1 en matière de lutte contre les violences faites aux femmes	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2019	<u>Objectif 4.2</u> : Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance des femmes de leurs droits
<b>Mesure 4.3.2</b> Réalisation de la 2 <sup>ème</sup> enquête de prévalence des violences à l'égard des femmes	MFSEDS	HCP MS MI MJ MENESFPRS	2018	2021	<u>Mesure 3.2.1</u> : Développement de leadership féminin à travers des initiatives de développement des compétences pour des femmes à haut potentiel. <u>Mesure 5.2.6</u> : Mobilisation sociale pour la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations, les violences et les stéréotypes basés sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 4.3.3 :</b> Elaboration et mise en œuvre de 2 <sup>ème</sup> «Stratégie Nationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes»	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux CT EEP	2018	2021	<u>Mesure 3.2.1</u> Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Mesure 5.2.6</u> Mobilisation sociale pour la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales
<b>Mesure 4.3.4 :</b> Renforcement de mécanismes de veille, de collecte de données, de suivi, d'analyse et d'évaluation des VBG	MFSEDS	MS MI MJ MENESFPRS MHAI HCP	2018	2021	<u>Mesure 3.2.1</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Mesure 4.3.5 :</b> Elaboration et mise en œuvre d'un référentiel des services de base de prise en charge des femmes victimes de violence	MFSEDS	MS MI MJ MHAI HCP	2019	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Développement de leadership féminin à travers des initiatives de développement des compétences pour des femmes à haut potentiel <u>Objectif 4.2</u> : Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance par les femmes et les filles de leurs droits

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 4.3.6</b> Développement, gestion et partage de connaissances et des bonnes pratiques en matière de lutte contre les VBG	MFSEDS	MS MI MJ MCC MHAI HCP D'autres départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Objectif 5.2</u> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Mesure 4.3.7</b> Accompagnement de mise en œuvre du cadre juridique de lutte contre les VBG.	MFSEDS MJ	MS MI MCC MHAI HCP D'autres départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Objectif 4.2</u> : Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance des femmes de leurs droits <u>Objectif 5.2</u> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 4.3.8 : Suivi-évaluation de la mise en œuvre de la lutte contre l'impunité des VBG et promotion des bonnes pratiques de poursuite et de punition des auteurs</b>	MJ	MFSEDS MEDH MS MI HCP D'autres départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Objectif 4.2</u> : Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance des femmes de leurs droits
<b>Objectif 4.4 : Assurer la protection et la prise en charge appropriées des victimes de violences basées sur le genre</b>					
<b>Mesure 4.4.1 : Amélioration des Services d'accueil, d'écoute, d'hébergement et d'accompagnement des femmes victimes de violence et veiller à leurs généralisation au niveau territoriale</b>	MFSEDS MJ MS MI	MJ MS MI MTIP MENESFP CT	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Mesure 4.2.5</u> : Amélioration et renforcement des mécanismes d'assistance judiciaire que des femmes confrontées à des atteintes de leurs droits.

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 4.5 : Réduire durablement la prévalence des violences basées sur le genre</b>					
<b>Mesure 4.5.1 : Appui aux initiatives spécifiques pour renoncer à la violence basée sur le genre</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux CT EEP	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes  <u>Mesure 5.2.6</u> : Mobilisation sociale pour la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales
<b>Mesure 4.5.2 : Elaboration et mise en œuvre d'un «programme de sensibilisation et d'implication des hommes et des garçons dans la lutte contre la VBG»</b>	MFSEDS	MS MENESFP MCC MI MEDH MHAI MJS CT	2019	2021	<u>Objectif 2.1</u> : Promouvoir les conditions des familles pour l'instauration des principes de l'équité et de l'égalité  <u>Mesure 5.2.6</u> : Mobilisation sociale pour la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<p><b>Mesure 4.5.3 :</b> Développement de solutions TIC pour lutter contre les harcèlements sexuels et autres VBG, notamment dans les réseaux sociaux</p>	MICIEN	MSFEDS MEDH MENFPESRS MRAFP MCC MI	2017	2021	<p><u>Objectif 4.4</u> : Assurer la protection et la prise en charge appropriées des victimes de violences basées sur le genre</p> <p><u>Mesure 5.1.5</u> : Renforcement des Mesures de sensibilisation des décideurs médias en matière de lutte contre les stéréotypes sexistes et de promotion de l'image de la femme dans les médias</p> <p><u>Mesure 5.2.6</u> : Mobilisation sociale pour la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales</p>
<p><b>Mesure 4.5.4 :</b> Renforcement des mesures de lutte contre les violences à l'égard des femmes dans les espaces publics</p>	MI MSFEDS CT	METLE MATUHPV	2017	2021	<p><u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p><u>Mesure 5.2.6</u> : Mobilisation sociale pour la diffusion de la culture de l'égalité et de lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales</p>

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 4.6 : Renforcer la protection sociale des femmes</b>					
<b>Mesure 4.6.1 :</b> Renforcer l'efficacité des inspections du travail en vue d'améliorer les conditions de travail et la sécurité sociale des femmes	MTIP	MEF MRAFP MS	2017	2021	<u>Mesure 1.2.1</u> Mise en œuvre des mesures du plan national de la promotion de l'emploi, notamment les axes en lien avec la participation des femmes au marché de l'emploi <u>Mesure 1.2.3 :</u> Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Objectif 5.2 :</u> Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Mesure 4.6.2 :</b> Renforcement de la représentativité des femmes dans les organes et mécanismes de «dialogue social»	MTIP	MEF MRAFP MEDH	2018	2021	<u>Mesure 3.2.2:</u> Mobilisation des départements et organisations à s'engager publiquement pour une meilleure représentation de femmes aux postes de décision

## Axe 5 : Diffusion des principes de l'égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre

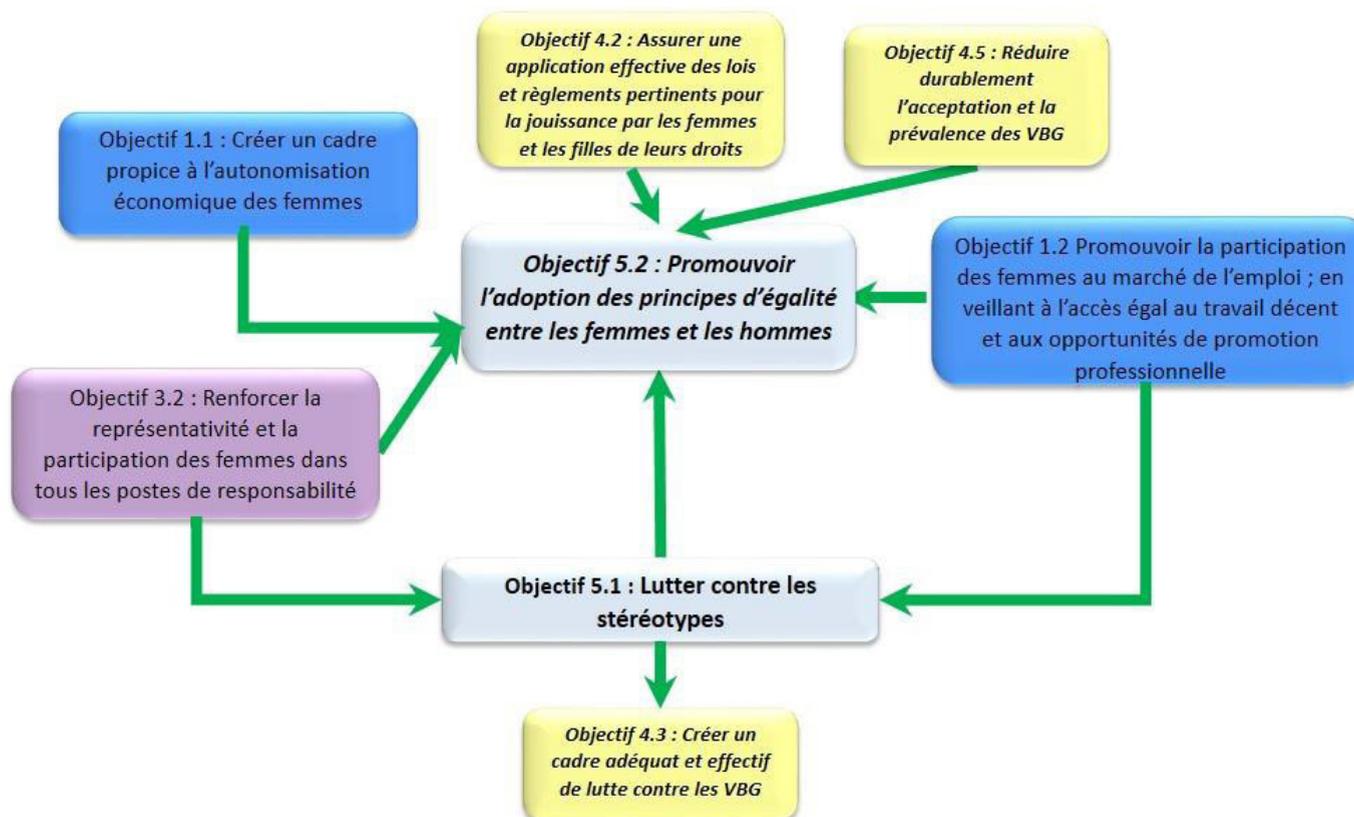
### Présentation de l'axe 5

La diffusion des principes de l'égalité et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre sont cruciales pour la mise en œuvre des mesures du Plan «ICRAM 2», et par la suite, les objectifs du plan gouvernemental 2017-2021. A cet effet, et en application des dispositions de la constitution et en lien avec l'article 5 de la CEDEF, l'Axe 5, vise la promotion d'une culture d'équité et d'égalité à travers la réalisation des mesures ciblant l'éducation familiale et les comportements et attitudes fondés sur l'idée de l'infériorité des uns et/ou de la supériorité des autres.

Il s'agit avant tout de rechercher et de promouvoir des bonnes pratiques et approches efficaces pour l'élimination des préjugés, des pratiques coutumières et des rôles stéréotypés des femmes et des hommes. Ce cadre influencera favorablement l'adoption et le portage des principes d'égalité entre les femmes et les hommes à travers tous les secteurs et toutes les couches de la société marocaine.

Le plan «ICRAM2» accorde une attention particulière aux pensées, comportements et attitudes à l'égard des violences basées sur le genre. Un travail sur ces facteurs influencera l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau familial et impacte les opportunités de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Une conciliation réussie influencera positivement l'entrepreneuriat féminin, pour lequel un travail favorable au leadership féminin est primordial.

Figure 7: Chaîne de résultats relative à l'Axe 5 «Diffusion des principes de l'égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre »



## Cibles et indicateurs stratégiques de l'Axe 5

Objectifs	Effets recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Effets recherchés au niveau de l'Axe 5</b>	Degré d'atteinte (% pondéré) indicateurs de résultats attendus au titre de fin de l'année 2021 définis dans la programmation de l'axe 5	25 %	85%
<b>Objectif 5.1</b> : Lutter contre les stéréotypes	<p>Volume des initiatives active de promotion et de mise en œuvre des principes de l'égalité.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'initiatives portées par des individus / catégories / département et organisations (de tout type) qui s'engagent pour mettre en œuvre et promouvoir des concepts et paradigmes d'égalité entre les femmes et les hommes</li> <li>• Nombre des femmes et des hommes engagés effectivement dans ces initiatives<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 300 initiatives à mettre en œuvre</li> <li>• 1.500 personnes effectivement impliquées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1500 initiatives à mettre en œuvre</li> <li>• 15.000 personnes effectivement impliquées</li> </ul>
<b>Objectif 5.2</b> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes	Le % des femmes marocaines porteuses des principes d'égalité entre les femmes et les hommes <sup>2</sup>	Augmentation de 5%	Augmentation de 20%

1. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 5, literas a de la CEDEF)

2. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 10 de la CEDEF)

Objectifs	Effets recherchés		
	Indicateur d'effet/indicateur international associé	Cible d'effet fin 2019	Cible d'effet fin 2021
<b>Objectif 5.2</b> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes	Le % des enseignants porteur des principes d'égalité entre les femmes et les hommes et qui s'engagent à les transmettre aux élèves / étudiants <sup>1</sup>	Augmentation de 5%	Augmentation de 20%
	% des jeunes de 14 à 16 ans qui connaissent au moins «assez bien» les droits fondamentaux des filles et des femmes	Augmentation de 5%	Augmentation de 20%
	% des jeunes de 14 à 16 ans qui répondent en faveur d'une égalité réelle entre femmes et hommes et entre filles et garçons <sup>2</sup>	Augmentation de 5%	Augmentation de 20%
	La prévalence des stéréotypes qui considèrent que le rôle et l'épanouissement de la femme se situent d'abord au foyer et à la famille <sup>3</sup>	Réduction de 7,5%	Réduction de 20%
	% de filles et femmes qui considèrent que le cadre et contexte dans lesquels elles vivent sont propices à leur épanouissement professionnel et personnel.	Augmentation de 10 %	Augmentation de 30%
	% des femmes et hommes qui appuient le leadership féminin et qui considèrent que la valeur du leadership féminin est égale à celle du leadership masculin.	Augmentation de 5 %	Augmentation de 20%

1. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 10, literas c de la CEDEF)

2. (article 10 de la CEDEF)

3. (article 10, literas c de la CEDEF)

## Cibles et indicateurs de performance clefs de l'Axe 5

Résultats recherchés				
Indicateur de performance	2018	2019	2020	2021
Le % des tops management des autorités et institutions publiques qui ont été personnellement sensibilisés et responsabilisés pour établir (au sein de leur entité) une tolérance zéro vis-à-vis des VBG et des actes et pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et/ou filles (mesure 5.1.4)	5%	30%	55%	80%
Degré d'atteinte des cibles annuelles de performance définies dans la programmation détaillée pour les 10 mesures (de 5.1.2 à 5.1.4 et de 5.2.1 à 5.2.7)	85%	85%	85%	85%

1. (article 5, literas a de la CEDEF) / (article 10, literas c de la CEDEF)

## Les mesures de l'axe 5 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 5.1 : Lutter contre les stéréotypes</b>					
<b>Mesure 5.1.1 : Renforcement et valorisation des acquis du PLAN ICRAM 1 en matière de lutte contre les stéréotypes</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Objectif 5.2</u> : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Mesure 5.1.2 : Développement, et partage de connaissances sur les stéréotypes sexistes et sur les bonnes pratiques de promotion d'une culture d'égalité entre les femmes et les hommes</b>	MFSEDS	MCC MENESFPRS MHAI MEDH HCP	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Mesure 4.3.4</u> : Renforcement des mécanismes de veille, de collecte de données, de suivi, d'analyse et d'évaluation des VBG et dans ses diversités
<b>Mesure 5.1.3 : Mobilisation sociétale visant la lutte contre les stéréotypes sexistes</b>	MFSEDS MCC MENESFPRS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 5.1.4 : Mobilisation des tops management des institutions publiques pour instaurer une culture institutionnelle et comportementale de rejet des comportements basés sur le genre</b>	MEF	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<p><u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p><u>Mesure 3.2.1</u> : Développement du leadership féminin à travers des parcours de développement de compétences pour des femmes à haut potentiel</p> <p><u>Mesure 5.2.7</u> : Promotion des conditions de leadership féminin</p>
<b>Mesure 5.1.5 : Renforcement des actions de sensibilisation des décideurs médias en matière de lutte contre les stéréotypes sexistes et de promotion de l'image de la femme dans les médias</b>	MCC	MFSEDS MENEFPRS MMREAM MEDH	2017	2021	<p><u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes</p>

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 5.2 : Promouvoir l'adoption des principes d'égalité entre les hommes et les femmes</b>					
<b>Mesure 5.2.1 : Intégration des principes de l'égalité entre les femmes et les hommes, des droits des filles et des femmes et du respect de leur intégrité physique et morale au niveau de l'enseignement primaire et secondaire collégial, en plus du secondaire qualifiant et l'enseignement supérieur)</b>	MENESFPRS	MCC MI MS MFSEDS MTIP	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Objectif 4.2</u> : Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance des femmes de leurs droits
<b>Mesure 5.2.2 : Généralisation de la formation des droits humains, de l'égalité et de lutte contre les discriminations dans toutes les institutions publiques et privées de l'enseignement primaire et secondaire collégial (en plus du secondaire qualifiant et l'enseignement supérieur) y compris les écoles et universités de l'enseignement traditionnel</b>	MENFPESRS	MS MATNUHPV MI MCC METLE MFSEDS MHAI SECPM	2017	2021	<u>Mesure 1.1.4</u> : Promouvoir et faciliter une augmentation du niveau de scolarisation / d'études des filles et leur orientation vers des disciplines prometteuses <u>Mesure 0.2.5</u> : Développement d'expertises en droits humains, approche genre, reporting lié à la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2»

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 5.2.3 : Renforcement de la formation initiale et de la formation continue dans le domaine médical et paramédical ainsi que dans le cursus de formations des agents de la justice, de l'inspection du travail, de la police et la de gendarmerie..., relatives aux droits humains, l'égalité et la lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre</b>	MEDH MS MI MJ MTIP	MATNUHPV MCC METLE MFSEDS MAPMDREF MEMDD	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes <u>Objectif 4.5</u> Réduire durablement la prévalence des violences basées sur le genre
<b>Mesure 5.2.4 : Diffusion par les institutions religieuses de messages respectant l'égalité entre femmes et hommes, et refusant les violences à l'égard des femmes et des filles tout en encourageant à trouver des solutions aux conflits dans la vie conjugale et familiale</b>	MHAI	MCC	2017	2021	

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 5.2.5 : Intégration des initiatives dans l'éducation primaire et secondaire, y compris dans l'enseignement traditionnel, visant à stimuler chez les élèves, notamment les filles, la « confiance en soi » ainsi que leur ambition de développer et de mettre à profit leurs talents</b>	MENFPESRS	MHAI	2017	2021	
<b>Mesure 5.2.6 : Mobilisation sociale pour la diffusion des principes de l'égalité et de lutte contre les discriminations, les violences et les stéréotypes basés sur le genre à travers notamment des campagnes nationales et territoriales</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Mesure 5.2.7 : Promotion des conditions du leadership féminin</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Mesure 3.2.1</u> : Développement du leadership féminin à travers des initiatives de développement de compétences pour des femmes à haut potentiel.

## Axe 6 : Intégration du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux

### Présentation de l'axe 6

L'Axe 6 concerne l'intégration du genre dans toutes les politiques sectorielles et tous les programmes du Gouvernement. Il s'agit d'un engagement ferme, structurel, qui nécessite une collaboration et une synergie entre tous les départements.

L'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques et la prise en compte de cette dernière de la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes restent liées à l'instauration de l'égalité, la lutte contre les stéréotypes et à la mise en œuvre et la déclinaison territoriale des mesures du plan «ICRAM 2» également au renforcement des capacités des acteurs concernés.

La réalisation d'un audit genre (auto-évaluation) par les départements contribuera à une prise de conscience systématique par les services publics de la question du genre dans leur travail quotidien. Il s'agit d'un vaste chantier participatif qui permettra, aux départements et établissements concernés, de comprendre les enjeux organisationnels pour une intégration de la dimension genre de manière inclusive. L'audit genre concerne un processus itératif et appuyé par des expertises, qui aboutira à l'élaboration, d'un plan de renforcement des capacités. Le cadre propice recherché exige simultanément un mécanisme genre, opérationnel dans tous les départements, situé au plus haut niveau de la hiérarchie.

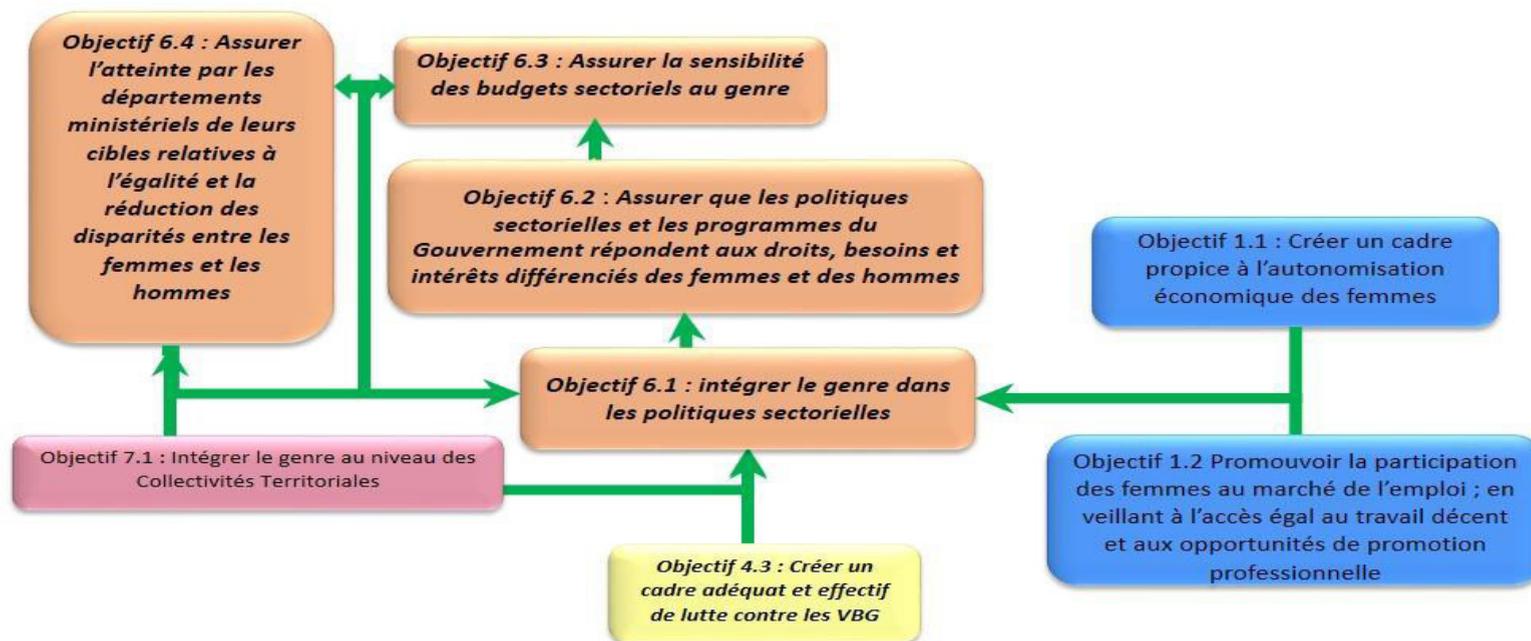
Conformément au cycle programmatique et budgétaire défini dans la LOF, il faut s'assurer que les politiques sectorielles et les programmes du Gouvernement répondent aux droits, besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes. L'intégration de la question du genre dans les politiques publiques, permettra aux départements gouvernementaux d'atteindre leurs cibles relatives à l'égalité et à la réduction des disparités entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, il sera important de mener tous types de veille et d'analyses, permettant une vue plus claire et détaillée sur les disparités, discriminations et atteintes aux droits des femmes et cela pour tous les domaines sous-sectoriels sous la responsabilité du département.

Il est évident que des initiatives de renforcement de capacités et du coaching à proximité seront indispensables pour obtenir des effets durables.

Un travail au niveau national prépare et crée les conditions nécessaires pour mobiliser les services déconcentrés des ministères pour une mise en œuvre de leurs missions en ciblant l'égalité entre les femmes et les hommes.

La création d'un cadre propice pour l'intégration du genre dans les politiques sectorielles interagit avec la mise en place des dispositions juridiques et réglementaires sans discriminations à l'égard des femmes et des filles.

Figure 8: Chaîne de résultats relative à l'Axe 6 «Intégration du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux»



## Cibles et indicateurs stratégiques de l'Axe 6

Objectifs	Résultats recherchés		
	Indicateur de résultat/indicateur international associé	Cible fin 2019	Cible fin 2021
Effets recherchés au niveau de l'Axe 6	Degré d'atteinte (% pondéré) indicateurs de résultats attendus au titre de fin de l'année 2021 définis dans la programmation de l'Axe 6	25%	85%
<b>Objectif 6.1 : Intégrer le genre dans les plans d'action sectoriels</b>	Nombre de plans d'action sectoriels intégrant le genre <sup>1</sup>	15	30
<b>Objectif 6.2 : Assurer que les politiques sectorielles et les programmes du Gouvernement répondent aux droits, besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes</b>	Nombre de stratégies sectorielles et de programmes du Gouvernement répondant aux droits, besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes <sup>2</sup>	5	20
	Le degré d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les programmes électoraux 2021 ( <i>Score moyen d'un échantillon de partis politiques.</i> ) <sup>3</sup>	-	Score genre moyen : au moins «peu sensible au genre»

1. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 3 de la CEDEF)

2. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 3 de la CEDEF)

3. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

Objectifs	Résultats recherchés		
	Indicateur de résultat/indicateur international associé	Cible fin 2019	Cible fin 2021
<b>Objectif 6.3 : Assurer que les budgets sectoriels soient sensibles au genre</b>	Un outil d'appréciation du degré d'intégration du genre dans les politiques sectorielles est conçu, testé, adopté et mise en œuvre <sup>1</sup>	10%	100%
	Le nombre de départements gouvernementaux atteignant au moins le score genre «peu sensible au genre» pour au moins 35% de leurs programmes <sup>2</sup>	3 ministères	15 ministères
	Le nombre de départements gouvernementaux atteignant au moins le score genre «sensible au genre» pour au moins 35% de leurs programmes initial	-	5 ministères
	Le score moyen (échelle à 4 niveaux : «aveugle / faible», «peu sensible au genre», «sensible au genre» et «très sensible au genre») des 20 programmes gouvernementaux identifiés comme étant les plus pertinents pour l'axe 6	Score genre moyen: «peu sensible au genre»	Score genre moyen : «sensible au genre»
	Le nombre d'EEP (Établissements et Entreprises Publics) atteignant au moins le score «peu sensible au genre» pour au moins 50% de programmes <sup>3</sup>	1	5

1. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 3 de la CEDEF)

2. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 3 de la CEDEF)

3. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 5, literas a de la CEDEF)

Objectifs	Résultats recherchés		
	Indicateur de résultat/indicateur international associé	Cible fin 2019	Cible fin 2021
	Le nombre d'EEP (Entreprises et Etablissements Publics) atteignant au moins le score «sensible au genre» pour au moins 50% de leurs programmes <sup>1</sup>	-	2
<b>Objectif 6.4 : Assurer l'atteinte par les départements gouvernementaux de leurs cibles relatives à l'égalité et la réduction des disparités entre les femmes et les hommes</b>	Le % moyen d'atteinte des cibles de résultat relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes décrites dans les plans de performance pour chaque département gouvernemental <sup>2</sup>	85%	85%
	▪ Cibles d'effet sectorielles clés A	A définir	A définir
	▪ Cibles d'effet sectorielles clés B	A définir	A définir
	▪ Cibles d'effet sectorielles clés C	A définir	A définir
	Le nombre de projets pilotes de territorialisation des mesures du PLAN «ICRAM 2», menés en partenariat avec les services déconcentrés et les CT <sup>3</sup>	10	50

1. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD et article 5, literas a de la CEDEF)

2. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD )

3. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD )

## Cibles et indicateurs de performance clefs de l'Axe 6

Résultats recherchés				
Indicateur de performance	2018	2019	2020	2021
Nombre de ministères et d'EEP ayant entrepris/réalisé un «audit genre» (Mesure 6.1.1) <i>(Quantités cumulées depuis le début du PLAN «ICRAM 2»)</i>	4 Ministères 1 EEP	8 Ministères 2 EEP	12 Ministères 4 EEP	16 Ministères 6 EEP
Mise en place d'une «unité genre» / «équipe genre» dans chaque ministère et organisation sous tutelle (Mesure 6.1.2) ✓ % des ministères et organisations sous tutelle ayant au moins le scénario minimal opérationnel ✓ % de ministères et organisations sous tutelle ayant une institutionnalisation plus avancée de l'approche genre	50% minimal 5% avancé	90% minimal 15% avancé	100% minimal 25% avancé	100% minimal 35% avancé
Nombre d'EEP ayant effectivement pris en compte le genre dans leurs exercices d'analyse préparatoire, de conception, planification, mise en œuvre, révision et suivi/évaluation de leurs plans (annuels et pluriannuels) de performance et d'investissement des EEP (Mesure 6.2.2)	-	2	4	6
Degré d'atteinte (% pondéré) des cibles annuelles de performance définies dans la programmation détaillée pour les 4 mesures (6.1.3, 6.2.1, 6.3.1 et 6.3.2)	85%	85%	85%	85%

## Les mesures de l'axe 6 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 6.1 : Intégrer le genre dans les politiques sectorielles</b>					
<b>Mesure 6.1.1 : Appui technique à la réalisation d'audits genre au niveau des ministères et des EEP</b>	MEF	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Mesure 6.2.1</u> : Prise en compte du genre dans les exercices d'analyse préparatoire, de conception, Planification, mise en œuvre, révision et suivi/évaluation des politiques sectorielles et/ou programmes gouvernementaux et les établissements et entreprises publiques
<b>Mesure 6.1.2 : Mise en place d'une unité administrative « genre » dans chaque ministère et EEP</b>	MRAFP MEF	Tous les départements gouvernementaux	2019	2021	<u>Mesure 1.1.3</u> : Développement d'expertises de femmes dans des disciplines professionnelles clefs (Gestion, GRH, Assurance qualité, Gestion de projets, Coaching, Commercialisation, Planification & suivi stratégique et budgétaire, ...) <u>Mesure 3.2.1</u> : Développement du leadership féminin à travers des initiatives de développement de compétences pour des femmes à haut potentiel <u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Mesure 6.1.3 : Collecte et utilisation systématiques des statistiques sectorielles désagrégées par sexe</b>	HCP MFSEDS MEF MRAFP	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Mesure 4.3.4</u> : Renforcement du système de veille, de collecte de données, de suivi, d'analyse et d'évaluation des VBG <u>Mesure 0.2.3</u> : Développement d'expertises sensibles au genre en matière de supervision, de suivi, de planification stratégique et budgétaire

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 6.2 : Assurer que les politiques sectorielles et les programmes du Gouvernement répondent aux droits, besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes</b>					
<b>Mesure 6.2.1 : Prise en compte du genre dans la phase d'analyse préparatoire, de conception, Planification, mise en œuvre, révision et suivi/évaluation des politiques sectorielles et/ou programmes gouvernementaux et les établissements et entreprises publiques</b>	MEF	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021	<u>Objectif 6.1</u> : Intégrer le genre dans les politiques <u>Mesure 0.2.3</u> : Développement d'expertises sensibles au genre en pilotage, suivi et planification stratégique et budgétaire <u>Mesure 0.2.4</u> : Développement d'expertises sensibles au genre en gestion des ressources humaines et en développement organisationnel et institutionnel

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 6.2.2 :</b> Promotion des expériences pilotes de prise en compte du genre dans les exercices d'analyse préparatoire, de conception, Planification, mise en œuvre, révision et suivi/évaluation des Plans (annuels et pluriannuels) de performance et d'investissement des EEP	MEF	Tous les départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Objectif 0.2 :</u> Renforcer les capacités dans le domaine d'intégration du genre
<b>Objectif 6.3 : Assurer la sensibilité des budgets sectoriels au genre</b>					
<b>Mesure 6.3.1 :</b> Conception, tests, adoption d'un outil d'appréciation du degré d'intégration du genre dans les politiques sectorielles	MEF MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Objectif 6.1 :</u> Intégrer le genre dans les politiques sectorielles
<b>Mesure 6.3.2 :</b> Renforcement des capacités des départements gouvernementaux pour l'appropriation des mécanismes d'évaluation du degré d'intégration du genre dans les politiques sectorielles	MEF	Tous les départements gouvernementaux	2018	2021	<u>Objectif 6.1 :</u> Intégrer le genre dans les politiques sectorielles

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 6.4 : Assurer l'atteinte par les départements gouvernementaux de leurs cibles relatives à l'égalité et la réduction des disparités entre les femmes et les hommes</b>					
<b>Mesure 6.4.1</b> Sensibilisation, renforcement des capacités et accompagnement des responsables et équipes des départements impliqués pour la mise en œuvre d'ICRAM 2, à travers les objectifs et indicateurs de chaque département	MFSEDS MEF	Tous les départements gouvernementaux	2018	2019	<b>Objectif 6.1</b> : Intégrer le genre dans les politiques sectorielles
<b>Mesure 6.4.2 :</b> Déclinaison territoriale des mesures du PLAN «ICRAM 2» en partenariat avec les services déconcentrés et les CT Commune)	MFSEDS MI MEF Tous les départements gouvernementaux	Services déconcentrés des ministères et Collectivités territoriales	2018	2021	<b>Objectif 7.1</b> : Intégrer le genre au niveau des Collectivités Territoriales

## Axe 7 : Déclinaison territoriale des objectifs du Plan «ICRAM 2»

### Présentation de l'axe 7

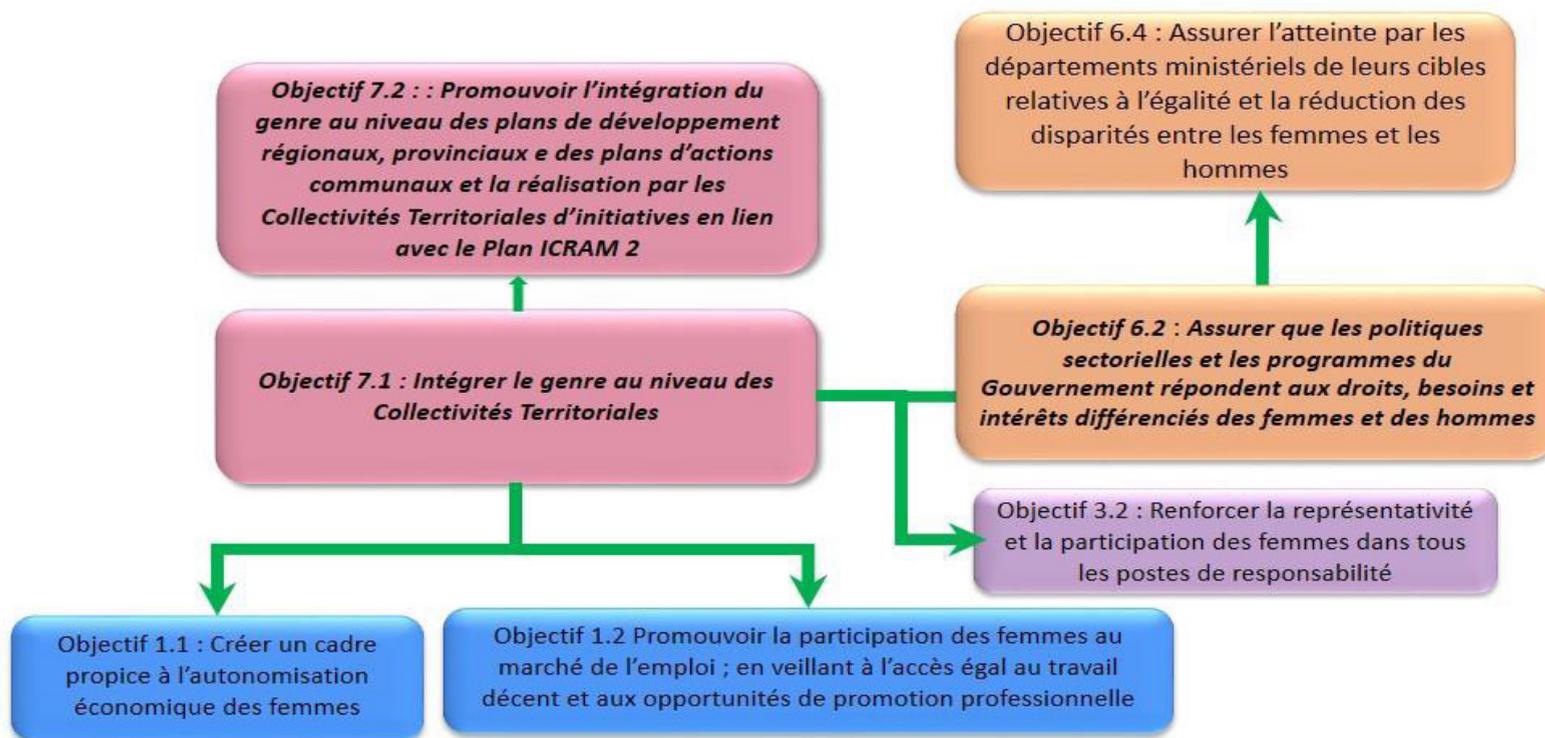
Le Plan «ICRAM 2» s'inscrit dans le cadre de la politique gouvernementale de décentralisation et la régionalisation avancée. Ainsi, l'axe 7 s'aligne sur la répartition des rôles entre le niveau national et les Collectivités Territoriales (CT) et sur les concepts et modalités de gouvernance qui s'appliquent à ces CT.

Conformément à l'approche basée sur les droits humains, il importe que les porteurs de devoirs au niveau régional et local soient responsabilisés pour «faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits» (cf. art. 31 de la Constitution) et de mettre à leur disposition les moyens pour ce faire.

L'axe 7 vise une intégration de l'égalité entre les sexes dans la gouvernance locale ; notamment via des appuis pour : (a) une prise en compte par les Programmes de Développement Régionaux (PDR), Préfectoraux et Provinciaux (PDP), et les Plans d'Action Communaux (PAC) des besoins et intérêts différenciés des femmes et des hommes (b) l'opérationnalisation des Instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre.

Par ailleurs, l'axe 7 vise la réalisation par les Collectivités Territoriales (Régions, Provinces, Préfectures et Communes) d'initiatives et de projets en lien avec les axes 1, 2, 3, 4 et 5 du Plan «ICRAM 2».

Figure 9: Chaîne de résultats relative à l'Axe7 «Déclinaison territoriale des objectifs du Plan ICRAM 2 »



## Cibles et indicateurs stratégiques de l'Axe 7

Objectifs	Résultats recherchés		
	Indicateur de résultat/indicateur international associé	Cible fin 2019	Cible fin 2021
<b>Objectif 7.1</b> : Intégrer le genre au niveau des Collectivités Territoriales	Nombre de PDR atteignant au moins : le score «peu sensible au genre» <sup>1</sup>	2	50% des PDR établis
	Le nombre de provinces / préfecture avec le PDP atteignant au moins : le score «peu sensible au genre» <sup>2</sup>	3	50% des PDP établis
	Le nombre de communes avec le PAC atteignant au moins : le score «peu sensible au genre» <sup>3</sup>	5	50% des PAC établis
	Le % de PDR qui atteignent au moins : le score «sensible au genre» <sup>4</sup>	-	25% des PDR établis
	Le % de PDP qui atteignent au moins : le score «sensible au genre» <sup>5</sup>	-	25% des PDP établis
	Le % de PAC qui atteignent au moins : le score «sensible au genre» <sup>6</sup>	-	25% des PAC établis

1. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

2. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

3. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

4. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

5. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

6. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

Objectifs	Résultats recherchés		
	Indicateur de résultat/indicateur international associé	Cible fin 2019	Cible fin 2021
<b>Objectif 7.2 :</b> Promouvoir une prise en compte du genre par les PDR, PDP et les PAC et la réalisation par les Collectivités Territoriales d'initiatives en lien avec le Plan «ICRAM 2»	<b>Nombre de projets en lien avec les axes 1, 2, 3, 4 et/ou 5 du Plan «ICRAM 2» :</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le nombre de Régions qui réalisent des projets en lien avec les axes 1, 2, 3, 4 et/ou 5 du Plan «ICRAM 2» <sup>1</sup></li> </ul>	3	6 / 12
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le nombre de Provinces / Préfectures qui réalisent des projets en lien avec les axes 1, 2, 3, 4 et/ou 5 du Plan «ICRAM 2» <sup>2</sup></li> </ul>	3	25 / 75
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le nombre de Communes qui réalisent des projets en lien avec les axes 1, 2, 3, 4 et/ou 5 du Plan «ICRAM 2» <sup>3</sup></li> </ul>	3	150 / 1503
	Le % moyen pondéré d'atteinte par les CT des cibles de résultat (relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes) convenues pour leurs projets en lien avec les axes 1, 2, 3, 4 et/ou 5 du Plan «ICRAM 2» <sup>4</sup>	85%	85%

1. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

2. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

3. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

4. (Cible 5.C du 5ème objectif des ODD)

## Cibles et indicateurs de performance clefs de l'Axe 7

Résultats recherchés				
Indicateurs de performance	2018	2019	2020	2021
Degré d'atteinte (% pondéré) des cibles annuelles de performance définies dans la programmation détaillée pour les 5 mesures (7.1.1 à 7.1.3, 7.2.1 et 7.2.2)	80%	80%	80%	80%

## Les mesures de l'axe 7 par objectif, programmation, répartition des responsabilités et chaînes de résultats

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Objectif 7.1 : Intégrer le genre au niveau des Collectivités Territoriales</b>					
<b>Mesure 7.1.1 : Appui technique à la réalisation d'audits genre au niveau des collectivités territoriales</b>	MI MEF MFSEDS	Conseils des collectivités territoriales	2017	2021	<p><u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p><u>Mesure 6.2.1</u> : Prise en compte du genre dans les exercices d'analyse préparatoire, de conception, Planification, mise en œuvre, révision et suivi/évaluation des politiques sectorielles et/ou programmes gouvernementaux et les établissements et entreprises publiques</p> <p><u>Mesure 6.4.2</u> : <b>Déclinaison territoriale</b> de projets pilotes dans le cadre des mesures du PLAN «ICRAM 2» en partenariat avec les services déconcentrés et les CT (Région, Province / Préfecture et/ou Commune)</p>

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 7.1.2 :</b> Opérationnalisation des «Instances de l'égalité, de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre» à travers les Collectivités Territoriales et promotion de bonnes pratiques	MI	MFSEDS Conseils des collectivités territoriales	2017	2021	<u>Mesure 1.2.3</u> : Mobilisation des départements et organisations à s'engager pour des programmes de l'égalité entre les femmes et les hommes
<b>Objectif 7.2 : Promouvoir l'intégration du genre au niveau des plans de développement régionaux, provinciaux e des plans d'actions communaux et la réalisation par les Collectivités Territoriales d'initiatives en lien avec le Plan «ICRAM 2»</b>					
<b>Mesure 7.2.1 :</b> Prise en compte du genre dans les exercices d'analyse préparatoire, de formulation /révision et/ou d'évaluation des PDR, PDP et PAC	MI	Conseils des collectivités territoriales MEF MFSEDS MRAFP	2018	2021	<u>Objectif 7.1</u> : Intégrer le genre au niveau des Collectivités Territoriales

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin	Autres mesures contribuant à l'objectif / l'axe
<b>Mesure 7.2.2 :</b> <b>Réalisation de partenariats avec les Collectivités Territoriales pour la conception et la mise en œuvre de projets en relation avec les axes du Plan «ICRAM 2»</b>	MFSEDS MI	Conseils des collectivités territoriales Services déconcentrés des autres départements	2019	2021	<u>Objectif 7.1</u> : Intégrer le genre au niveau des Collectivités Territoriales <u>Mesure 0.1.3</u> Montage et suivi de partenariats dans le cadre de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2»

## Système de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2»

### Présentation de la Gouvernance du Plan «ICRAM 2»

Le Plan «ICRAM 2» est un Plan Gouvernemental pour l'Égalité de 2<sup>ème</sup> génération, il est conçu et mis en œuvre de manière holistique; il met à profit la synergie entre multiples acteurs ; il est axé sur des résultats clairement définis, en ciblant des effets concrets pour l'égalité effective et la jouissance des femmes et des filles de leurs droits. Ceci implique le renforcement du dispositif de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre ce Plan Gouvernemental.

La Commission Ministérielle et le Comité Technique Interministériel (CTI) se concentrent sur un rôle de suivi-pilotage stratégique. Un rapport des réalisations est établi annuellement, en s'appuyant sur une actualisation de la situation de référence des indicateurs, des cibles et éventuellement des chaînes de résultats du Plan «ICRAM 2».

La réalisation des mesures, programmées pour la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2», impliquent souvent la mobilisation de plusieurs acteurs. Pour chaque mesure, un (ou des) département est désigné comme responsable principal pour la réalisation de la mesure.

Le système de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2» intègre des mesures propres à la gouvernance du Plan «ICRAM 2» (l'Objectif 0.1 : Assurer une bonne gouvernance du Plan Gouvernemental pour l'Égalité «ICRAM 2») et des mesures d'appui aux différents axes (l'Objectif 0.2 : Renforcer les capacités dans le domaine d'intégration du genre).

## Cibles et indicateurs de performance clefs de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2»

Résultats recherchés				
Indicateurs de performance	2018	2019	2020	2021
Programmation détaillée et systèmes et mécanismes de gouvernance et de suivi-pilotage stratégique et opérationnel du Plan «ICRAM 2» sont mis en place	60%	100%		
Actualisation annuelle de la situation de référence des indicateurs, cibles et éventuellement des chaînes de résultats du Plan ICRAM2	Rapport de situation	Rapport annuel	Rapport annuel	Rapport annuel
Mise en œuvre annuelle (de manière qualitative et dans les délais prévus) de mesure des exercices de suivi-pilotage de performance et stratégique et d'actualisation des chaînes de résultats et de la programmation/budgétisation du Plan «ICRAM 2»	90%	90%	90%	90%
Degré d'atteinte (% pondéré) des cibles annuelles de performance définies dans l'ensemble des axes du plan ICRAM2	85%	85%	85%	85%
Degré d'atteinte (% pondéré) des cibles annuelles de performance définies dans la programmation détaillée pour le «Centre d'Excellence en BSG»	85%	85%	85%	85%
Développement d'expertises dans des domaines clefs pour le Plan «ICRAM 2» («planification – suivi – pilotage stratégique et budgétaire» ; «gestion des ressources humaines» ; «approche genre» ; «développement organisationnel et institutionnel» ) : ✓ Nombre de certifié-e-s (= participant-e-s ayant acquis le niveau d'expertise senior - ciblé par le parcours) ✓ % de femmes parmi les certifié-e-s	Au moins 2 domaines d'expertise, lancés	30 Certifié-e-s 55% femmes (au moins)	40 Certifié-e-s 55% femmes (au moins)	50 Certifié-e-s 55% femmes (au moins)

## Les mesures du système de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2», par objectif, programmation, répartition des responsabilités

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin
<b>Objectif 0.1 : Assurer une bonne gouvernance du Plan Gouvernemental pour l'Égalité «ICRAM 2»</b>				
<b>Mesure 0.1.1 : Organes de gouvernance du Plan «ICRAM 2»</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021
<b>Mesure 0.1.2 : Budgétisation des mesures du Plan «ICRAM 2»</b>	MEF	Tous les départements gouvernementaux	2019	2021
<b>Mesure 0.1.3 : Montage et suivi de partenariats dans le cadre de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2»</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2018	2021
<b>Mesure 0.1.4 : Développement des mécanismes I de suivi de la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2»</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2018	2021
<b>Mesure 0.1.5 : Actualisation annuelle de la situation de référence des indicateurs, cibles et éventuellement des chaînes de résultats du Plan «ICRAM 2»</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2019	2021
<b>Mesure 0.1.6 : Réalisation des évaluations à mi-parcours et finale du Plan «ICRAM 2»</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2019	2021
<b>Objectif 0.2 : Renforcer les capacités dans le domaine d'intégration du genre</b>				
<b>Mesure 0.2.1 : Développer, améliorer et mettre en œuvre les mécanismes et outils de la BSG et d'appréciation des progrès dans l'intégration du genre dans le cycle programmatique et budgétaire</b>	MEF	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021
<b>Mesure 0.2.2 : Gestion et partage de connaissances et de bonnes pratiques en approche genre et en BSG</b>	MEF MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021

Objectif / Mesures	Responsable principal	Autres acteurs impliqués	Démarrage	Fin
<b>Objectif 0.1 : Assurer une bonne gouvernance du Plan Gouvernemental pour l'Égalité «ICRAM 2»</b>				
<b>Mesure 0.2.3 : Développement d'expertises sensibles au genre en pilotage, suivi et planification stratégique et budgétaire</b>	MEF MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021
<b>Mesure 0.2.4 : Développement d'expertises sensibles au genre en gestion des ressources humaines et en développement organisationnel et institutionnel</b>	MRAFP MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021
<b>Mesure 0.2.5 : Développement d'expertises en droits humains, approche genre, reporting lié à la mise en œuvre du Plan «ICRAM 2»</b>	MFSEDS	Tous les départements gouvernementaux	2017	2021

## Abréviations et acronymes

<b>DH</b>	Droits humains
<b>DIDH</b>	Délégation interministérielle aux droits de l'Homme
<b>DRFP</b>	Direction des Etudes et Prévisions Financières (MEF)
<b>DUDH</b>	Déclaration universelle des droits de l'Homme
<b>DUE</b>	Délégation de l'Union Européenne
<b>EEP</b>	Etablissements et Entreprises Publics
<b>EMF</b>	Espace multifonctionnel pour les femmes
<b>EN</b>	Entraide Nationale
<b>ENPVEF</b>	Enquête Nationale sur la Prévalence de la Violence à l'Egard des Femmes
<b>GAR</b>	Gestion axée sur les résultats
<b>GIZ</b>	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
<b>HACA</b>	Haute Autorité de la communication audiovisuelle
<b>HCP</b>	Haut-commissariat au plan
<b>ICRAM</b>	Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines
<b>INDH</b>	Initiative Nationale pour le Développement Humain
<b>ITEG</b>	Intégration transversale de l'égalité de genre
<b>LOF</b>	Loi organique des Finances
<b>MENA</b>	Moyen Orient et Afrique du Nord
<b>ODD</b>	Objectifs du Développement Durable
<b>OMD</b>	Objectifs du Millénaire pour le Développement
<b>ONG</b>	Organisation non Gouvernementale
<b>ONU</b>	Organisation des Nation Unies
<b>ONU-FEMMES</b>	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

<b>OSC</b>	Organisation de la société civile
<b>PANDDH</b>	Plan d'Action National de la Démocratie et des Droits de l'Homme
<b>PDC</b>	Plan de Développement Communal
<b>PDP</b>	Projet de performance
<b>PDR</b>	Plan de Développement Régional
<b>PGE</b>	Plan Gouvernemental pour l'Égalité
<b>PGP</b>	Profil Genre Pays
<b>PME</b>	Petite et Moyenne Entreprise
<b>PNUD</b>	Programme des Nations Unies pour le Développement
<b>PPD</b>	Plan Provincial de Développement
<b>RCI</b>	Réseau de Concertation Interministérielle
<b>RDP</b>	Rapport de Performance
<b>RSE</b>	Responsabilité sociale des entreprises
<b>SNEES</b>	Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité entre les Sexes
<b>SNLVEF</b>	Stratégie Nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes
<b>SNIESFP</b>	Stratégie Nationale d'Institutionnalisation de l'Égalité des Sexes au niveau de la Fonction Publique
<b>TdR</b>	Termes de Références
<b>UE</b>	Union Européenne
<b>VBG</b>	Violence basée sur le genre

## Liste des sigles des ministères, des organismes gouvernementaux et des partenaires

<b>CG</b>	Conseil du Gouvernement
<b>MEDH</b>	Ministère d'Etat chargé des Droits de l'Homme
<b>MI</b>	Ministère de l'Intérieur
<b>MAECI</b>	Ministère des Affaires étrangères et de la coopération internationale
<b>MJ</b>	Ministère de la Justice
<b>MHAI</b>	Ministère des Habous et des affaires islamiques
<b>MEF</b>	Ministère de l'Economie et des Finances
<b>MAPMDREF</b>	Ministère de l'Agriculture, de la pêche maritime, du développement rural et des eaux et forêts
<b>MATNUHPV</b>	Ministère de l'Aménagement du territoire national, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la ville
<b>MENFPESRS</b>	Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique
<b>MICIEN</b>	Ministère de l'Industrie, de l'Investissement, du Commerce et de l'Economie numérique
<b>METLE</b>	Ministère de l'Equipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau
<b>MS</b>	Ministère de la Santé
<b>MEMDD</b>	Ministère de l'Energie, des Mines et du Développement Durable
<b>MTTAAES</b>	Ministère du Tourisme, du Transport Aérien, de l'Artisanat et de l'Economie Sociale
<b>MJS</b>	Ministère de la Jeunesse et des Sports
<b>MCC</b>	Ministère de la Culture et de la Communication
<b>MFSEDS</b>	Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social
<b>MTIP</b>	Ministère du travail et de l'Insertion Professionnelle
<b>MAGG</b>	Ministère délégué auprès du Chef du Gouvernement chargé des Affaires Générales et de la Gouvernance
<b>MRPSC</b>	Ministère délégué auprès du Chef du gouvernement chargé des Relations avec le Parlement et la Société Civile
<b>MRAFP</b>	Ministère délégué auprès du Chef du gouvernement chargé de la réforme de l'Administration et de la Fonction publique

<b>MMREAM</b>	Ministère délégué auprès du ministre des Affaires étrangères, chargé des Marocains Résidant à l'Étranger et des Affaires de la migration
<b>SECT</b>	Secrétariat d'Etat auprès du Ministre de l'Équipement, du Transport, de la Logistique et de l'Eau, chargé du Transport
<b>SECPM</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'Agriculture, de la Pêche maritime, du Développement rural et des Eaux et forêts, chargé de la Pêche maritime
<b>SECE</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'équipement, du transport, de la logistique et de l'eau, chargée de l'Eau
<b>SECAES</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre du tourisme, du transport aérien, de l'artisanat, de l'économie sociale, chargé de l'artisanat et de l'économie sociale
<b>SECCI</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre des Affaires étrangères et de la coopération internationale
<b>SECDFREF</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'Agriculture, de la pêche maritime, du développement rural et des eaux et forêts, chargé du développement rural et des eaux et forêts
<b>SECH</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'aménagement du territoire national, de l'urbanisme, de l'habitat et de la politique de la ville, chargé de l'habitat
<b>SECESRS</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'Éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique
<b>SECFP</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'Éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, chargé de la formation professionnelle
<b>SECCE</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'Industrie, de l'investissement, du commerce et de l'économie numérique, chargée du commerce extérieur
<b>SECT</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre du Tourisme, du transport aérien, de l'artisanat et de l'économie sociale, chargée du tourisme
<b>SECI</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'Industrie, de l'investissement, du commerce et de l'économie numérique, chargé de l'investissement
<b>SECDD</b>	Secrétariat d'Etat auprès du ministre de l'Énergie, des Mines et du développement durable, chargée du développement durable
<b>HCP</b>	Haut Commissariat au Plan
<b>HCEFLCD</b>	Haut Commissariat aux Eaux et Forêts et à la Lutte contre la Désertification

<b>DGAPR</b>	Délégation générale à l'administration pénitentiaire et à la réinsertion
<b>ADS</b>	Agence de Développement Social
<b>EN</b>	Entraide Nationale
<b>ANLA</b>	Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme
<b>ANDZOA</b>	Agence Nationale pour le Développement des zones oasiennes et de l'Arganier

