



Le programme d'appui à la promotion de l'équité et de l'égalité
entre les femmes et les hommes
Mise en œuvre du Plan gouvernemental pour l'égalité, financé par l'Union européenne



fascicule sectoriel 11

la budgétisation sensible au genre dans le secteur de formation professionnelle

Royaume du Maroc



La budgétisation sensible au genre dans le secteur de la formation professionnelle au Maroc.

Cette publication est éditée par le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) du Ministère de l'Economie et des Finances dans le cadre du Programme d'appui à la promotion de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Egalité, financé par l'Union européenne.

Année de publication : 2019

Réalisation : GOPA

Mise en page et impression : le point sur le i

Publication financée par l'Union européenne

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité du Ministère de l'Economie et des Finances et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.



fascicule sectoriel 11

**la budgétisation sensible
au genre dans le secteur
de formation professionnelle**

Table des matières

1. Introduction : le genre dans le secteur de la formation professionnelle	8
2. Les données sur le genre dans le secteur de la formation professionnelle	24
2.1. État des lieux des inégalités de sexe dans le secteur de la formation professionnelle dans le monde	24
2.2. Le cadre juridique et stratégique de référence	27
A. Le cadre de référence sur le plan international	27
B. Le cadre de référence national	34
1. Cadre de référence du secteur de formation professionnelle	34
2. En matière de budgétisation sensible au genre	40
3. Intégration de la dimension genre dans le processus de la planification stratégique et la programmation budgétaire	42
3.1. Le diagnostic sensible au genre	44
3.2. Les statistiques sensibles au genre	48
3.3. La stratégie sectorielle sensible au genre	51

3.4. La programmation budgétaire sensible au genre dans le secteur de la formation professionnelle	54
3.5. Les prescriptions de la nouvelle LOF concernant la prise en compte du genre dans les rapports de performance	57
3.6. La gendérisation des déterminants des dépenses du personnel	62
3.7. Marqueurs CAD/OCDE sur l'égalité femmes/hommes dans le secteur de la formation professionnelle	67
4. L'audit de performance sensible au genre	71
4.1. Outil ex ante : l'évaluation de l'impact de genre (Gender Impact Assessment - GIA)	73
4.2. Outils ex post : le suivi et l'évaluation de la programmation budgétaire sensible au genre	77
A. Suivi selon les indicateurs de performance sensibles au genre	77
B. Analyse de l'incidence des bénéficiaires des dépenses publiques ventilées par sexe	78
C. Enquêtes qualitatives, y compris évaluations des bénéficiaires des prestations de services publics et des priorités budgétaires, ventilées par sexe	79
5. Annexes : Informations complémentaires	82
6. Bibliographie	96

Avant-propos

La publication de ce fascicule s'inscrit dans le cadre de l'accompagnement par le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre des départements ministériels préfigurateurs de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances n°130-13 promulguée en 2015.

La LOF, qui s'inscrit dans les réformes constitutionnelles menées par le Royaume du Maroc, contribue à renforcer le rôle du budget comme outil de mise en œuvre des politiques publiques et des stratégies sectorielles.

Les budgets publics ne sont pas uniquement des instruments économiques mais sont avant tout l'expression de priorités politiques. Dans cette perspective, la budgétisation sensible au genre vise à faciliter le rôle de chaque département ministériel dans la maîtrise de la dépense publique et dans l'analyse et l'évaluation de l'impact du budget sur l'ensemble des populations en tenant compte des besoins différenciés selon le genre appliqué à des critères tels que l'âge, le niveau socio-économique, ou le lieu de résidence.

L'intégration du genre dans le processus de planification et programmation budgétaire cherche donc à transformer le budget en outil de renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes et ne se limite donc pas à des secteurs en particulier.

Ce présent fascicule « la Budgétisation sensible au genre dans le secteur de la formation professionnelle » a pour ambition de vulgariser la question de l'intégration du genre dans le processus budgétaire. Il propose ainsi un cadre flexible afin d'accompagner le département ministériel et les autres acteurs responsables du secteur en présentant :

le cadre de référence international et national, le processus pas à pas pour intégrer la démarche de la performance sensible au genre et surtout des exemples concrets.

Enfin cette publication est le fruit du partenariat entre le Gouvernement du Maroc et l'Union européenne pour la promotion de l'égalité à travers une collaboration étroite avec, entre autres, le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre.

Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre

1. Introduction

le genre dans le secteur de la formation professionnelle

■ Formation professionnelle et objectifs de développement durable

La formation professionnelle, tout comme l'éducation, fait partie intégrante du développement économique et social; les deux sont d'ailleurs cruciaux pour s'adapter à une économie en perpétuel changement.

On définit la formation professionnelle comme une formation « permettant à un individu d'acquérir les connaissances spécifiques et le savoir-faire dont il a besoin pour exercer un métier¹», elle est donc associée à l'apprentissage concret du métier et l'acquisition des compétences techniques plutôt que la théorie. Selon le public visé, la formation se décline sous deux formes : la formation continue qui concerne autant les salariés que les demandeurs d'emploi, et la formation initiale qui concerne les jeunes scolarisés suivant un parcours professionnalisant (notamment l'enseignement professionnel, l'enseignement supérieur et l'apprentissage).

Contrairement à l'éducation qui a bénéficié à l'échelle mondiale de l'intérêt des instances politiques et de la société civile, la formation professionnelle a souvent été reléguée au second plan. Or elle est tout aussi importante pour le bien-être des individus et l'intérêt économique. Compte tenu des défis économiques et des enjeux croissants du marché du travail, le manque de formation professionnelle, particulièrement chez les jeunes, agit comme un frein au développement. Dans la majorité des pays en développement, pour des raisons sociales, culturelles, religieuses et économiques, les femmes et les filles n'ont toujours pas accès à l'éducation, au marché du travail et à la formation, ce qui signifie qu'elles sont particulièrement désavantagées à cet égard, comme il sera détaillé dans la suite.

Dans un monde en pleine mutation, une croissance économique durable et inclusive est le dessein de toute nation. En termes économiques et dans un sens large, cette croissance se définit par une augmentation de la production de services et de biens sur une période donnée².

Le développement économique quant à lui se définit par « l'ensemble des transformations des structures économiques, sociales, institutionnelles et démographiques qui accompagnent la croissance, la rendent durable et, en général, améliorent les conditions de vie de la population³». Selon ces définitions, il est évident que croissance et développement sont interdépendants; du fait que le développement est le résultat de la croissance économique, et en même temps, la croissance n'est possible qu'avec un certain niveau de développement. Il est donc important de refonder les principes de la croissance économique dans une stratégie de développement durable.

L'Etat, garant de l'intérêt collectif, a pour mission d'intervenir afin d'intégrer les préoccupations mondiales en termes de développement dans le calcul économique. Par conséquent, l'emploi et la formation professionnelle sont uns des aspects essentiels des objectifs du développement durable.

L'Etat, garant de l'intérêt collectif, a pour mission d'intervenir afin d'intégrer les préoccupations mondiales en termes de développement dans le calcul économique. Par conséquent, l'emploi et la formation professionnelle sont uns des aspects essentiels des objectifs du développement durable et promouvoir la formation professionnelle des femmes en représente un des volets les plus importants. Avec l'éducation, il est une priorité des pouvoirs publics afin d'assurer aux citoyens et aux citoyennes l'inclusion sur le marché du travail, le développement personnel et l'autonomie financière.

²François Perroux [1990], Dictionnaire économique et social, Hatier.

³L'Économie du XXe siècle (1961), Presses universitaires de Grenoble, p. 814.

Le concept de développement durable a été pensé en tant que stratégie pour maintenir l'équilibre entre les personnes, la planète et la prospérité, en appelant à des actions concertées pour construire, pour les individus et pour la planète, un monde durable et résilient, où chacun a sa place. Cette conception du développement a mis l'accent sur l'importance de concilier quatre éléments de base, qui sont interdépendants et tous indispensables au bien-être des individus et des sociétés : le progrès économique, la justice sociale, la préservation de l'environnement et la gouvernance. En d'autres termes, le développement durable poursuit la réduction des inégalités, l'amélioration des conditions de vie de base, la recherche d'un développement social équitable et inclusif, et la promotion d'une gestion intégrée et durable des ressources naturelles.

Le développement durable est considéré aujourd'hui comme un processus de transformation dans lequel l'exploitation des ressources naturelles, le choix des investissements, l'orientation des changements techniques et institutionnels sont rendus cohérents avec l'avenir comme avec les besoins du présent. Il s'agit d'un ensemble de principes, qui fixent des objectifs à atteindre plutôt qu'un modèle de développement en soi. Pour qu'un développement soit durable, il faut donc trouver un équilibre entre le progrès technique, la productivité, le bien être des personnes et le respect de l'environnement⁴.

⁴JANČOVIČI J.-M. "L'économie peut-elle décroître?", <https://jancovici.com/transition-energetique/choix-de-societe/leconomie-peut-elle-decroitre/>, consulté le 21/04/2017

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) et leurs 169 cibles, ont été adoptés par les dirigeants du monde, dont le Maroc, le 1er janvier 2016. Ces objectifs présentent le cadre d'action pour les 15 années à venir, pour mettre fin à toutes les formes de pauvreté, combattre les inégalités et s'attaquer au changement climatique, en veillant à ne laisser personne de côté. Ces objectifs vont plus loin que les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), en cherchant à mettre fin à toutes les formes de pauvreté et en prenant en compte la relation systémique qui existe entre les différentes dimensions du développement durable.

Les objectifs et les cibles de développement durable sont par essence globaux, indivisibles et applicables universellement, compte tenu des réalités, des capacités et des niveaux de développement des différents pays et dans le respect des priorités et des politiques nationales. Ils sont dépendants les uns des autres, et il faut donc chercher à les atteindre au moyen d'une approche intégrée et intersectorielle.

La formation professionnelle est un secteur clé à l'intersection de plusieurs ODD :

1 PAS DE PAUVRETÉ



ODD 1 :

Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et en tous lieux

Le manque d'accès à la formation professionnelle et donc à un emploi décent et convenablement rémunéré joue un rôle prépondérant dans le maintien des inégalités, voire leur accroissement. Les femmes ayant souvent moins accès à l'enseignement et aux opportunités de travail, par conséquent leurs chances de s'affranchir de la pauvreté et de s'émanciper financièrement sont amoindries.



ODD 4 :

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

Tout comme l'éducation, une formation professionnelle de qualité et effective, particulièrement les formations initiales, c'est-à-dire celles qui visent les jeunes en vue d'intégrer le marché du travail, est essentielle pour promouvoir l'accès à l'éducation, réduire l'abandon scolaire, optimiser les compétences et les savoirs et savoir-faire des jeunes adultes.

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



ODD 8 :

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

Des emplois de meilleure qualité, plus sûrs et variés sont nécessaires pour une croissance économique durable. Or la majorité des travailleurs, en particulier les jeunes, occupent des emplois précaires et mal payés tant dans l'économie formelle qu'informelle. Leur manque d'adaptabilité avec les demandes du marché croissant les rend inaptes à intégrer certains secteurs, et trop souvent, ce sont les jeunes qui sont les plus victimes de chômage et de précarité.

■ L'approche genre et droits humains dans le secteur de la formation professionnelle

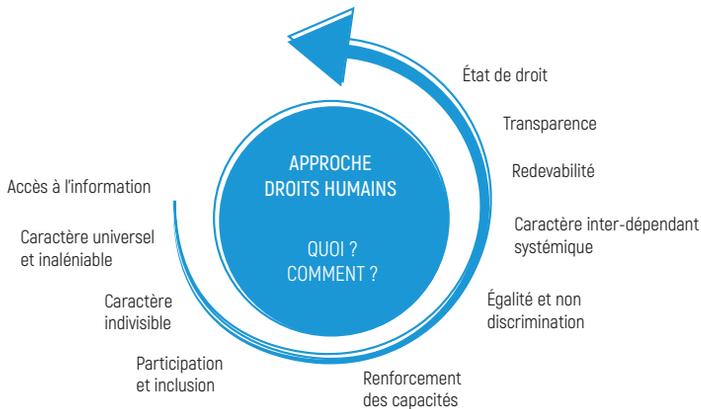
Le secteur de la formation professionnelle recouvre plusieurs droits fondamentaux reconnus et garantis par le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC, 1976) qui établit le droit à l'éducation, le droit au travail, et le droit au développement économique, social et culturel. L'article 11 du Pacte stipule que les États parties "reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et pour sa famille, y compris l'éducation et la formation" et affirme pour ce faire la nécessité de « l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif ».

Mais le droit à la formation ne se limite pas à garantir une orientation professionnelle. Selon le PIDESC cela signifie que chaque personne a le droit d'accéder aux ressources nécessaires afin de réaliser les conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.

Selon l'approche droits humains, les États (détenteurs d'obligations) ont l'obligation de garantir la reconnaissance et la jouissance de ces droits à toutes les personnes (titulaires des droits). Cette approche est un cadre dont le but est de garantir la paix, la justice, les libertés fondamentales, la démocratie, et en particulier, le respect des droits humains, de manière transversale dans toutes les lois et les politiques publiques. En 2003, le Groupe des Nations Unies pour le Développement a souscrit au document "Approche de la coopération pour le développement fondée sur les droits de l'homme : vers une position commune". Ces valeurs ont également fait l'objet d'un consensus dans l'Agenda 2030 et dans les Objectifs de Développement Durable.

L'approche droits humains ne se limite pas à établir un cadre pour les droits fondamentaux qui doivent être reconnus et garantis ("quels droits ?"), mais également pour la manière dont ceux-ci doivent être protégés ("comment ?").

Le schéma ci-contre montre les principes sur lesquels reposent l'approche droits humains. Il s'agit des mêmes principes qui régissent les droits fondamentaux eux-mêmes :



L'opérationnalisation de l'approche est garantie au niveau de la procédure, notamment à travers le quatrième pilier du développement durable, à savoir la gouvernance, surtout grâce aux principes de la participation, de la redevabilité, de la non-discrimination et de la transparence.

■ L'approche genre au cœur de l'ODD 5 : Égalité entre les sexes

L'Agenda 2030 exhorte à « ne laisser personne de côté ». Il place les droits des femmes au centre du changement transformateur et au centre de la poursuite du développement durable dans ses quatre dimensions - économique, sociale, environnementale et gouvernance. Les considérations d'égalité des sexes sont reflétées de manière intégrée dans les objectifs de développement durable (ODD) et sont considérées comme essentielles à leur réalisation.

Le principe de l'égalité reconnaît aux femmes et aux hommes les mêmes droits, libertés et opportunités dans la vie. Ce principe implique la suppression de toutes les barrières discriminatoires formelles et réelles qui empêchent la jouissance réelle des

droits, des libertés et des opportunités. L'approche genre permet de rendre visible les inégalités et les discriminations, et d'en comprendre les causes sous-jacentes, pour qu'elles soient corrigées par les politiques publiques. Elle vise également à éviter qu'une politique publique n'aggrave les inégalités et les discriminations à l'égard des femmes. L'approche genre est aussi un outil de sensibilisation et de changement des mentalités. Les programmes et les projets devront agir non seulement sur les conditions matérielles qui maintiennent ces inégalités, mais aussi sur les bases sociales et culturelles qui les produisent et les perpétuent.

Et finalement, l'intégration transversale de l'égalité de genre est une stratégie pour augmenter la performance et la durabilité, en promouvant l'accès et le contrôle équitable des ressources, des bénéfices, des coûts et des processus de prise de décision entre les femmes et les hommes.

La jonction entre ces concepts (formation professionnelle durable, approche genre et droits humains), requiert de combiner l'approche technico-économiste du secteur (à chaque problème correspond une solution technique disponible) avec une approche centrée sur les droits humains.

L'enjeu est de faire coïncider la notion de besoin et de participation à la gestion des ressources et à la prise de décision avec celle de droit fondamental. Dans la perspective des ODD, si les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des sexes ne sont pas pris en considération, l'équilibre des 4 piliers que nous avons mentionnés (le progrès économique, la justice sociale, la préservation de l'environnement et la gouvernance), n'est pas atteint.

Trois questions clés peuvent aider dans cet effort :

- Comment le secteur de la formation professionnelle peut-il contribuer à un développement social et économique ?
- Comment le secteur de la formation professionnelle peut-il contribuer à l'égalité et à réduire les disparités entre les femmes et les hommes ?
- Comment l'égalité entre les femmes et les hommes peut-elle contribuer aux objectifs 1, 4 et 8 des ODD (Pas de pauvreté, éducation de qualité et plein emploi productif) pour tous et toutes ?

La prise en compte du genre contribue à améliorer les conditions de vie, les opportunités et les droits des femmes et des hommes dans le secteur de la formation professionnelle. Or, l'égalité hommes-femmes est une question transversale, et de ce

fait le secteur de la formation professionnelle a des intersections avec d'autres secteurs : le développement durable, la santé, l'emploi, la pauvreté, les infrastructures, l'économie, l'habitat, etc. Il convient donc d'adopter une approche intersectorielle afin de prendre en compte les répercussions, positives et négatives de notre secteur sur les autres domaines.

■ Exemple des enjeux intersectoriels de l'égalité entre les sexes dans le secteur de la formation professionnelle :

LES ENJEUX INTERSECTORIELS DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- **Développement durable** : Les objectifs du développement humain et durable sont liés aux valeurs de parité hommes-femmes, de la prise en compte du genre dans l'élaboration de politiques environnementales, de la santé procréative, de la justice climatique, mais aussi dans l'emploi, l'éducation, la gestion des ressources etc. L'enjeu de l'évolution des rapports hommes femmes doit être intégré dans les discussions autour des changements relatifs au système économique, financier, social, politique et écologique, dans le but d'élaborer une transition écologique axée autour des questions d'égalité et de non-discrimination. Dans le secteur de la formation professionnelle, l'autonomisation des femmes constitue un pivot stratégique du passage à un mode de vie durable et équitable. Cela revient à améliorer les connaissances et les savoir-faire des femmes, que ce soit dans le secteur formel ou informel, tant dans la répartition des tâches que dans la régulation du temps, des revenus, du foncier, de l'accès à certains secteurs et aux postes décisionnels.
- **Développement économique** : la formation professionnelle a également une incidence sur le développement économique et l'insertion sur le marché du travail. Les inégalités et les discriminations basées sur le genre sont inséparables de ces questions. Une formation de qualité permet un meilleur accès aux opportunités de travail pour les femmes et les jeunes filles par le développement et le renforcement de leurs connaissances, de leurs capacités et de leurs savoir-faire. Le résultat est un meilleur développement économique à travers l'intégration de ce capital humain formé et expérimenté sur le marché du travail qui est en pleine mutation, à travers le renforcement de la main d'œuvre, la réduction de la pauvreté et l'autonomisation des femmes.

- **Transports et infrastructures** : ces deux questions sont directement liées à celle de la mobilité des femmes et l'accès aux services. Or, les villes et réseaux de transport sont majoritairement planifiés et utilisés par les hommes. Les femmes sont souvent confrontées à des obstacles majeurs (matériels, culturels, sociaux, économiques, etc.) pour pouvoir accéder aux institutions de formation (que ce soit à pied, en voiture ou en transport commun). Il est donc nécessaire d'assurer des services (centres de formations accessibles, dortoirs, lieux de stage, librairies, etc.) et un réseau de transport public sécurisé, abordable et viable, en particulier pour les personnes vulnérables, pour permettre aux filles et aux femmes l'accès à la formation.
- **Gouvernance** : plusieurs études ont démontré que l'intégration des femmes à la gestion des ressources et dans la participation à la prise de décision diminue le taux de corruption. Associer pleinement les femmes à la gestion des ressources dans le secteur de la formation professionnelle, crée également un cadre de coopération entre les femmes et les hommes, contribuant à l'instauration d'une culture de l'égalité et d'une culture démocratique.
- **Jeunesse** : L'emploi des jeunes est un défi à l'échelle mondiale, notamment avec le phénomène grandissant des jeunes en situation de NEET, où nombre de 15-29 ans inactifs ne sont ni en emploi, ni aux études ni en formation. Cette catégorie nécessite une attention particulière pour une insertion dans le monde éducatif ou celui du travail, particulièrement pour les jeunes femmes. Or garantir une formation de qualité, un emploi décent, suffisamment payé et des conditions de travail dignes aux jeunes est un des deux facteurs essentiels au développement économique
- **Habitat** : les femmes n'ayant pas accès à la formation professionnelle ou à un autre type d'éducation, principalement issues de milieux défavorisés et/ou ruraux sont moins autonomes financièrement. De ce fait elles ont moins de chances d'accéder à un habitat décent, aux crédits de financement pour acquérir, louer ou rénover leur foyer, et ont en général moins connaissance de leurs droits en termes de succession, d'occupation ou d'acquisition foncière ou immobilière
- **Santé** : La formation professionnelle est un outil pour l'autonomisation des femmes, de ce fait, elles sont aussi moins vulnérables et plus conscientes de leur santé et de leur corps, ce qui signifie une amélioration de la santé en général, mais également une amélioration de la santé maternelle, de l'alimentation et une diminution de la mortalité infantile et juvénile, et aussi une meilleure gestion de la famille.

■ Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre ?

Comment intégrer concrètement les préoccupations, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes, des filles et des garçons au niveau des politiques publiques dans le secteur de la formation professionnelle ? Comment veiller à ce que les politiques publiques dans ce secteur soient vecteur d'égalité entre les sexes ? La budgétisation sensible au genre est un outil de politique publique au service de l'égalité entre les femmes et les hommes et un outil de performance budgétaire. Elle vise à intégrer la dimension du genre dans la démarche de la planification et programmation budgétaire ainsi que dans l'exécution, le suivi et l'audit. Le processus de la planification stratégique et de la programmation budgétaire sensible au genre débouche sur les budgets sensibles au genre.

■ Qu'est-ce que la BSG ?

- C'est un instrument d'équité et d'égalité dans la mesure où elle permet de garantir la jouissance réelle des droits humains, tant des femmes que les hommes.
- C'est une approche conçue pour intégrer la dimension du genre dans toutes les étapes du cycle budgétaire.
- C'est l'analyse de l'impact que peut avoir toutes formes de dépenses publiques ou de méthodes de prélèvement de recettes sur les femmes et les filles, comparé à celui qu'elles peuvent avoir sur les hommes et les garçons.
- La budgétisation sensible au genre ne traite pas les ménages en tant qu'unité homogène mais prend également en considération les inégalités au sein des ménages.
- Elle permet de montrer les progrès vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Elle permet de prendre en compte d'autres catégories d'inégalités telles que l'âge, la situation socio-économique, les besoins spécifiques ou le lieu de résidence (zone urbaine/rurale, régions différentes).
- Elle vise à formuler des propositions pour redéfinir les priorités par rapport aux dépenses et aux recettes, en prenant en compte les besoins et les priorités différentes des femmes et des hommes.

2

Les données sur le genre dans le secteur de la formation professionnelle

2.1 État des lieux des inégalités de sexe dans le secteur de la formation professionnelle au niveau international et au Maroc

Ces statistiques peuvent nous aider à comprendre comment les femmes et les hommes peuvent être affectés de manière différenciée par les problèmes dans le secteur de la formation professionnelle dans le monde :

- Les femmes constituent la majorité des personnes en situation de pauvreté du monde - sur les 1,3 milliard de personnes vivant avec moins de 1,5 \$ par jour, 70% sont des femmes.
- Les disparités de genre commencent à l'enfance et l'adolescence, avec plus de garçons scolarisés au secondaire que de filles⁵, ce qui résulte en moins d'opportunités professionnelles pour les femmes dans le futur.
- Seulement 67 pays dans le monde ont mis en place des dispositions et sanctions interdisant la discrimination sexiste à l'embauche⁶.
- De nos jours, 63 millions d'adolescents de 12 à 15 ans n'ont pas accès à l'enseignement ni à la formation, dont 50% environ sont des filles adolescentes⁷.
- Selon UNESCO⁸, le mariage de filles mineures dans le monde baisserait de 64% si plus de filles avaient accès à l'éducation secondaire et à la formation.
- On estime aussi que la mortalité infantile dans le monde baisserait si les femmes avaient un enseignement primaire : un million de décès infantiles en moins; et près de trois millions de décès en moins si elles reçoivent un enseignement secondaire, soit une réduction de la moitié des décès infantiles dans le monde (ibid).
- Même en ayant reçu le même niveau d'éducation supérieure, les femmes ont moins accès aux opportunités d'emploi et connaissent un taux de chômage plus élevé que les hommes, et ce dans 85% des 92 pays disposant de données sur le chômage désagrégées par sexe en 2012-2013⁹.
- Le genre, le lieu de résidence, le handicap, la pauvreté, l'appartenance ethnique, etc. sont tous des facteurs qui conditionnent l'accès des jeunes à la formation professionnelle et à l'éducation, ce qui explique les inégalités au sein des pays.

⁵UNESCO, Gender Equality in Education, accessible sur <http://uis.unesco.org/en/topic/gender-equality-education>

⁶« Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 », ONU Femmes

⁷UNESCO, 2015, Repenser l'éducation

⁸Unesco, accessible sur: <https://goo.gl/9ZCif4>

⁹Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport 2015, p.8

- En 2015, 5,8% de la population mondiale était au chômage, soit 197 millions de personnes en âge de travailler. L'équivalent de 6,2% de femmes contre 5,5% d'hommes. Le chômage parmi les jeunes était encore plus élevé, avec un taux de 13,1%. Là encore, les femmes sont plus nombreuses (13,9% contre 12,5% pour les hommes) et ce malgré l'augmentation des taux de réussite scolaire. Les disparités régionales sont d'autant plus alarmantes : 44% des jeunes femmes sont au chômage en Afrique du Nord et dans les pays arabes, ce qui équivaut au double du taux masculin¹⁰ dans ces régions.

Plus spécifiquement au Maroc, selon les données sur le genre dans le secteur de la formation professionnelle sont les suivantes :

- Le travail des femmes reste majoritairement invisible car confondu avec le travail domestique (soins, éducation, cuisine, etc.). En zone rurale par exemple, elles constituent une réserve importante de main d'œuvre gratuite pour la famille puisque près de 3 femmes sur 4 (73,7%) travaillent sans être rémunérées, et donc sans protection ni garanties, alors que cette proportion est trois fois moindre pour les hommes (24,6%)¹¹.

- Selon l'ONU femmes, 8 femmes marocaines sur 10 sont inactives, 9 dans le milieu rural.

- Selon les statistiques officielles [2016], le taux d'activité des femmes ne représente que 23,6% contre 70,8% pour les hommes, il aurait même baissé vu qu'il était de 30% en 1999¹².

- Cet écart est exacerbé par la localité : en zone urbaine le taux d'activité des femmes est trois fois inférieur à celui des hommes; en zone rurale l'écart est deux fois inférieur¹³.

- Les femmes sont plus susceptibles d'être au chômage : en 2016, elles représentaient 30,6% de la population chômeuse, l'équivalent d'un taux de 10,9% contre 8,9% pour les hommes¹⁴.

- Le taux d'emploi des femmes a baissé de 2005 à 2015 de plusieurs points selon les groupes d'âge : 15-24ans il est passé de 19,7% à 13,8%; 25-34 ans de 28,4 % à 25,7%; 35-44 ans de 31% à 27,8%. Au total, le taux en 2015 était de 22,2% contre 64,8% pour les hommes.

¹⁰«Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution », rapport du Secrétaire général, E/CN.6/2017/3, décembre 2016.

¹¹CNDH (2015). Etat de l'égalité et de la parité au Maroc.

¹²Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2018, MEF, Maroc, p.118

¹³ibid

¹⁴Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2018, MEF, Maroc, p.118

- Pour l'année 2005/2006, seul 17% des effectifs des apprentis en formation (en centre de formation par Apprentissage) étaient des filles¹⁵.
- Selon le Haut-Commissariat au Plan¹⁶, les filles passent 3,4 fois plus de temps dans les tâches ménagères que les garçons. 95% des femmes marocaines sont responsables des tâches domestiques : elles y consacrent 7 fois plus de temps que les hommes marocains.
- L'emploi précoce (en dessous de 15 ans) touche 73,2% des femmes rurales actives contre 11,9% des femmes en milieu urbain. Elles sont ainsi privées de leur droit à l'éducation et à la formation.
- L'économie marocaine ne crée en moyenne que 90.000 emplois par an alors que plus de 300.000 jeunes se présentent sur le marché du travail¹⁷.
- En matière de développement socio-économique des femmes, le Maroc est à la traîne par rapport aux autres pays : il occupe le 135ème rang dans la participation économique de la femme, 116ème rang sur 128 pays pour l'efficacité des mesures et politiques mises en place pour l'autonomisation économique des femmes, et il est 24ème sur 30 pays en matière de politiques et de programmes d'appui de l'entrepreneuriat féminin¹⁸.
- Selon le HCP, 72,1% des femmes actives au Maroc ne sont pas diplômées, ce taux est de 60,1% pour les hommes.
- Le taux d'abandon scolaire est un problème majeur au Maroc, principalement en zone rurale, et ce à tous les niveaux de l'enseignement. Au niveau primaire, ce taux est passé de 26,7 en 2000 à 11,8% un an plus tard. L'abandon scolaire des filles rurales était plus élevé que celui des garçons (22% contre 21%)¹⁹.
- Au Maroc, le taux brut de scolarisation au niveau supérieur universitaire est de 11% seulement²⁰.
- Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs moins bien payés, où les conditions de travail sont précaires comme l'agriculture, le travail domestique et le textile²¹.
- L'emploi des jeunes au Maroc se distingue par un chômage de longue durée : 65,8% des jeunes chômeurs le sont depuis plus d'une année. 74,4% des diplômés de l'enseignement supérieur sont chômeurs de longue durée. En zone urbaine, les trois quarts des jeunes chômeurs le sont depuis plus d'un an²².
- Selon le Haut-Commissariat au Plan, le taux de chômage augmente proportionnellement avec le niveau d'éducation et en milieu urbain. Cette contradiction s'explique par l'inadaptation des formations avec les exigences du monde du travail et « la permanence d'une croissance peu génératrice d'emplois qualifiés²³».

¹⁵Houriya CHERIF HAOUAT, 20 JUIN 2007, Formation par apprentissage au Maroc

¹⁶HCP [2014], Le Budget-temps, ou l'enquête nationale sur l'emploi du temps au Maroc, 2011/2012, Principaux Résultats, http://www.hcp.ma/downloads/Enquete-Nationale-sur-l-Emploi-du-Temps_118284.html

¹⁷La Banque Mondiale, "Le Marché du travail au Maroc : défis et opportunités, avril 2018,

<https://www.banquemondiale.org/fr/country/morocco/publication/labor-market-in-morocco-challenges-and-opportunities>

¹⁸Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique "Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations", 2014, p.18

■ 2.2 Le cadre juridique et stratégique de référence

L'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques sectorielles repose sur une série d'engagements au niveau international que le Maroc a intégré dans sa législation et sa politique nationale.

A. Le cadre de référence sur le plan international

- **Convention Universelle des droits de l'homme, 1948** : Cette convention est la première à reconnaître le droit à l'emploi comme un droit pour tous. Elle repose sur les principes de la justice et de l'égalité des droits, et poursuit le progrès économique et social de tous les peuples du monde conformément aux principes des Nations Unies tels qu'ils sont énoncés dans la Charte. L'article 23 affirme le droit à l'emploi comme droit inaliénable et stipule que : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ».
- **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966** : dont les articles 6, 7 et 8 affirment le droit à un emploi décent qui permet

aux individus de subvenir à leurs besoins, ainsi que l'obligation de l'Etat d'assurer la jouissance de ce droit sans discrimination, en élaborant des programmes éducatifs, économiques et sociaux qui le permettent, y compris la sécurité sociale et un enseignement de qualité. L'article 7.a.i met l'accent sur l'importance de l'égalité de conditions et de rémunération des femmes par rapport aux hommes.

- **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale 1965** : dont les articles 2 et 5.e.i interdisent toute discrimination raciale, de couleur, d'origine ethnique ou nationale dans les domaines de l'emploi et affirment le droit à un travail équitablement rémunéré et au libre choix de ce dernier.

¹⁹Haut-Commissariat au Plan. Note d'information à l'occasion de la journée internationale de l'alphabétisation du 8 septembre 2017. Accessible sur : <https://www.hcp.ma/Note-d-information-du-Haut-Commissariat-au-Plan-a-l-occasion-de-la-journee-internationale-de-l-alphabetisation-du-8-a2009.html>

²⁰World Bank Statistics, 2009

²¹Enquête Nationale sur l'Emploi, HCP.

²²Rapport du Conseil Economique et Social au Maroc (2011), www.cse.org.ma/fr/files/etudes/Etude%20CES%20Employabilite%20jeunes%20FR.pdf

²³Omar EL AMILI (2014), Cartographie des prestataires de services financiers et non-financiers d'appui à l'entrepreneuriat et l'employabilité des jeunes, disponible sur : labs.infinidee.com/ljt_final/PDFs/OUTILS/CARTOGRAPHIES/Cartographie-Souss-Massa-Draa.pdf

- **Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes 1979** : Cette convention sur les droits des femmes est la pierre angulaire de tous les programmes des Nations Unies en faveur des femmes et de l'égalité. Plus de 185 pays ont ratifié la CEDEF. Les articles 7 et 11 obligent les Etats parties de prendre les mesures nécessaires « pour éliminer la discrimination dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits » et ce afin de leur permettre des opportunités de travail et une rémunération similaires à celles des hommes, de bonnes conditions de travail, une sécurité sociale et la garantie de retrouver leur travail antérieur, en particulier en cas de maternité ou de grossesse.
- **Déclaration sur le Droit au Développement 1986** : Cette déclaration établit sans équivoque le développement comme un droit et met les gens au centre du processus de développement.
- **Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des**

femmes de 1986 qui dans son Article 13, invite les pays africains à mettre en place les mesures nécessaires afin d'assurer aux femmes l'égalité des chances d'accès à un travail décent équitablement rémunéré et aux activités économiques, principalement dans le secteur informel. Mais également de prendre les mesures nécessaires pour protéger les femmes et les fillettes de l'exploitation économique, valoriser le travail domestique et créer un système de sécurité sociale en faveur des femmes travaillant dans le secteur informel. En 2016, 54 pays ont ratifié cette charte, y compris tous les pays de l'Union Africaine..

- **"Notre avenir à tous", rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement en 1987 (Rapport Brundtland)** : ce rapport définit pour la première fois le développement durable et met l'accent sur le caractère systémique et interdépendant des différents éléments qui la composent.

- **Convention relative aux droits de l'enfant** (1989) dont l'Article 32 protège les enfants de l'exploitation économique et prévoit un âge minimum d'embauche et une réglementation des heures et conditions de travail, et prévoit des sanctions pour assurer l'application de cet article
- **Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement** plus connue sous le nom de Sommet de la Terre (Rio de Janeiro) de 1992 et Agenda 21: les chapitres 143-157 mettent l'accent sur la nécessité d'opportunités de travail décent et convenablement rémunéré. Le chapitre 3 quant à lui sur la "lutte contre la pauvreté", reconnaît le lien entre travail et pauvreté et invite les gouvernements à collecter des informations et des données désagrégées par sexe, considérant que les femmes font partie des groupes les plus désavantagés (3.9) qui doivent être soutenus et dont les capacités doivent être renforcées (3.7). Cette recommandation est réitérée dans d'autres chapitres de l'Agenda 21 [chapitre 5 sur la démographie, chapitre 8 sur l'environnement et la prise de décision, etc.]. L'accent est également mis sur l'emploi des jeunes. Le chapitre 3 se penche sur la nécessité de renforcer les opportunités de travail et des programmes économiques pour pallier à la pauvreté.
- **Programme d'Action de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement** le Caire, 1994 : les chapitres III, IV, V sur la population, le développement et la croissance économique réaffirment l'obligation de créer des emplois productifs, un enseignement de qualité, une sécurité sociale, et d'y permettre l'accès égal des femmes afin de leur donner une certaine indépendance et de les hisser en dehors de la pauvreté²⁴. Il met également l'accent sur la reconnaissance croissante de l'interdépendance de la population, du développement et de l'environnement à l'échelle mondiale, et le besoin de mettre en œuvre des politiques macroéconomiques et socioéconomiques de nature à assurer une croissance économique soutenue dans le cadre du développement durable et à la mobilisation des ressources humaines et financières en vue de résoudre les problèmes de la planète.

²⁴Programme d'Action de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement, le Caire, 1994, disponible sur : <http://www.un.org/popin/icpd/infokit/infokit.fr/3program.ftx.html>

- **Sommet mondial pour le développement social**, (Copenhague, 1995) : le but de ce sommet était d'entériner les principes du développement durable. Ses principaux objectifs étaient l'élimination de la pauvreté et la création d'emplois, en vue de gérer les aspects négatifs du phénomène de mondialisation. C'est durant ce sommet qu'ont pu être définies pour la première fois les normes universelles de travail qui visent à protéger la dignité de tout un chacun et qui reposent dans la liberté d'association, l'éradication du travail forcé, l'exploitation économique des enfants et le principe de non-discrimination en matière d'emploi.
- **Déclaration et Programme d'Action de Beijing 1995** : Adoptée par les gouvernements lors de la Quatrième Conférence Mondiale sur les femmes de 1995, (partie B), elle invite la communauté internationale à s'engager pour la promotion de la femme et de l'égalité des genres en termes d'emploi et demande aux États de mettre en œuvre tous les moyens vers une réelle égalité fille/garçon et femme/homme, en veillant à ce qu'une approche de genre soit intégrée à toutes les politiques, ressources et programmes aux niveaux national, régional et international en s'attaquant aux structures économiques qui maintiennent les femmes dans la pauvreté, principalement en milieu rural [art.29].
- **Convention Internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leurs familles**, entrée en vigueur en 2003, affirme les droits économiques, civils et sociaux des migrants et de leurs enfants, particulièrement ceux faisant partie des populations vulnérables. Notamment les Articles 25, 26 et 27 qui protègent les travailleurs migrants en matière d'emploi, de conditions de travail, de droits syndicaux et de sécurité sociale.
- **Convention relative aux droits des personnes handicapées** (2006) qui a pour but de « promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales » y compris le droit à l'emploi, par les personnes souffrant d'handicap. Comme le souligne l'Article 27, les Etats parties doivent assurer le droit d'emploi aux personnes handicapées, « sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances » et ce en interdisant toute discrimination en matière d'embauche et d'avancement, en favorisant l'emploi des personnes handicapées dans les secteurs public et privé, et en leur assurant les mêmes opportunités, rémunérations, formations et droits syndicaux que les autres.

- Une série de conventions élaborées par L'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans le but de créer des conditions de travail équitables et dignes pour les femmes et les hommes sans discrimination; Créée en 1919, l'OIT est la première organisation tripartite des Nations Unies qui réunit travailleurs, employeurs et gouvernements; elle est composée de 187 Etats Membres et est spécialisée dans l'élaboration de normes internationales, de programmes et de politiques pour assurer le travail décent et la justice sociale. Certaines de ses conventions sont focalisées sur l'égalité de genre :
 - Convention sur le travail de nuit des femmes, 1948
 - Convention sur l'égalité de rémunération, 1951
 - Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
 - Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
 - Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
 - Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
 - Convention sur les services de santé au travail, 1985.
 - Convention sur le travail de nuit, 1990
- Convention sur le travail à temps partiel, 1994
- Convention sur le travail à domicile, 1996
- Convention sur la protection de la maternité, 2000
- Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
- Objectifs du Millénaire pour le Développement, 2000.
 - Objectif 1 : Réduire de moitié la pauvreté extrême et la famine est plus efficace sous l'angle de la perspective du genre. Le manque d'accès à un emploi décent et convenablement rémunéré joue un rôle prépondérant dans le maintien des inégalités, voire leur accroissement. Les femmes ayant souvent moins accès à l'enseignement et aux opportunités de travail, leurs chances de s'affranchir de la pauvreté et de s'émanciper financièrement sont amoindries..

- Objectif 2 : Assurer l'éducation primaire pour tous, en donnant accès aux enfants du monde entier, genres confondus et sans discrimination, la possibilité de finir un cursus de scolarité primaire.
- Objectif 3 : Renforcer la place de la femme sur le marché du travail et combattre le phénomène de féminisation de la pauvreté, des écarts salariaux et de la précarité économique des femmes.
- Objectif 8 : Assurer un partenariat mondial pour le développement durable en corrigeant le système économique et financier pour un système ouvert, inclusif, organisé et sans-discriminations.
- **Objectifs du Développement Durable, 2015.**
 - Objectif 4 : L'éducation et la formation professionnelle étant les piliers de l'emploi productif, les deux objectifs sont interdépendants. L'Objectif 4 vise par ailleurs à augmenter le nombre de jeunes hommes et femmes disposant des compétences et aptitudes, techniques et professionnelles, utiles pour l'accès au marché du travail ou à l'entrepreneuriat.
 - Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, en mettant fin à toutes les discriminations et les pratiques préjudiciables, en valorisant le travail réalisé par les femmes et les filles et en garantissant la participation et l'accès des femmes à des postes de responsabilité. L'objectif 5 vise en outre à assurer l'accès des femmes et des filles aux soins de santé sexuelle et reproductive et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation.
 - Objectif 8 : La création d'emplois décents, le dialogue social et la protection sociale et au travail, sont les piliers de cet objectif. De plus, plusieurs aspects du travail décent sont mentionnés dans les autres cibles des différents ODD. Les cibles de l'ODD 8 sont les marqueurs qui balisent les étapes de la mise en œuvre dans les pays et quelques-unes sont²⁵:
 - D'ici à 2030, soutenir un taux de croissance économique annuel de 7% du produit intérieur brut dans les pays les moins développés;

²⁵Sustainable development, Knowledge platform, disponible sur : <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg8>, accès le 05/05/2018

- D'ici à 2030 assurer le plein emploi productif aux femmes comme aux hommes sur un pied d'égalité, et un travail décent à salaire égal que celui des hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées;
- Eradiquer l'exploitation économique, la traite d'êtres humains, le travail forcé et l'esclavage moderne. Et d'ici 2025, abolir toutes formes de travail d'enfants;
- D'ici à 2030 protéger les droits des travailleurs – hommes et femmes – et leur assurer des environnements de travail sécurisés et inclusifs, spécialement les femmes migrantes et les personnes en situation précaire;
- D'ici à 2020 réduire considérablement le nombre de jeunes au chômage ou en dehors d'un parcours d'enseignement ou de formation professionnelle;
- Améliorer progressivement les modes de production et de consommation vers une utilisation plus efficace et dissocier dégradation environnementale et croissance économique.
- [Programme d'action d'Addis Abeba sur le financement du développement](#), 2015 : Programme d'action forge un nouveau partenariat global pour le financement

du développement durable et établit des mesures incitatives pour des investissements dans des domaines clés, tout en prévoyant un mécanisme de reddition de comptes. Ce Programme d'action, qui mobilise les fonds nécessaires pour les 17 objectifs de développement durable pour 2015-2030 et ses 169 cibles, crée notamment une nouvelle instance en vue de combler les lacunes en matière d'infrastructures et un mécanisme de facilitation de la technologie, permettant d'identifier les besoins dans ce domaine. Au titre de la mobilisation des ressources du développement, les États Membres s'engagent à renforcer la mobilisation des ressources publiques intérieures, par le biais notamment d'une amélioration de l'administration fiscale, tandis que les pays développés réaffirment leurs engagements à atteindre l'objectif de consacrer 0,7% de leur revenu national brut à l'aide publique au développement et de 0,15% à 0,2% pour les pays les moins avancés. L'article 6 du Programme d'Action réaffirme l'engagement des parties prenantes pour la concrétisation de l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et des filles et le plein exercice de leurs droits fondamentaux comme essentiels à la réalisation d'une croissance économique et d'un développement durable, ouverts à tous et équitables.

B. Le cadre de référence national

Concernant le cadre de référence national, la programmation sectorielle doit s'appuyer bien entendu sur les normes de référence du secteur de la formation professionnelle. Mais elle ne doit pas oublier les normes en matière d'égalité des sexes qui sont transversales et s'appliquent à tous les secteurs. Il s'agit d'une obligation constitutionnelle.

1. Cadre de référence du secteur de la formation professionnelle

Constitution :

- Préambule : bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale et régionale, de la langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit.
- Article 19 : L'homme et la femme jouissent, à égalité des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel, environnemental,... L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes.
- Article 31 : « L'État, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits ». Cet article reconnaît le développement durable comme un droit de tous les citoyens. Il met également l'accent sur le droit à un emploi accessible et de qualité pour tous ainsi qu'à la formation professionnelle.

- Article 35 : L'État œuvre à la réalisation d'un développement humain et durable, à même de permettre la consolidation de la justice sociale et la préservation des ressources naturelles nationales et des droits des générations futures.
- Article 135 : L'organisation territoriale du Royaume repose sur les principes de la libre administration, de la coopération et de la solidarité.

Cet article assure la participation des populations concernées à la gestion de leurs affaires et favorise leur contribution au développement humain intégré et durable.

- Article 152 : Élargissement du domaine de compétences du Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) : il donne son avis sur l'économie nationale et sur le développement durable.
- Article 168 : la création d'une instance consultative, le Conseil Supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, dont le but est le suivi des institutions et des politiques publiques émises dans le cadre de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

Législation :

- Arrêté du ministre du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 1239-99 du 6 août 1999 portant délégation d'attributions au secrétaire d'Etat auprès du ministre chargé de la protection sociale, de la famille et de l'enfance : promotion de la condition féminine, du bien-être de la famille et de l'enfant et des personnes âgées. L'accent est porté sur la réalisation de projets et de politiques à cet effet.
- Article 23 du code du travail qui assure le principe de la formation pour tous les travailleurs et affirme que « les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et la formation continue ».
- Décision conjointe du MEFPDSS et du Ministre de l'Economie et des Finances, de la Privatisation et du Tourisme n° 1608.01 du 13 novembre 2001 fixant le montant de la contribution de l'Etat aux frais de formation par apprentissage au profit des entreprises d'artisanat et le modèle de demande de son versement.
- Charte Nationale de l'Education et de la Formation (2000) : cette charte a été élaborée en vue de « remédier au dysfonctionnement du système²⁶ » et à la généralisation d'un enseignement de qualité. La charte a aussi pour but de moderniser les procédures et méthodes de pilotage et de suivi des programmes éducatifs et des institutions, et d'intégrer le système éducatif dans son contexte socio-économique²⁷ pour offrir à tous les Marocains le savoir à long terme. Un des principes fondamentaux de la Charte [article 12] œuvre à la « concrétisation du principe de l'égalité des chances [...] et du droit de tous, filles et garçons, à l'enseignement, que ce soit en milieu rural ou [...] urbain ».
- Loi n° 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage du 01/06/2000 BO n°4800
- Décret n° 2.00.1017 du 28 rabii I 1422 (21 juin 2001) pris pour l'application de la loi n°12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage.
- Arrêté du Ministre de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement Social et de la Solidarité n° 1181.01 du 7 jomada II 1422 (27 août 2001) définissant les métiers, qualification, les durées globales de formation, les diplômes sanctionnant l'apprentissage et les titres reconnaissant les qualifications acquises et les conditions d'accès pour chaque métier ou qualification. Modifié et complété par l'arrêté n° 1757-03 du 20 rajeb 1424 (17 septembre 2003).
- Arrêté n° 1182.01 du 7 jomada II 1422 (27 août 2001) fixant les métiers et qualifications pour lesquels les entreprises de l'artisanat bénéficient d'une contribution de l'Etat aux frais de formation par apprentissage.

²⁶Abdelaziz Meziane Belfkih, « La charte nationale d'éducation-formation », Revue internationale d'éducation de Sèvres [En ligne], 27 | 2000, mis en ligne le 01 octobre 2003, consulté le 27 avril 2018. URL : <http://journals.openedition.org/ries/2383> ; DOI : 10.4000/ries.2383

²⁷MEN, Le programme « Tayssir » des transferts monétaires conditionnels, Plan d'action 2010-2011 : lignes directrices

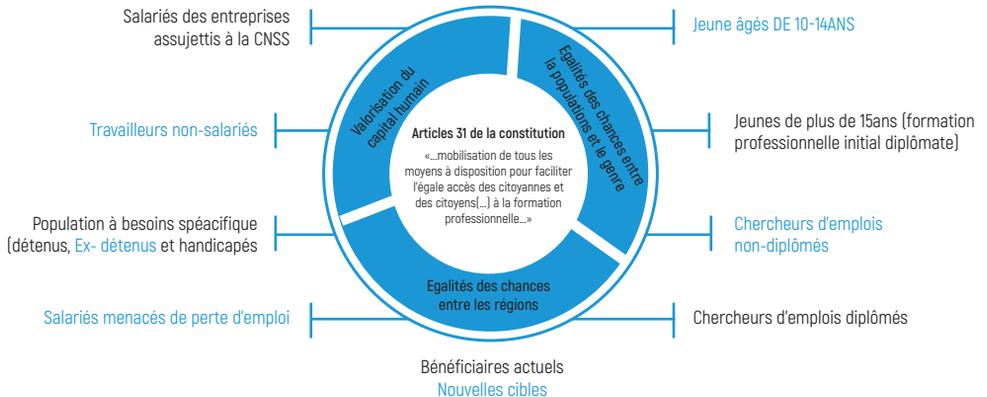
- Arrêté n° 1183.01 du 7 jourmada II 1422 (27 août 2001) définissant les organismes chargés de la planification, de l'organisation, de la supervision, du suivi et de l'évaluation de l'apprentissage et du contrôle des conditions de travail, de la sécurité professionnelle, des garanties morales et professionnelles que présentent les responsables de l'entreprise, notamment le maître de l'apprentissage.
- Décision conjointe du MEFPDSS et du Ministre de l'Economie et des Finances, de la Privatisation et du Tourisme n° 1608.01 du 13 novembre 2001 fixant le montant de la contribution de l'Etat aux frais de formation par apprentissage au profit des entreprises d'artisanat et le modèle de demande de son versement.
- Loi cadre n° 99-12 portant charte nationale et du développement durable : cette loi fixe les objectifs de l'Etat en matière de développement durable et de protection des ressources environnementales et comporte des recommandations telles que la création d'un savoir-faire national en termes de formation professionnelle et d'écoconception pour l'émergence d'une économie verte. L'article 18 encourage « la mise en place de programmes de recherche/développement au service du développement durable et de l'économie verte » et ce à travers « la valorisation de l'environnement et à l'économie des ressources et de création d'emplois nouveaux répondant aux besoins des métiers de l'environnement et du développement durable ».
- Loi n°84-16 du 25 août 2016 portant approbation du Statut de l'Organisation pour le développement de la Femme dans les Etats membres de l'OCI, a pour rôle la promotion des femmes dans le développement économique, en accroissant ses compétences notamment par l'éducation et la formation professionnelle.
- Loi cadre n° 51.17 relative au système de l'éducation, de formation et de recherche scientifique qui exprime dans les articles 3 et 34 la volonté du Royaume pour une réforme de l'éducation nationale qui vise l'égalité des chances pour tout un chacun. L'article 2 rappelle la nécessité de l'égalité des chances et de l'équité pour un enseignement de qualité, sans discrimination aucune. L'article 42 stipule que l'Etat est dans l'obligation de fournir les outils et ressources essentiels pour financer l'éducation, la formation et la recherche scientifique, et ce en diversifiant ses moyens de financement en faisant appel à « la solidarité nationale et sectorielle », notamment à travers « les aides des collectivités territoriales, du secteur privé, des entreprises publiques et des familles aisées ».
- Le projet de loi n°60-17 relatif à l'Organisation De La Formation Professionnelle Continue (FPC) « met en place une réforme pour le système de formation continue à travers l'adoption d'une approche participative basée sur la contribution collective et la bonne gouvernance ». L'objectif de ce projet de loi étant d'inclure les professionnels non-salariés tels que les agriculteurs, les pêcheurs, les artisans, etc. et les salariés en situation de perte ou changement d'emploi. Il vise aussi à l'augmentation des entreprises bénéficiaires ainsi que la détermination des organismes capables de dispenser les programmes de formation continue.

Stratégies et programmes :

- Plan d'urgence pour la formation professionnelle (Juin 2008-2012) où les chantiers d'action prioritaires ont été identifiés et qui reprend les principes de la Charte nationale et vise à remettre le secteur à niveau et représente leur déclinaison opérationnelle, notamment par une série d'objectifs tels que l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 15 ans, l'initiative et l'excellence au lycée et à l'université et confronter les problématiques transversales du système.
- Stratégie nationale de la Formation professionnelle 2015-2021²⁸: stratégie quinquennale dont l'objectif est de former 10 millions de personnes d'ici 5 ans. Les priorités sont diverses mais urgentes, dont la formation de tous ceux qui ont abandonné leur scolarité avant d'arriver à terme tout en répondant au plus près aux besoins du marché du travail, mais aussi la création de formations correspondant aux objectifs des plans sectoriels du gouvernement. Elle vise entre autres à améliorer les compétences pour répondre à l'évolution des besoins du marché et répondre aux exigences de l'économie nationale, comme les métiers de l'industrie aéronautique et les énergies renouvelables.
- Plan National de Promotion de l'Emploi ou Programme Moum'kin (signé le 26 avril 2018) : qui cherche à «créer un changement de mentalités et de comportements dans la société, pour pouvoir relever le défi de l'emploi auquel font face de nombreux pays». Il a pour but de requalifier les programmes de promotion de l'emploi déjà mis en place, et d'évaluer leur efficacité. Il contient également des dispositions spécifiques aux femmes et aux catégories vulnérables pour les aider à s'intégrer professionnellement et à promouvoir leur employabilité à travers la formation et l'apprentissage.
- Vision stratégique de la réforme [du système éducatif] 2015-2030 lancée par Le Conseil Supérieur de l'Education, de la Formation et de la Recherche Scientifique (CSEFRS) : cette vision a pour but d'améliorer le système éducatif national en plusieurs points. Ces points sont l'allocation de plus grands financements à la recherche à l'horizon 2030 pour arriver à 2% du PIB; la création d'un comité de suivi et de rénovation continus des programmes éducatifs; l'obligation de l'enseignement préscolaire et ce dans le respect de l'égalité du genre et des chances. L'accent est aussi mis sur la formation initiale pour permettre aux jeunes de choisir les métiers de leurs choix et d'acquérir le savoir-faire technique nécessaire.

²⁸<http://www.fcs.ma/wp-content/uploads/2016/05/Strate%CC%81gie-Nationale-Formation-FR.pdf>

Formation pour tous



- Programme gouvernemental pour l'égalité 2012-2016 « Icram » : Le secteur de la formation professionnelle a contribué à la réalisation des axes 1, 2, 3, 6, 7 et 8.

2. En matière de budgétisation sensible au genre

Depuis plusieurs décennies, le Maroc a amorcé une série de réformes structurelles, législatives, politiques et sociales importantes, faisant ainsi de la promotion des droits de l'homme une priorité et plaçant la question de l'égalité au centre de la politique nationale.

L'adoption de la Constitution de 2011 est venue consolider ces acquis et susciter de nouveaux défis en matière de promotion et de protection des droits des femmes. En effet, la Constitution de 2011 consacre l'égalité formelle entre les hommes et les femmes et prohibe toutes les formes de discrimination et incite les pouvoirs publics à tout mettre en œuvre pour rendre ces droits effectifs.

L'adoption de la Nouvelle Loi organique relative à la loi des finances en 2015 constitue le nouveau référent législatif qui encadre le processus de préparation et d'exécution des lois de finances, en tant que levier de modernisation de la gestion des finances publiques. Deux articles de la nouvelle loi consacrent l'obligation de prendre en compte l'approche genre dans les processus de programmation et de reddition budgétaires.

CHRONOLOGIE DES INSTRUMENTS DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ AU MAROC

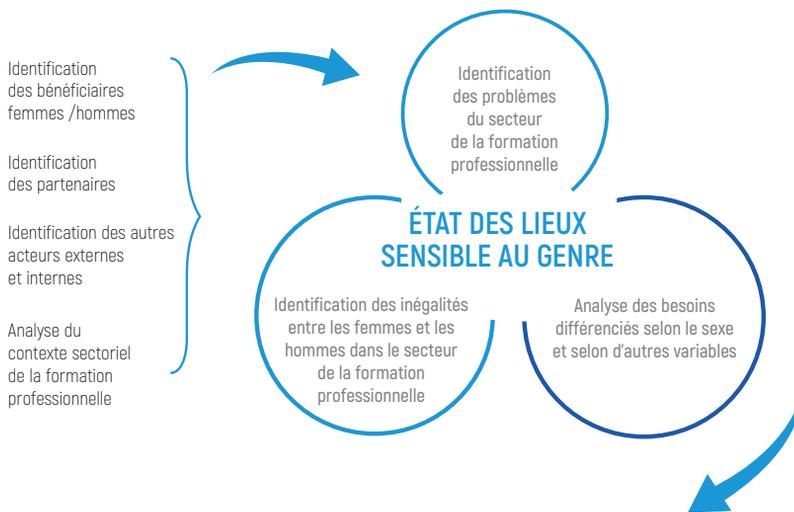
1993	Le Maroc ratifie la CEDEF
2004	Réforme du Code de la Famille
2006	Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité entre les Sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement
2007	Réforme du Code de la Nationalité
2011	Levée des réserves de la CEDEF
2011	Réforme de la Constitution : <ul style="list-style-type: none"> - Préambule : l'Etat réaffirme son engagement à bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, notamment en raison du sexe. - Art.19 : selon cet article, l'État doit garantir l'égalité des droits et des libertés, et la réalisation de la parité entre les femmes et les hommes. - Art. 31 : cet article garantit l'accès aux services de base fournis par l'Etat pour tous les citoyennes et citoyens.
2012	Plan Gouvernemental pour l'Égalité "ICRAM" (2012-2016)
2015	Loi Organique n°130-13 relative à la loi de finances : <ul style="list-style-type: none"> - Art. 39 : "L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs" - Art. 48 : le rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre accompagne le projet de loi de finances de l'année
2015	Stratégie et plan de mise en œuvre de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique (2015-2018)
2017	Programme gouvernemental : Axe1 : Renforcement du choix démocratique, des principes de l'État de Droit et l'établissement de la régionalisation avancée. Objectif 1 : Protéger les droits et la dignité du citoyen et consolider les libertés et l'égalité. Le principe de l'égalité est repris de manière transversale dans les autres axes également.
2017	Plan Gouvernemental pour l'Égalité "ICRAM II" (2017-2021)
2017	Plan d'action national dans le domaine de la démocratie et des droits humains

3. Intégration de la dimension genre dans le processus de la planification stratégique et la programmation budgétaire

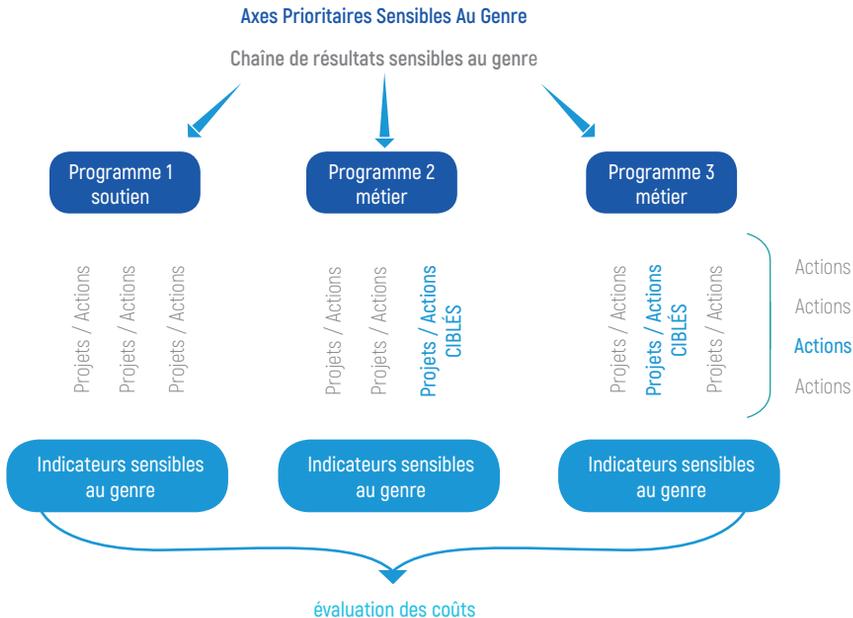
L'intégration de la dimension genre dans le processus de planification stratégique et la programmation budgétaire passe par plusieurs étapes qui se succèdent et s'alimentent, constituant des voies d'entrée pour la BSG, tel que le montre le schéma ci-dessous :

Les étapes de la planification stratégique sensible au genre

POINT D'ENTRÉE DE LA BSG : ÉTAT DES LIEUX SENSIBLE AU GENRE, SELON UN PROCESSUS PARTICIPATIF



Stratégie du département chargé de formation professionnelle
ministériel en conformité avec les directives royales et l'agenda gouvernemental



■ 3.1. Le diagnostic sensible au genre

Un diagnostic sensible au genre est le préalable à l'élaboration de la stratégie sectorielle et de son plan d'action. C'est un outil qui permet de faire un état des lieux du secteur de la santé, en rassemblant de manière objective, toute une série d'informations sur :

- Tous les acteurs publics et privés impliqués dans le secteur de la santé, leurs caractéristiques, leurs problèmes et leurs besoins. Il faut connaître leur sensibilité et/ou implication et engagement par rapport à la question de l'égalité hommes/garçons-femmes/filles, ainsi que leur capacité à promouvoir le changement.
- Les forces, les faiblesses, les menaces et les opportunités relatives au secteur de la santé d'un point de vue technique, financier et socioéconomique. Il faut connaître également l'impact des inégalités de genre sur le secteur et inversement (l'impact du secteur sur les inégalités de genre).
- Les populations bénéficiaires des actions, leurs caractéristiques différenciées, leurs besoins pratiques et leurs intérêts stratégiques. Ces données doivent être désagrégées par sexe pour connaître les différences qui peuvent exister entre les femmes et les hommes quant à l'accès et le contrôle des ressources et des bénéfiques du secteur.

- Des données ventilées par sexe au niveau micro (les bénéficiaires, les ménages, etc.), méso (les institutions impliquées et les entités publiques et privées partenaires), et macro (les données statistiques nationales sur la situation des femmes et des hommes de différentes catégories socio-économiques et culturelles).
- La relation de cause à effet entre les problèmes identifiés pour le secteur de la santé. Les problèmes relatifs aux inégalités hommes-femmes doivent être intégrés dans cette chaîne de causalité.
- Les actions qui ont été menées jusqu'à présent, leur impact et leurs résultats par rapport aux problèmes identifiés au début du processus de programmation, y compris ceux relatifs aux inégalités de genre dans le secteur de la santé (voir tableau sur les problèmes liés au genre dans le secteur en annexe).

RAPPEL IMPORTANT

La Circulaire du Chef du Gouvernement n° 07/2017 relative au lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances stipule que dans sa deuxième phase, "les opérations de préfiguration porteront ainsi sur la recherche des points d'entrée pour une planification et programmation budgétaire sensible au genre, et ce à travers l'intégration de l'aspect genre dans la morasse budgétaire et les projets ministériels de performance".

Et elle précise que "à cet effet, les départements ministériels et les institutions publiques concernés sont amenés, au regard des dispositions de la nouvelle LOF, à procéder à des diagnostics genre pertinents accompagnés d'une définition précise des objectifs à atteindre en termes de réduction des inégalités de genre, tout en déclinant les politiques, stratégies et programmes en objectifs, résultats et indicateurs sensibles au genre".

Ainsi, la Circulaire du chef du gouvernement souligne que la nécessité d'un diagnostic pertinent sensible au genre s'inscrit dans une logique d'efficience et de cohérence d'une gestion axée sur la performance sensible au genre. Il constitue une porte d'entrée incontournable et fondamentale.



CHECK-LIST : analyse sensible au genre de la situation dans le secteur de la formation professionnelle

- Les problèmes détectés dans le secteur de la formation professionnelle affectent-ils les femmes et les hommes (bénéficiaires ou faisant partie de la population cible) de la même manière ?
- Quelle est la situation actuelle des femmes et des hommes (bénéficiaires, population cible ou acteurs) dans ce secteur (potentialité et limitation quant à l'accès, utilisation et contrôle des ressources, des bénéfices et des droits) ?
- Quelles sont les causes immédiates, les causes sous-jacentes (causées par les lois, manque de ressources, politiques) et les causes profondes (attitudes, mentalités, comportements dont le changement s'inscrit dans le long terme) ?
- Quelle est la présence et la représentation des femmes et des hommes dans les entreprises et dans les institutions publiques (consultatives et de prise de décision) impliquées dans le domaine de la formation professionnelle (en termes de coordinations entre les différents opérateurs, de construction de répertoires de métiers et d'emplois, d'élaboration de contenu, de suivi de la mise en œuvre, d'évaluation/étude d'impact différenciés sur l'insertion professionnelle, etc.) ?
- Existe-t-il, dans la stratégie existante du département ministériel, des objectifs qui favorisent l'égalité hommes-femmes dans le secteur de la formation professionnelle ?
- Existe-t-il déjà des normes, des moyens et des ressources mis en place pour favoriser l'égalité hommes-femmes ? Lesquels ?
- Est-ce que les femmes bénéficient autant que les hommes des opportunités et des services offerts par les programmes/projets dans le secteur de la formation professionnelle en terme par exemple d'accès à l'information sur les formations existantes, d'accès (mobilité, abordabilité, etc.) au centre de formation, d'accompagnement après la formation pour la création d'emplois et d'activités génératrices de revenus ?

CHECK-LIST : analyse sensible au genre des politiques existantes

- Quelle est la représentation des femmes et des hommes dans le domaine d'action du programme ? (par exemple, concernant le contenu de la formation professionnelle, les attitudes et comportements de ses opérateurs, en relation avec la reproduction ou la lutte contre les stéréotypes sexistes).
- Quelle a été, ces dernières années, l'évolution de la représentation des femmes et des hommes dans le domaine d'action du programme ?
- Quelles sont les personnes destinataires de l'action ? Qui sont les personnes destinataires indirectes ?
- Est-ce que la présence des femmes et des hommes est paritaire dans les espaces de prise de décision du domaine d'intervention de l'action ?
- Est-ce que la différence de disponibilité des femmes et des hommes influe sur l'accès aux services, aux ressources, aux espaces, aux infrastructures, etc. du domaine d'application de l'action ? Y a-t-il d'autres facteurs qui influent sur l'accès et le contrôle des ressources et des bénéficiaires du programme ?
- Est-ce que les femmes et les hommes ont les mêmes responsabilités dans le foyer ? Et en dehors du foyer ?

■ 3.2. Les statistiques sensibles au genre

La production et l'utilisation de statistiques sensibles au genre sont essentielles pour pouvoir analyser les effets des dépenses sur les femmes/les filles et les hommes/garçons, planifier des politiques publiques sensibles au genre et appliquer les outils de la BSG.

Les chiffres doivent permettre de mesurer la réalité sociale sous l'angle du genre, offrant des informations fiables sur les disparités entre les femmes/filles et les hommes/garçons dans différents domaines.

Elles permettent notamment de :

- Quantifier la vulnérabilité et le désavantage des femmes en mesurant leur bien-être en valeur absolue (plutôt que par comparaison avec les hommes), en plus de mesurer les différences et les inégalités entre les sexes.
- Mesurer les avancées dans la condition des femmes, ou son évolution, en valeur absolue (changements de niveau), et en comparaison avec les hommes (changements dans les disparités hommes-femmes) en suivant ces tendances au fil du temps.
- Quantifier et expliquer la participation des femmes à la société et leur contribution au développement.
- Évaluer le résultat et l'impact des actions de développement en termes de compétences des femmes et de réalisation des opportunités - incidence sur leur bien-être et leur participation à la société.

Ces chiffres, désagrégés selon le sexe permettent d'établir des priorités et de faire des choix politiques.

L'importance des statistiques sensibles au genre et leur rôle notamment par rapport au diagnostic sensible au genre doit être bien compris et reconnu par tous les niveaux du département ministériel. Il est donc primordial d'accompagner la mise en place et le renforcement d'un système d'information sur le genre, d'une sensibilisation sur son caractère obligatoire (les prescriptions de la LOF) et son utilité dans une perspective de gestion axée sur la performance.

Ces dernières années, certaines agences internationales ont pris des mesures visant à identifier de manière systématique les lacunes spécifiques au chapitre des données sur le genre. Cette démarche visait à encourager les pays et les instituts nationaux de statistiques à trouver les moyens d'améliorer les politiques ciblant les femmes et d'intégrer l'approche genre dans toutes les politiques publiques.

Un groupe d'expert-e-s sur les statistiques ventilées par sexe (IAEG-GS) de l'ONU a compilé un « ensemble minimal » de 52 d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs de l'égalité des sexes. Ils sont divisés en 5 catégories :

1. Structures économiques, participation dans les activités productives et accès aux ressources.
2. Éducation.
3. Santé et services y afférents.
4. Vie publique et prise de décision.
5. Droits humains des femmes et des filles.

Voici quelques exemples d'indicateurs de résultats en matière d'égalité de genre dans le secteur de la formation professionnelle²⁹:

- Nombre de politiques publiques et de stratégies visant à aider les hommes et les femmes à avoir accès à des programmes d'alphabétisation fonctionnelle (par population cible désagrégée par âge, situation de handicap et par lieu de résidence);
- Nombre de politiques publiques et de stratégies visant à aider les hommes et les femmes à avoir accès à des programmes de formation professionnelle continue (désagrégé par âge, situation de handicap et par lieu de résidence);
- Nombre de programmes, de lois et de stratégies visant à enrayer le phénomène d'abandon scolaire et de formation dans les milieux urbains et ruraux, spécifiquement pour les filles;
- Nombre et type de directives et programmes destinés à assurer l'intégration et la mise en œuvre des besoins et intérêts des femmes dans le secteur de la formation;
- Politiques, stratégies et plans de développement qui adoptent une approche participative et la participation égale des femmes dans le processus décisionnel dans le secteur;

- Pourcentage de femmes s'inscrivant à des programmes de formation technique ou professionnelle, y compris dans les secteurs traditionnellement masculins (désagrégé par situation de handicap et par lieu de résidence);
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes formés aux technologies de production durables, déco-production et de nouvelles technologies;
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes dans les zones urbaines bénéficiant de formation professionnelle liée aux nouvelles technologies de l'information;
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes formés au développement des entreprises, aux affaires, ou gestion financière;
- Evidence de suivi et d'activités de soutien et de mentoring destinés à faciliter l'accès des femmes à l'emploi par la formation dans les secteurs moins conventionnels ou considérés masculins (politique, technologie, science, ingénierie, construction, management..);
- Taux de chômage parmi les jeunes de 15-24 ans par sexe et parmi ceux ayant reçu une formation professionnelle et ceux ayant un diplôme non professionnel (universitaire ou autre) (désagrégé par lieu de résidence et situation de handicap);
- Nombre de formations sur le genre destinés aux ressources humaines des secteurs privés et publics notamment les différents opérateurs concernés par la formation professionnelle;
- Nombre de formations et d'atelier tenus par les intervenants dans le secteur (conseils municipaux, instances élues, enseignants, formateurs, entreprises, comités ministériels...) sur l'importance de la question genre dans la formation;
- Nombre d'entreprises formées sur l'importance de la question genre dans le choix des stagiaires, hommes et femmes.

■ 3.3. La stratégie sectorielle sensible au genre

Intégrer la dimension genre dans la stratégie du secteur de la formation professionnelle signifie que l'égalité des sexes doit faire partie du changement qui est souhaité pour ce secteur. Cela implique que la stratégie du secteur doit tendre à promouvoir la reconnaissance et la protection des droits, des opportunités, des bénéfices et des ressources qui vont découler de l'action publique dans le secteur, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, et de façon égale et équitable.

QUESTIONS CLÉS EN AMONT LORS DE L'ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE

- Comment le secteur de la formation professionnelle peut-il contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- Quels sont nos besoins (humains, financiers, matériels, etc.) pour développer cet effort ?
- Quels vont être les bénéfices de cet effort pour notre secteur et pour l'ensemble de la société ?
- Quelles sont les inégalités entre les femmes et les hommes dans notre secteur ? Existe-t-il des besoins différenciés entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons dans notre secteur ? (Voir résultats du diagnostic sensible au genre).
- Comment nos programmes et projets peuvent-ils contribuer à l'égalité quant aux droits, à l'intégration et à l'autonomisation des femmes, à la lutte contre les stéréotypes sexistes et contre les violences, tant dans notre secteur, comme dans les autres ?
- Qui sont les acteurs clés dans le secteur de la formation professionnelle qu'il faut sensibiliser à la question du genre ? Qui sont les acteurs clés déjà sensibilisés avec qui il faut établir des liens de collaboration ?
- Dans quelle mesure, l'effort pour l'égalité peut-il contribuer à la réussite de nos projets ?
- Comment éviter de renforcer les discriminations et les inégalités entre les femmes et les hommes à travers nos programmes et projets ?

Les axes stratégiques doivent être orientés pour garantir :

- 1) Un accès équitable aux services fournis aux usagers en tenant compte des spécificités du genre, en veillant à l'égalité, à la non-discrimination
- 2) Une participation équitable des femmes et des hommes à tous les niveaux

La stratégie du département de la formation professionnelle à l'horizon 2021 repose sur une vision axée sur les droits, notamment en intégrant parmi ses objectifs stratégiques, la mention explicite au droit à la formation professionnelle, à la non-discrimination (inclusion sociale et territoriale), à l'obligation de délivrer des services de qualité et à la participation des acteurs en lien avec le secteur. Cette vision axée sur les droits constitue une bonne porte d'entrée pour l'intégration du genre, étant donné que les objectifs stratégiques sont orientés d'une part vers le renforcement des capacités des titulaires des droits pour se voir garantir leurs droits à la formation et à l'insertion professionnelle, et d'autre part vers le renforcement des capacités des détenteurs des obligations pour garantir et protéger les droits des personnes. La stratégie veille en outre à associer à cette mission les acteurs clés, à savoir le secteur privé.

Cependant, le département de la formation professionnelle n'a pas encore fait le pas d'intégrer clairement la dimension de l'égalité des sexes dans sa stratégie. Parler d'insertion sociale et territoriale ne garantit pas que les ressources et les services proposés soient accessibles, disponibles et abordables de manière équitable tant pour les femmes/jeunes filles que pour les hommes/jeunes hommes. N'oublions pas que dans le domaine de la formation professionnelle, ainsi que dans celui de l'insertion professionnelle, de nombreux obstacles structurels limitent les capacités réelles des femmes et des filles à jouir de leur droit à la formation et à un travail décent. La lutte contre toutes les inégalités et les formes de discriminations, surtout celles basées sur le genre, devrait être une priorité stratégique, non seulement pour garantir le principe d'égalité consacré dans la Constitution mais également pour garantir l'efficacité et l'efficience de l'action du département. Mais, une telle démarche d'égalité requiert une volonté politique explicite : l'égalité formelle et réelle doit devenir une partie intégrante de la vision stratégique du département.

Voici quelques propositions et recommandations (indiquées en gras dans le tableau ci-dessous) pour faciliter ce changement de paradigme :

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Garantir le droit à la formation professionnelle : inclusion sociale et territoriale, égalité de genre

- Améliorer la compétitivité de l'entreprise en tant qu'acteur et espace privilégié de formation.

Maximiser l'insertion professionnelle par l'amélioration continue de la qualité de la formation et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, particulièrement celles basées sur le genre, quant à l'embauche

- Intégrer EN-FP pour une meilleure attractivité de la FP et pour permettre à tous les jeunes femmes et hommes d'exprimer leurs vocations, sans préjugés ni stéréotypes sexistes ou d'autre nature

Renforcer la gouvernance de la politique publique de la FP induisant performance, synergie et participation équitable

AXES STRATÉGIQUES

Une offre de formation étendue, inclusive, basée sur l'égalité entre les sexes

- Une offre de formation guidée par la demande et basée sur les principes de l'égalité et de la non-discrimination

L'entreprise au cœur du dispositif de formation

- Un dispositif de formation axé sur l'amélioration continue de la qualité et de l'accessibilité et disponibilité de manière équitable et en tenant compte du genre

La valorisation de la voie professionnelle par une meilleure articulation des composantes du système de l'éducation et de la formation, ainsi que par la lutte contre les préjugés et les stéréotypes sexistes

- Une gouvernance intégrée, participative et équitable, et renouvelée pour une meilleure efficacité et efficience du dispositif de la formation professionnelle

■ 3.4. La programmation budgétaire sensible au genre dans le secteur de la formation professionnelle

L'introduction de l'approche genre dans le secteur de la formation professionnelle met en évidence la relation qui existe entre les questions élaborées en amont dans la planification sectorielle et le choix des programmes :

En raison des normes sociales rigides, la capacité des femmes à répondre aux changements des opportunités de marché (meilleurs prix ou possibilités d'emploi) peut être limitée. Les femmes peuvent être limitées dans leur accès aux incitations basées sur les prix.

Par exemple :

- La réduction de la taxe à l'exportation peut inciter à la production de cultures d'exportation, mais au détriment des cultures de subsistance, souvent un bien non commercialisable sous la responsabilité des femmes.
- La demande accrue de main-d'œuvre familiale provenant de la commercialisation de la formation professionnelle peut réduire les avantages perçus de l'éducation par rapport à l'utilisation du travail des enfants, en particulier pour les filles.
- La réduction de la fourniture de soins de santé et d'autres services sociaux par le gouvernement pourrait accroître la demande de temps des femmes pour s'occuper des malades et des personnes âgées, réduisant ainsi le temps disponible pour la production alimentaire et les activités génératrices de revenus.
- Le désinvestissement dans les infrastructures communautaires telles que les systèmes d'approvisionnement en eau peut accroître la charge de travail des femmes et inhiber leurs réactions face aux changements économiques. Les réductions des dépenses publiques peuvent simplement représenter un transfert de coûts du marché vers l'économie non rémunérée.
- Dans le secteur de la formation professionnelle, les choix programmatiques doivent déconstruire l'idée selon laquelle le travail des femmes a une faible productivité et est marginale.

- Par rapport à la définition des filières et les sous-secteurs productifs dans lesquelles les politiques publiques vont investir : il faut veiller à ce que les efforts réalisés pour réorganiser le tissu productif prennent en compte les femmes en situation de pauvreté. Les politiques publiques doivent en effet améliorer les conditions de vie des femmes en situation de pauvreté et créer des opportunités d'emploi. Une planification sensible au genre doit veiller à ne pas empirer les conditions de vie des femmes en situation de pauvreté, notamment lorsqu'elles sont dépendantes économiquement de leur production agricole. Des restrictions réglementaires sur ces produits peuvent avoir un impact négatif sur leurs conditions de vie si des mesures ne sont pas mises en place pour prévenir et répondre aux effets de telles restrictions sur les femmes qui en dépendent.
- Dans la participation aux prises de décision au niveau communautaire : les normes réglementaires relatives au secteur doivent être établies de manière participative et inclusive. En raison de leurs rôles sociaux et des stéréotypes d'ordre culturel, constituant des barrières à leur participation dans ces processus, une attention particulière pour remédier à ces obstacles est nécessaire si l'on souhaite intégrer les femmes dans ces processus.
- Quant à la question des ressources humaines : les stratégies de ressources humaines, y compris l'embauche, la promotion et l'accès à la formation, et la répartition de la masse salariale doivent être appréhendées sous l'angle du genre. Des mesures visant à assurer l'accès des femmes à des domaines et des postes traditionnellement occupés par les hommes peuvent également être appropriées.

Les questions clés pour analyser un budget sous la perspective du genre sont :

- Est-ce que la distribution des ressources entre les différents secteurs (distribution intersectorielle) reflète les priorités des femmes et des hommes de façon égale et équitable ?
- Est-ce que la distribution des ressources par sous-secteurs (distribution intra-sectorielle) reflète les priorités des femmes et des hommes équitablement ?
- Est-ce que les femmes fonctionnaires et cadres de l'administration publique bénéficient des dépenses publiques de la même manière que les hommes fonctionnaires et cadres ?
- Est-ce que les femmes/filles ont accès aux services publics et aux infrastructures de bases de la même manière que les hommes/garçons et est-ce que leurs besoins sont pris en considération de manière équitable et égale ?
- Est-ce que les femmes bénéficient de la même manière que les hommes des soutiens financiers accordés aux ménages ?
- Est-ce que la dimension du temps de travail non-rémunéré a été prise en compte dans la planification et la programmation budgétaire ?
- Est-ce que les femmes sont représentées équitablement dans les postes de prise de décision ?
- Est-ce que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes indemnisations en cas d'expropriation ?

■ 3.5. Les prescriptions de la nouvelle LOF concernant la prise en compte du genre dans les rapports de performance

Il faut intégrer la dimension genre dans les deux types de programme :

- Les programmes de soutien et de services polyvalents, liés à la question des ressources humaines internes et à la gestion administrative qui peut affecter les hommes et les femmes d'une manière différente.
- Les programmes métiers, liés à la mission des départements ministériels de fournir des infrastructures et des services publics de bonne qualité, mis à la disposition des femmes et des hommes de toutes les régions et toutes les couches sociales, dans le respect de l'article 31 de la Constitution garantissant le droit à l'accès aux services de base fournis par l'Etat pour tous les citoyennes et citoyens.

En principe, il y a plusieurs opportunités pour intégrer l'aspect genre dans la programmation budgétaire :

- Par la définition d'objectifs sensibles au genre
- Par la définition d'objectifs pertinents pour les besoins pratiques des femmes/filles dans le secteur
- Par la définition de projets ciblés sur les femmes
- Par la définition de projets ciblés sur l'ancrage de l'approche genre dans le secteur
- Par la définition d'activités/mesures pour réduire les disparités entre les femmes et les hommes faisant partie d'un projet
- Par la définition d'indicateurs de performance avec des valeurs ciblées différentes pour les femmes/filles et les hommes/garçons
- Par la définition d'indicateurs de performance sensibles au genre qui mesurent la réduction des écarts entre les femmes/filles et les hommes/garçons, en tant que résultat d'un projet/programme.

CONCRÈTEMENT³⁰

Programme : Conduite et pilotage du système de la formation professionnelle

OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE
Assurer le rapprochement entre les besoins en compétences et l'offre de formation	Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle initiale par mode de formation (désagrégé par sexe, âge, lieu de résidence, situation de handicap)
	Evolution des effectifs FPI dans le cadre Partenariat Public - Privé (désagrégé par sexe, âge, lieu de résidence, situation de handicap)
Elargir l'accessibilité au secteur pour les personnes à besoins spécifiques	Effectifs des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la FP (désagrégé par sexe, âge, lieu de résidence, situation de handicap)
	Bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des EEP accrédités (désagrégé par sexe, âge, lieu de résidence, situation de handicap)
	Taux de femmes s'inscrivant à des programmes de formation technique ou professionnelle, y compris dans les secteurs traditionnellement masculins (désagrégé par situation de handicap et par lieu de résidence)

³⁰Ces exemples d'objectifs et d'indicateurs sensibles au genre se basent sur le projet de performance 2017 du Département de la formation professionnelle. Ce PdP a été retravaillé par le CE-BSG, lors de séances de sensibilisation avec les différentes directions du ministère afin d'y introduire la sensibilité genre.

Améliorer la qualité de formation et la performance des opérateurs	Taux d'insertion (désagrégé par sexe, âge, lieu de résidence, situation de handicap)
	Taux de bénéficiaires femmes pour les actions de suivi et d'activités de soutien et de mentoring destinés à faciliter l'accès à l'emploi par la formation dans les secteurs moins conventionnels ou considérés masculins (politique, technologie, science, ingénierie, construction, management...)

Programme : Développement et appui à la mise en oeuvre de l'offre de formation

OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE
Développer la capacité d'accueil et d'hébergement du dispositif de formation professionnelle	Taux de projets de construction ou de rénovation de centres de formation professionnelle ou technique pour garantir l'accessibilité, la disponibilité, l'acceptabilité et la qualité des centres, en tenant compte des besoins différenciés des femmes/filles et des hommes/garçons
	Evolution du nombre d'internats et des bénéficiaires (désagrégé par sexe, âge, lieu de résidence, situation de handicap)

Programme : Support et Services Polyvalents

OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE
<p>Intégrer l'approche genre dans les programmes métiers (OBJECTIF TRANSVERSAL)</p>	<p>Taux de projets réalisé en faveur du genre dans la pêche maritime.</p> <p>Il est également important d'inclure des indicateurs sensibles au genre par rapport aux aspects techniques de la mise en œuvre des programmes.</p> <p>Voici quelques indicateurs proposés à titre indicatif :</p> <ul style="list-style-type: none">• Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes employés pour les projets, selon le type d'emploi et les taux de rémunération; et la proportion de femmes employées dans des rôles non qualifiés, techniques, de gestion et de supervision.• Variation du pourcentage relatif au nombre de femmes employées dans la prestation des services.• Le nombre et le pourcentage de femmes contractantes.• Les conditions de travail sur les projets prenant en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes : latrines distinctes, privées et sûres et de zones de lavage pour les femmes dans les lieux de travail, etc. (indicateur qualitatif). <p>Et par rapport aux appels d'offres :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les documents et les contrats d'appels d'offres comprennent les exigences obligatoires pour la formation genre du personnel clé (gestionnaires, superviseurs, personnel de terrain et animateurs) (indicateur qualitatif).• Les critères de sélection pour les entrepreneurs et les autres organismes d'exécution comprennent une expérience démontrée en matière de consultation participative auprès des femmes, l'analyse comparative entre les sexes et la mise en œuvre de stratégies de genre (indicateur qualitatif).• Nombre d'équipes multidisciplinaires incluant au moins un ou une expert-e genre.

Institutionnalisation de l'approche genre au niveau du département

Indicateurs pour rendre compte du pourcentage de la mise en œuvre de l'institutionnalisation du genre avec cible par année.

Exemple d'indicateurs :

- Plan d'action élaboré/adopté/validé/mis en œuvre
- Feuille de route élaborée/adoptée/mise en œuvre
- Circulaire du ministre sur l'institutionnalisation du genre mis en exécution
- Nombre de mesures et d'actions réalisées / au nombre d'actions du plan, nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires du plan
- Renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes (conciliation de la vie personnelle et professionnelle, résolution des conflits sensibles au genre, harcèlement, promotion professionnelle, aménagement des espaces de travail – WC, réfectoire, crèche, etc.)
- Le taux de réalisation des objectifs du plan
- Le taux d'atteinte des résultats du plan
- TDR de l'unité genre définis et validés

DEUX REMARQUES IMPORTANTES :

- Seules les dépenses ciblant le processus d'institutionnalisation de l'approche genre au niveau du département et celles concernant la promotion de l'égalité de genre dans la mise en œuvre des programmes métiers, ou encore celles ciblant spécifiquement des inégalités touchant des femmes/filles ou des hommes/garçons apparaissent directement dans la morasse budgétaire. Pour les autres dépenses, elles doivent reposer sur l'intégration de la sensibilité genre de manière transversale dans tout le processus de planification, en commençant par le diagnostic et la stratégie.
- La répartition des dépenses de manière sensible au genre doit se refléter au niveau des ressources humaines du département ministériel. L'institution doit fournir dans son projet de performance les données sur la répartition de ses ressources humaines, par grade, affectation, sexe, âge et autres critères qu'elle considère pertinents (par région) et sur lesquels elle peut renseigner, ainsi que les données sur la répartition des dépenses relatives à la masse salariale.

■ 3.6. La genérisation des déterminants des dépenses du personnel

La genérisation des dépenses du personnel se réfère à la désagrégation par sexe de cette dépense. Elle peut être désagrégée par un nombre de sous-catégories complémentaires :

- Le grade
- L'ancienneté
- Par programme
- Par services
- Par région

Cette répartition permet de rendre compte de manière précise de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des administrations publiques.

Intégration de la sensibilité genre au niveau des dépenses du personnel (POP)

Échelles/grades	Effectif			%		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Personnel d'exécution (échelles 5 à 6 assimilés)						
Personnel de maîtrise (échelles 7 à 9 assimilés)						
Cadres et cadres supérieurs (échelles 10 et plus assimilés)						
Total						

Tableau 1 : Répartition par échelle / grade globale et ventilée par sexe

Services	Effectif			%		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Services centraux						
Services extérieurs						
Total						

Tableau 2 : Répartition par service

Région	Effectif			%		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Tanger-Tétouan-Al Hoceïma						
L'Oriental						
Fés-Meknès						
Rabat-Salé-Kénitra						
Beni Mellal-Khénifra						
Casablanca-Settat						
Marrakech-Safi						
Drâa-Tafilalet						
Souss-Massa						
Guelmim-Oued Noun						
Laâyoune-Sakia El Hamra						
Dakhla-Oued Eddahab						
Total						

Tableau 3 : Répartition par région

	Dépense	Effectif		
		Homme	Femme	Total
Dépenses permanentes				
Sorties de service				
Opérations de recrutement				
Opérations de réintégration				
Autres dispositions relatives à la révision de la rémunération				
Avancement de grade et d'échelons				
Dépenses du personnel payées par la DPP				
Autres dépenses du personnel payées par la comptable de la TGR				
Dépenses prévisionnelles de personnel				

Tableau 4 : Prévion des dépenses de personnel de l'année PLF

Comme mentionné plus haut (voir le cadre de référence national), il existe une stratégie et un plan de mise en œuvre de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique (2015-2018). La BSG est un outil pour la mise en œuvre de l'égalité, non pas uniquement au niveau de la programmation, mais également au niveau du fonctionnement des institutions. La convergence entre cette stratégie et la BSG repose sur le principe de la cohérence des politiques publiques. Sans cela, les institutions risquent de reproduire sur le lieu de travail, des pratiques et des barrières discriminatoires présentes et ancrées dans la société.

Il convient ainsi de promouvoir des pratiques d'égalité de genre à plusieurs niveaux. Voici quelques exemples :

- Interdire la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la grossesse, la parentalité ou le handicap dans le recrutement, la promotion et la formation du personnel.
- Assurer la sécurité dans l'environnement de travail et prévoir des arrangements pour garantir la sécurité lors des voyages et des déplacements.
- Soutenir les employé-e-s (femmes et hommes) dans leurs efforts pour équilibrer le travail et les responsabilités familiales, par ex. les congés de maladie payés, les horaires flexibles, les espaces d'allaitement, les soins aux enfants, les congés de paternité et/ou de maternité.
- Interdire et sanctionner formellement le harcèlement sexuel et/ou psychologique.
- Interdire l'utilisation d'un langage et d'une communication sexiste dans tout ce qui est produit [texte, image, symboles, etc.].
- Veiller à ce que tout le personnel connaisse les procédures existantes pour dénoncer et lutter contre toutes formes de harcèlement, quel que soit le rang de la personne harcelée ou de la personne qui harcèle.
- Tirer parti de la restructuration institutionnelle pour accroître la capacité d'intégration de la dimension genre et d'améliorer le ratio hommes / femmes dans un secteur traditionnellement dominé par les hommes.

3.7. Marqueurs CAD/OCDE sur l'égalité femmes/hommes dans le secteur de la formation professionnelle

Le marqueur de politique d'égalité de genre est devenu un outil clé de suivi et de responsabilisation dans le contexte de l'Agenda 2030. Il peut contribuer à identifier les lacunes entre les engagements politiques et financiers et inciter les efforts visant à les combler.

Le marqueur de politique d'égalité de genre du CAD de l'OCDE distingue entre trois catégories des projets/programmes :

- La valeur 2 est attribuée quand l'objectif d'égalité de genre est principal, c'est-à-dire que le programme n'aurait pas été réalisé sans cet objectif.

Exemple : programme d'institutionnalisation de l'égalité de genre dans le secteur de la formation professionnelle.

- La valeur 1 est attribuée quand l'objectif d'égalité de genre est significatif, en d'autres termes, l'objectif est important mais n'est pas la motivation principale du programme.

Exemple : Promouvoir un accès à une formation professionnelle de qualité pour tous et toutes.

- La valeur 0 est attribuée quand l'activité a été examinée au regard du marqueur genre mais n'a pas été considérée comme contribuant à l'objectif du programme et ne fait pas partie des objectifs ciblés.

Exemple : Améliorer la qualité des formations.

PORTES D'ENTRÉE DIRECTES POUR L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Le secteur de la formation professionnelle doit contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est une obligation juridique. Il doit notamment contribuer à :

- Renforcer les droits des femmes
- Mettre en œuvre le principe de l'égalité et l'approche genre
- Promouvoir la formation des femmes
- Promouvoir le développement économique et l'autonomisation des femmes
- Promouvoir le leadership des femmes dans le secteur de la formation professionnelle
- Lutter contre les stéréotypes sexistes et diffuser une culture de l'égalité
- Promouvoir la participation des femmes à la prise de décision
- Répondre aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques tant des femmes que des hommes de différentes catégories dans tous les sous-secteurs de la formation professionnelle.

PORTES D'ENTRÉE INDIRECTES POUR L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

L'égalité entre les femmes et les hommes est une question transversale et peut être prise en compte dans les domaines qui ne ciblent pas nécessairement de manière spécifique les inégalités et les discriminations. Néanmoins, introduire la dimension genre dans ces domaines permet de contribuer à l'égalité et en même temps améliorer les résultats de l'activité.

Exemples :

- Mettre en place un programme de formation continue (initiation, consolidation et appropriation) sur l'approche basée sur les droits humains et le genre pour les cadres du ministère et de ses partenaires institutionnels, et évaluer régulièrement son effet au travers des pratiques professionnelles, et réajuster en fonction des besoins.
- Améliorer le cadre institutionnel : la gestion des ressources humaines, le système de nomination dans les postes de responsabilité et le renforcement des capacités doivent prendre en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes, veiller à l'égalité formelle et réelle quant à l'accès aux postes, veiller à la parité dans les unités, les instances, renforcer les capacités en matière d'intégration de l'approche genre, etc.
- Améliorer l'accès aux services pour les bénéficiaires : les bénéficiaires sont composés de femmes et d'hommes de toutes catégories (en fonction de l'âge, de la condition physique, du niveau socio-économique et culturel, de la zone d'habitation, etc.). Il faut veiller à répondre à leurs besoins spécifiques concrets et différenciés, et à garantir leurs droits.

- Aide aux entreprises et compétitivité : promouvoir une culture entrepreneuriale égalitaire.
- Intégration du secteur informel dans le secteur formel : la majorité du travail effectué dans le secteur informel est réalisé par des femmes, leur intégration dans le secteur formel améliore le développement économique du pays et améliore leurs conditions de vie.
- Offres de marché : mentionner explicitement que l'adjudicataire doit identifier et mettre en évidence les éventuelles différences qui existent entre hommes et femmes dans le domaine qui fait l'objet du marché, mentionner dans l'avis de marché public/le cahier des charges l'obligation pour les entreprises de respecter la législation sociale, en ce compris les dispositions relatives à la promotion de l'égalité et de la non-discrimination entre les femmes et les hommes (par exemple, veiller à la mise en place des conditions de travail sur les chantiers qui n'aient pas comme effet indirect d'exclure de fait les femmes -en raison de leur rôle social- de certains postes). Demander d'intégrer la prise en compte de la dimension de genre dans le critère de qualité de la méthodologie, exiger des équipes pluridisciplinaires avec au moins un ou une expert-e genre, ou exiger que certains membres de l'équipe aient une formation en genre, mentionner dans le cahier des charges que toutes les communications dans le cadre du marché doivent se faire de manière non-stéréotypée, indiquer que toutes les statistiques récoltées doivent être ventilées par sexe, etc.
- Construction d'infrastructures : identifier et évaluer l'impact différencié selon le genre des déplacements de population, évaluer l'afflux d'une main d'œuvre majoritairement masculine sur les chantiers, veiller à intégrer les femmes dans les processus de consultation et veiller à créer des emplois accessibles pour les femmes.

4 L'audit de performance sensible au genre

La dernière étape dans le cycle de la planification et la programmation budgétaire axée sur les résultats sensibles au genre est consacrée à l'audit de performance sensible au genre. Ce type d'audit fait partie des systèmes d'audit de performance des politiques publiques et il consiste à analyser et apprécier les effets d'une politique publique sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

L'audit de performance sensible au genre repose sur le principe de l'élaboration de politique publique fondée sur les faits. Il constitue une source d'information et d'aide à la décision pour les pouvoirs publics. C'est un outil de gouvernance démocratique. Il a pour objectif :

- D'augmenter la connaissance des pouvoirs publics sur les besoins des femmes et des hommes
- De systématiser et améliorer les processus de planification, d'élaboration, de suivi et d'évaluation des normes
- De renforcer l'efficacité dans les résultats de l'application des normes

Le processus de l'audit de performance sensible au genre doit être mené en analysant toutes les étapes du processus de planification et de la programmation budgétaire. Cela implique une analyse approfondie de chaque étape pour comprendre comment le genre a été abordé, car elle nécessite une compréhension de la manière dont elle a abordé le genre à partir de chaque aspect de son développement.

L'audit de performance sensible au genre n'intervient pas qu'une seule fois au début de la programmation. L'utilisation de l'outil tout au long du cycle de planification politique est cruciale, car elle permettra aux décideurs de surveiller les impacts et de garantir ainsi leur vigilance par rapport à ces questions.

Il peut également être utile de mentionner ci-dessous les avantages et les défis liés à la mise en œuvre d'un audit de performance sensible au genre avant et après la mise en œuvre de la programmation budgétaire :

EX ANTE : avant la mise en œuvre de la programmation budgétaire

AVANTAGES	DÉFIS
L'audit de performance sensible au genre permet une évaluation complète des impacts potentiels, ce qui permet aux planificateurs d'avoir suffisamment de temps pour repenser ou réorienter la programmation budgétaire.	Il est difficile de prédire a priori les impacts potentiels en raison des incertitudes liées au futur qui peuvent avoir des conséquences non escomptées sur notre programmation.

EX POST : pendant et après la mise en œuvre de la programmation budgétaire

AVANTAGES	DÉFIS
L'audit de performance sensible au genre permet d'indiquer l'impact réel de la stratégie implémentée.	On ne dispose pas à ce stade de données suffisantes pour pouvoir déterminer l'impact direct et indirect de la programmation budgétaire à moyen et à long terme.

Tableau adapté de: National Commission for the Promotion of Equality (NCPE) of Malta, Gender Mainstreaming in Practice. Step-by-step guide for gender impact assessment, 2010, p.29

Le résultat de l'audit de performance sensible au genre doit répondre aux questions suivantes en amont : la programmation budgétaire proposée nécessite-t-elle des changements afin de ne pas discriminer, de quelque manière que ce soit, les femmes ou les hommes ? Va-t-elle contribuer à l'objectif de l'égalité entre les sexes ?

■ 4.1. Outil ex ante : l'évaluation de l'impact de genre (Gender Impact Assessment - GIA)

L'évaluation de l'impact de genre des programmes sectoriels ne doit pas uniquement s'interroger sur les moyens mis en œuvre ("QUOI ?") mais surtout sur les changements qui vont être produits dans les conditions de vie des personnes ("QUI ?"). Ce dernier élément clôture le cycle de planification et de programmation budgétaire axée sur les résultats sensibles au genre parce qu'elle pose la question de la distribution équitable des droits, des ressources et des bénéfices pour les personnes, découlant de notre programmation budgétaire. Dans ce sens, elle se distingue des évaluations, centrées plutôt sur les moyens mis en œuvre par un programme et qui interviennent à mi-parcours ou à la fin de la programmation (ex-post).

L'évaluation de l'impact de genre cherche donc à répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que les politiques publiques et les ressources allouées pour les mettre en œuvre vont atteindre les résultats envisagés et souhaités ?

- Est-ce que les inégalités de genre vont être réduites, augmentées ou laissées telles quelles ?
- A-t-on changé les besoins pratiques des femmes et des hommes, ou a-t-on réalisé une transformation des relations de genre vers une plus grande égalité ?

Évidemment, les objectifs du programme, tels qu'ils apparaissent dans le document de planification constituent la première source d'information pour répondre à ces questions. Mais les objectifs, à travers les résultats planifiés produisent des changements directs et indirects. Donc pour recentrer l'analyse sur les changements produits dans les conditions de vie des femmes et des hommes, et sur la situation des inégalités entre eux, il va falloir faire des analyses supplémentaires sur les données disponibles et mener des consultations avec les acteurs clés impliqués dans ces programmes.

Les études d'impact sensibles au genre doivent également chercher à déceler les éléments suivants :

- Les effets imprévus et involontaires de l'action ministérielle, notamment les effets imprévus quant à la question de l'égalité des sexes;
- Les effets à long terme, y compris les effets sur les rapports entre les femmes et les hommes et sur leurs droits respectifs;
- Les preuves de la durabilité et pérennité du programme.

La question sera alors de savoir quelles seraient les causes de ces changements et dans quelle mesure ils peuvent être attribuables à notre programmation budgétaire.

L'évaluation de l'impact de genre devra donc évaluer dans quelle mesure la programmation budgétaire va contribuer à l'égalité de genre et quels seront ses impacts sur les relations de genre.

Ces effets devront ensuite être mesurés en fonction des critères suivants :

1- La participation des femmes et des hommes :

L'impact sera jugé positif lorsqu'une augmentation significative de la représentation du sexe sous-représenté dans le secteur d'intervention du programme est envisagée. En ce sens, le résultat attendu devrait être une représentation équilibrée des femmes et des hommes (pas moins de 40% pour chaque sexe par exemple) ou, temporairement, au moins proportionnellement à leur présence globale dans le pays/ la région.

Favoriser l'égalité des sexes implique de promouvoir la participation des femmes dans la sphère publique (politique, économie, emploi, culture, etc.) et d'accroître la participation des hommes aux tâches domestiques et aux soins.

Une exception déroge à ces règles : lorsqu'on parle d'organisations, d'espaces ou d'installations spécifiques pour les femmes afin de favoriser leur autonomisation et leur participation sociale, il est primordial de comprendre qu'une participation exclusive des femmes peut être une stratégie pertinente pour promouvoir l'égalité des sexes (projet ciblé sur les femmes).

2- L'accès au contrôle des ressources :

L'objectif est d'analyser l'accès des femmes et des hommes aux ressources principales du secteur.

L'impact sera considéré comme positif lorsque l'élimination des écarts entre les sexes existants, ou du moins une réduction significative de ceux-ci, est prévue. Cette réduction devrait toujours viser à accroître l'autonomisation physique, émotionnelle et économique des femmes. Dans le cas des hommes, l'accent devrait être mis par exemple sur une meilleure répartition des tâches domestiques.

En outre, et afin d'assurer un contrôle égal des ressources, il est important d'analyser la participation des femmes et des hommes à la prise de décision dans le domaine du projet, comme indiqué ci-dessus.

3- Les normes et valeurs sociales sur le genre :

L'objectif est d'évaluer comment le projet aura un impact sur les normes sociales et les rôles de genre et comment il contribuera à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'impact sera considéré comme positif lorsque :

- Les mécanismes ou les structures qui aident à reproduire les inégalités entre les sexes sont modifiés. Cela signifie agir sur la division sexuelle du travail, sur l'organisation de la vie privée ou sur l'organisation de la citoyenneté.
- Des progrès ont été accomplis dans l'élimination des stéréotypes sexistes.

Enfin, il est nécessaire de remarquer que les possibilités de mesurer les effets de la planification sectorielle dépendent principalement de la qualité des informations recueillies au cours des étapes précédentes. Plus on obtient d'informations, meilleure est l'estimation des effets attendus.

1. L'audit de performance sensible au genre doit intervenir dans les étapes initiales de la planification budgétaire.
2. Les budgets des programmes sont développés pour répondre aux besoins des personnes dans la société (approche centrée sur les droits humains), donc les femmes et les hommes seront affectés d'une manière ou d'une autre (directe ou indirecte) par la programmation budgétaire.
3. Mettre en place des outils d'audit de performance sensible au genre à un stade très précoce de la planification budgétaire ne dispense pas de revoir cette planification à mi-parcours pour y intégrer des actions ciblées genre (pour les femmes et/ou les hommes) si le besoin s'en fait ressentir.
4. L'audit de performance sensible au genre ne devrait être utilisé que par les personnes travaillant à l'élaboration et à la mise en œuvre de la programmation budgétaire. Cela ne dispense pas de les rendre publics pour qu'ils puissent être consultés par tous les acteurs politiques, publics et par la société civile.
5. Toute information que l'on peut recueillir au sujet de la programmation budgétaire prévue est bénéfique, car cela donnera plus de valeur à l'audit de performance sensible au genre.
6. Un audit de performance sensible au genre doit être planifié.

■ 4.2. Outils ex post : le suivi et l'évaluation de la programmation budgétaire sensible au genre

A. Suivi selon les indicateurs de performances sensibles au genre

L'outil clé dans la démarche de la budgétisation sensible au genre, lié à la gestion axée sur la performance, est le suivi selon les indicateurs de performance sensibles au genre.

L'objectif d'un système de suivi selon les indicateurs de performance sensibles au genre est de pouvoir régulièrement mesurer le progrès de l'atteinte des résultats et d'adapter la stratégie si l'on constate des écarts entre la réalité et les résultats souhaités. Les résultats de suivi devraient rentrer dans le nouveau cycle de la planification en cours d'élaboration.

Il faut se poser les questions suivantes :

- Est-ce que le ratio des indicateurs égalité de genre est amélioré par rapport au degré souhaité? Sinon, pourquoi ?
- Est-ce qu'on a atteint les objectifs mesurés par les cibles désagrégées par sexe ? Est-ce que le progrès qu'on peut constater est égal pour les deux sexes ou est-ce qu'on constate des différences ? Pourquoi ?

La réponse à ces questions permet une meilleure planification et programmation budgétaire pour l'année fiscale suivante et les données recueillies seront prises en compte comme indicateurs dans l'étude d'impact selon le genre.

B. Analyse de l'incidence des bénéfices des dépenses publiques ventilées par sexe

Le calcul de l'incidence des bénéfices se fait en trois étapes :

1. Estimer le coût unitaire d'un service donné (les bénéfices tirés des mesures recouvrant les coûts sont à soustraire) : les coûts unitaires sont calculés par le montant total des dépenses publiques, officiellement enregistrées, du service rapporté au nombre total des unités fournies.
2. Les coûts unitaires sont affectés aux ménages identifiés comme usagers de ce service (par ex. par le biais d'enquêtes sur le revenu du ménage ou sur les dépenses, des enquêtes sur le niveau de vie) et multipliés par le nombre des unités consommées par le ménage.
3. Des estimations ventilées de l'incidence des bénéfices sont réparties en groupes organisés selon différentes variables, par ex. les ménages les plus riches, les ménages urbains, etc., et y compris selon les femmes et les hommes ou filles et garçon.

(Total des coûts annuels des prestations de services publics)

-

(bénéfices des mesures recouvrant les coûts par ex. droits d'usage)

(Nombre annuel des unités du service fourni)

Les résultats de cette analyse peuvent aider les décideurs politiques et les fonctionnaires au niveau des départements ministériels à mesurer si le ciblage des dépenses publiques est sur la bonne voie ou pas.

C. Enquêtes qualitatives, y compris évaluations des bénéficiaires des prestations de services publics et des priorités budgétaires, ventilées par sexe.

Les enquêtes qualitatives s'inscrivent dans la démarche d'amélioration de la qualité d'un service public, qui est au centre des politiques de modernisation des services publics mais également et surtout au centre de la démarche de la performance.

Cette perspective s'inscrit dans les normes internationales de management de qualité, notamment la norme ISO 9004 : 2009. Cette approche par la qualité établit comme principe de base une approche orientée vers les clients / parties intéressées, c'est-à-dire, dans le cas des services publics, vers les clients-citoyens femmes et hommes, les personnels, les donneurs d'ordre et la société dans son ensemble.

Un autre outil pour mesurer la performance des services publics est celui du Cadre d'Autoévaluation des Fonctions Publiques (CAF)³¹.

Le CAF distingue en effet quatre types de parties intéressées stratégiques et propose un choix d'indicateurs de résultats pour chaque catégorie :

- Les clients-citoyens : les résultats sur cet axe sont mesurés d'après des indicateurs de perception (indices de satisfaction) ou des indicateurs de conformité (nombre de dossiers non-conformes, délais...).
- Les personnels : leur satisfaction est mesurée, par exemple, au travers des formations dispensées, du taux d'absentéisme, d'un indice de satisfaction...
- Les donneurs d'ordre (législateur, directions, hiérarchie) que le CAF identifie sous la dénomination « performances clés ». La satisfaction des donneurs d'ordre est mesurée d'après deux types de performances clés.

³¹BAROUCHE Gilles (2010), "La mise en œuvre de démarches qualité dans les services publics : une difficile transition", Politique et Management Public, Vol 27/2, 2010, pp.109-128

- Les résultats externes du service public, c'est-à-dire « la mesure de l'efficacité des politiques et des services/produits en termes de capacité à améliorer la situation des bénéficiaires directs ».
- Les résultats internes, soit « (...) ses performances au niveau de la gestion, de la modernisation et de l'utilisation des ressources financières (efficacité et économie) »
- La société : il s'agit, par exemple, d'indicateurs environnementaux et de responsabilité sociale.

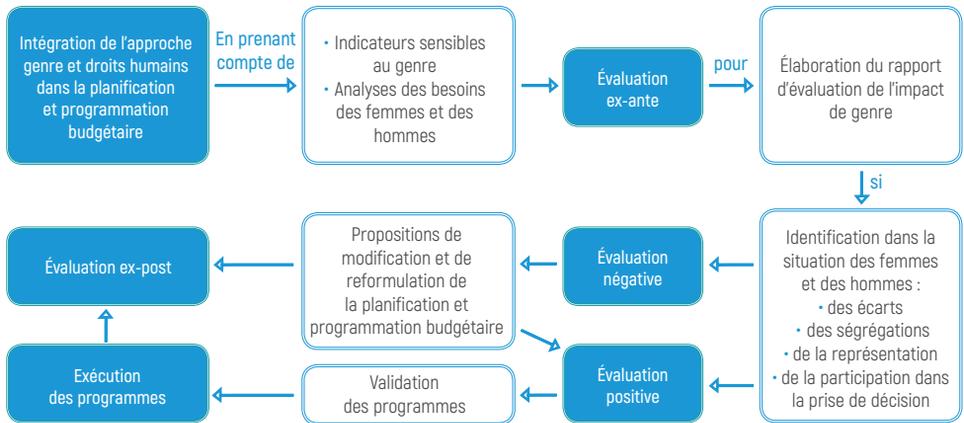
Une démarche axée sur la performance sensible au genre doit veiller à axer la démarche de qualité sur une évaluation de la satisfaction de tous les acteurs cités de manière désagrégée par sexe.

Il est nécessaire de mener régulièrement des enquêtes sur les perceptions, les jugements, les opinions et les attitudes des bénéficiaires femmes et hommes dans une situation donnée pour collecter les données qualitatives. Ces enquêtes permettent notamment de renseigner les indicateurs relatifs au taux de satisfaction des bénéficiaires. Les données

qualitatives aident souvent à comprendre les causes sous-jacentes d'un problème. Les études qualitatives permettent également d'évaluer si les services financés par les dépenses publiques rejoignent les priorités de la population et s'ils répondent à leurs besoins en termes d'infrastructure et de services publics disponibles, accessibles et de qualité. Ces perspectives peuvent différer entre les hommes et femmes, par conséquent il est nécessaire de collecter les opinions des deux sexes de manière égale.

L'audit genre est donc un outil de gouvernance au service de la planification et programmation budgétaire. Le schéma suivant montre le processus qui permet d'aboutir à la validation et à l'exécution des programmes. Il montre également que le processus de planification et programmation budgétaire axée sur les résultats sensibles au genre est une mécanique cohérente et que l'outil d'audit genre doit s'alimenter de tout le processus qui a précédé, notamment le diagnostic sensible au genre et l'élaboration des indicateurs sensibles au genre.

AUDIT GENRE PROCESSUS D'ÉVALUATION DE L'IMPACT GENRE



5 ANNEXES

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- 1- Objectifs de Développement Durable
- 2- Cadre d'analyse genre : besoins et problèmes des femmes en relation avec la formation professionnelle
- 3- La Circulaire du Chef du Gouvernement n° 07/2017 relative au lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances

1- Objectifs de Développement Durable :

Les 17 objectifs sont les suivants :



2- Cadre d'analyse genre : besoins et problèmes des femmes en relation avec la la formation professionnelle :

Les problèmes spécifiques de genre dans le secteur de la formation professionnelle

- Les facteurs socio-culturels : La question de l'accès à l'emploi des femmes, principalement en zone rurale, repose sur des valeurs culturelles et des différences sociales inhérentes aux sociétés, y compris les différences entre les sexes. Dans la plupart des pays en développement, l'espace public, économique et politique demeure essentiellement un territoire masculin. L'emploi des femmes reste mal vu dans plusieurs sociétés. Cela dit, la pauvreté de la famille peut mener les parents à pousser leurs enfants à travailler, particulièrement les filles, notamment comme domestiques. L'éducation des garçons est souvent privilégiée à cause des rôles de genre, où les hommes sont considérés comme pourvoyeurs des besoins du ménage, tandis que les femmes en sont les dispensatrices de soins non-rémunérés. La même problématique se pose en termes de formation, les filles sont généralement mises à l'écart au profit de l'avancement des garçons.
- Les femmes sont souvent exclues du marché du travail officiel, elles occupent donc fortement le secteur informel. Travail saisonnier, à domicile, indépendant, occasionnel, etc., les conditions sont les mêmes : elles ont souvent de faibles revenus, n'ont pas de contrat, ne sont pas couvertes, ne bénéficient pas de pension, etc. ce qui les rend particulièrement précaires. Toutes ces raisons ont pour conséquence la paupérisation des femmes et leur vulnérabilisation. Le travail à domicile est quant à lui considéré comme un subsidie financier supplémentaire et non comme une activité génératrice de revenus, ce qui le rend précaire. Beaucoup de femmes rurales et urbaines, selon leurs compétences, s'y adonnent (broderie, pâtisserie, confection, couture, poterie, etc.), mais n'ont aucun avantage social et sont souvent sous-payées. Un des enjeux en matière de formation professionnelle est donc de structurer la formation dans le secteur informel tout en respectant son organisation spécifique, en faveur des femmes, éventuellement par un basculement à terme de l'informel au formel.

- La non-congruence entre les exigences du marché du travail et l'offre de la main d'œuvre a un impact direct sur les taux de chômage, notamment chez les jeunes, qui après leurs études, ne trouvent pas leur place sur le marché et grossissent les rangs des chômeurs. Les nouvelles exigences du marché de l'emploi, notamment des nouveaux secteurs d'activités, doivent être pris en compte dans une démarche sensible au genre pour intégrer les revendications autant des femmes que ceux des hommes.
- La collaboration entre différents prestataires de services aux jeunes (syndicats, entreprises d'accueil, centres de formation, maîtres d'apprentissage, etc.) ne prend pas en compte les spécificités sensibles au genre dans la formation et le recrutement des apprentis et diplômés.
- Les femmes consacrent en moyenne entre 8 et 12 heures aux tâches domestiques telles que l'éducation et les soins aux enfants et aux malades, la collecte de l'eau et du bois, la préparation des repas, le ménage et la lessive. Ces tâches, dites « reproductives », viennent s'ajouter au travail dit « productif », mais ne sont pas perçues comme un véritable travail et ne sont pas rémunérées. Les femmes salariées n'ont donc pas le temps de se former ou de développer leurs connaissances dans le cadre d'une formation continue, et par conséquent, auront tendance à stagner dans leur carrière.

- La mise en adéquation du marché du travail et de la formation professionnelle laisse souvent de côté les filles et les femmes et leur intégration dans les secteurs conventionnellement masculins (bâtiment et travaux publics, industries métallurgique, industries mécanique, Artisanat de production, Agriculture, etc.), et les relègue aux secteurs plus précaires et moins-rémunérés, traditionnellement féminins (textile, restauration, tourisme, services aux personnes, etc.). Ce qui a tendance à renforcer les stéréotypes de genre, reproduire les inégalités, et porte préjudice à l'avancement des femmes en les cantonnant aux domaines des services, du social et de la santé.
- La distance des établissements de formation, d'apprentissage et de stages, et le manque d'infrastructures, particulièrement dans les zones rurales ou périurbaines, tels que sanitaires, transports ou encore internats, sont aussi un facteur aggravant le taux d'abandon. Les filles et les femmes en sont particulièrement victimes pour des raisons sociales et culturelles et sont donc moins enclines à accéder aux centres de formation. Renforcer l'accès des filles à l'éducation de base et à la formation doit donc prendre en compte la distance, le prix et la qualité des infrastructures.

- Les femmes sont limitées par le contour des divisions sexuelles du travail et les barrières culturelles et sociales à l'emploi et la formation féminine. Elles sont sous représentées dans les taux de création d'entreprise ou d'activité indépendante. Les normes sociétales et d'autres freins systémiques (tels que le financement, la conciliation travail-famille, les rôles de genre, le manque d'espaces de parole, etc.) font que les femmes ont moins tendance à se diriger vers la formation professionnelle et technique.
- Les stéréotypes de genre concernant les capacités et les intérêts des hommes et des femmes créent souvent des prises de décision non équitables et non représentatives dans le secteur et font que les revendications des femmes ne sont pas prises en compte.
- Bien que l'inégalité entre les sexes varie d'une région à l'autre et d'un secteur à l'autre, globalement, les filles et les femmes profitent moins des opportunités de la formation technique et professionnelle que les garçons/hommes. Par ailleurs, les qualifications techniques qu'elles acquièrent sont souvent inadaptées à la mondialisation, et de ce fait ne leur permet pas d'intégrer le marché du travail, notamment dans le domaine des nouvelles technologies de l'information, où les femmes sont quasi-inexistantes partout dans le monde, et d'avantage dans les pays en développement.

3- La Circulaire du Chef du Gouvernement n° 07/2017 relative au lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances

Objet : Lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances.

Ainsi que vous le savez, l'article 39 de la loi organique n°130-13 relative à la loi de finances (LOLF) consacre le principe de l'égalité du genre en insistant sur l'intégration de cette dimension dans la programmation et la planification des départements ministériels. Ledit article dispose que chaque programme, décliné en projets et actions relevant d'un même département ministériel ou d'une même institution, devrait être associé à des objectifs définis, ainsi que des indicateurs chiffrés permettant de mesurer les résultats atteints tout en prenant en considération la dimension genre.

Les choix budgétaires sont, de ce fait, orientés vers les activités qui contribuent à l'atteinte des résultats escomptés et vers une meilleure utilisation des allocations budgétaires au service de l'efficacité et de l'efficience de l'action publique et surtout pour le renforcement de la redevabilité au regard des engagements pris en matière de promotion de l'égalité du genre.

Ainsi, face à cette dynamique suscitée par le processus de réforme de la LOLF, l'intégration de la sensibilité genre dans la planification et programmation budgétaire des différents départements ministériels est un atout permettant le renforcement de la transparence budgétaire et l'assurance d'une performance accrue des politiques publiques ainsi que de la réduction des disparités liées au genre.

A cet effet, et selon la même démarche adoptée pour la mise en œuvre des dispositions de la LOLF, le Ministère de l'Economie et des Finances lancera des préfigurations relatives à la budgétisation sensible au genre (BSG), et ce afin d'assurer une meilleure appropriation des outils d'intégration de cette dimension au niveau des politiques publiques.

Une première vague de préfiguration, a été initiée par le Centre de l'Excellence pour la BSG à l'occasion de la préparation du projet de loi de finances 2017, et a permis d'élaborer des programmes, projets et indicateurs sensibles au genre. Cette expérience a permis de détecter les possibilités pour une prise en compte de la sensibilité genre au niveau des morasses budgétaires et des projets ministériels de performance de ces départements.

1. L'intégration de la sensibilité genre dans le processus budgétaire

La LOLF introduit une nouvelle présentation des dépenses du budget général à l'intérieur des titres, par chapitre, subdivisés en programmes, régions et projets ou actions.

Chaque programme découlant de chaque

Ministère doit être accompagné d'objectifs bien définis ainsi que des indicateurs d'objectifs chiffrés [qui devraient prendre en considération la dimension genre](#).

Ainsi, cette nomenclature autour des programmes permettra une meilleure lisibilité des choix budgétaires et renseignera davantage sur les priorités du département notamment en matière de prise en considération de l'aspect genre.

A cette fin, chaque département préfigurateur est tenu de veiller, lors de la mise en place des programmes budgétaires au respect des points suivants :

- Définir des projets sensibles au genre permettant de répondre de manière équitable aux besoins pratiques et stratégiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons issus de différentes couches socio-économiques et milieux;
- Retenir [des actions sensibles au genre](#) visant à réduire les inégalités de genre et à concrétiser les principes de l'équité de genre;

- Définir **des objectifs sensibles au genre** visant à réduire les inégalités de genre et à concrétiser les principes de l'équité et de l'égalité;
- Choisir **des indicateurs de performance sensibles au genre** pour mesurer et identifier les inégalités de genre. A cet égard, il faut veiller au choix des indicateurs pertinents qui donnent des informations relatives à des objectifs du projet, permettant d'évaluer avec précision ce que le projet veut changer en matière d'égalité de genre, et dans quelle échelle de temps. Ces indicateurs doivent également être applicables, porter sur des données mesurables et comparables, avec des sources disponibles pour les renseigner, et des moyens pour collecter et analyser les données;
- Renforcer la **déclinaison de la BSG au niveau territorial dans le cadre de la mise en œuvre de la régionalisation avancée**. En effet, le processus de décentralisation ainsi renforcé, offre une opportunité majeure pour l'institutionnalisation de la BSG au niveau des processus de planification et de budgétisation territoriaux;
- Veiller à **l'intégration de l'aspect genre dans le domaine environnemental**, à travers la prise en considération de la dimension genre dans la préservation de l'environnement et des ressources naturelles et dans la promotion du développement durable.

2. Points d'ancrage de l'approche genre lors de l'élaboration des projets de performance

En vertu de la nouvelle LOLF, les départements ministériels sont appelés à présenter chaque année au Parlement, lors des discussions du projet de Loi de Finances, un Projet de Performance qui inclut la présentation de la stratégie globale du Ministère, les programmes mis en place et les ressources allouées, les objectifs à atteindre accompagnés des indicateurs chiffrés. Ceci permettrait de renforcer la reddition des comptes au regard des engagements pris, en particulier, [en matière de promotion de l'égalité de genre](#).

A cet effet, il a été décidé d'entamer une seconde phase de préfiguration en vue d'élargir ce processus à treize nouveaux départements à savoir l'Education nationale, la Fonction publique, la Justice, les Affaires étrangères, l'Artisanat, l'Enseignement supérieur, la Communication, l'Aménagement du Territoire et Urbanisme, l'Habitat, le Développement durable, les Droits de l'homme, la Formation professionnelle et l'Energie et Mines.

La présente circulaire a pour objet de définir les modalités de mise en place de ces opérations de préfiguration ainsi que les instances de pilotage.

I- Intérêt de la Budgétisation Sensible au Genre

Au Maroc, l'intégration de la dimension genre dans le processus de préparation et d'exécution du budget, s'inscrit dans le cadre d'un ensemble de réalisations et de réformes qu'a connu le pays durant ces dernières années et qui visent essentiellement le renforcement des principes d'égalité et d'équité entre les deux sexes.

L'approche basée sur l'égalité genre, qui est au cœur de la nouvelles LOLF, s'aligne à la nouvelle vision de développement mondiale post 2015, à laquelle notre pays s'est fermement engagé pour la réalisation des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD post 2015).

C'est dans ce cadre, que la BSG constitue l'un des instruments qui renforcent la logique axée sur la performance, dans la gestion publique à travers une évaluation précise de l'impact du budget sur l'ensemble de la population, tout en tenant compte de leurs besoins différenciés.

La BSG attire l'attention sur le fait que l'égalité femmes-hommes n'est pas une question sociale mineure, mais une composante des politiques macroéconomiques et du modèle de développement humain dans son ensemble.

En tenant compte des besoins et des attentes de toutes les couches sociales de la population, la BSG contribue donc à renforcer la qualité, l'efficacité, la cohérence et la transparence dans l'utilisation des fonds publics.

II- Les axes de la deuxième phase de la préfiguration

Cette deuxième phase de préfiguration permettra de capitaliser l'expérience et le savoir acquis des départements ministériels concernés lors des vagues de préfiguration de la LOLF, pour mieux s'approprier les outils d'intégration de la dimension genre dans le processus de planification et programmation budgétaire.

Les opérations de préfiguration porteront ainsi sur la recherche des points d'entrée pour une planification et programmation budgétaire sensible au genre, et ce à travers l'intégration de l'aspect genre dans la morasse budgétaire et les projets ministériels de performance.

A cet effet, les départements ministériels et les institutions publiques sont amenés, au regard des dispositions de la nouvelle LOLF, à procéder à des diagnostics genre pertinents accompagnés d'une définition précise des objectifs à atteindre en

termes de réduction des inégalités de genre, tout en déclinant les politiques, stratégies et programmes en objectifs, résultats et indicateurs sensibles au genre. A cet égard, chaque département préfigurateur doit veiller lors de l'élaboration de son Projet de Performance (PdP) à la prise en considération de l'aspect genre lors de la définition des objectifs et des indicateurs.

Par ailleurs et afin d'avoir une vision globale de la stratégie du département en matière d'intégration de l'aspect genre, le projet de performance doit faire apparaître les points d'ancrage d'une analyse genre du budget du département ministériel.

III- Le système de pilotage de la préfiguration

Pour assurer le déroulement de ce processus de préfiguration dans de meilleures conditions, et de manière concertée avec les différents acteurs concernés, un système de pilotage sera mis en place selon la configuration suivante :

Au niveau opérationnel, le pilotage est assuré par le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre relevant du Ministère de l'Economie et des Finances à travers l'accompagnement nécessaire aux différents départements préfigurateurs en termes d'appui, de sensibilisation, de formation, de coordination et de conseil.

De sa part, chaque département préfigurateur est amené à mettre en place une cellule genre composée des représentants de la direction des affaires financières et des points focaux genre du département concerné. Cette équipe a pour rôle d'animer la réforme en interne du département et d'assurer la communication autour de ladite réforme. Elle représente le principal interlocuteur de l'équipe genre relevant du MEF.

Au niveau ministériel et interministériel, il sera procédé à la constitution des comités suivants :

- **Un comité interministériel** : présidé par le Directeur du Budget et composé des secrétaires généraux des départements ou institutions préfigurateurs du genre. La mission de ce comité est le pilotage à haut niveau de l'opération de mise en œuvre de la réforme Genre. Il doit permettre la coordination entre les différents départements et l'harmonisation de leurs actions;
- **Un comité de suivi** : est mis en place au niveau de chaque département, présidé par le Secrétaire Général et constitué des directeurs des administrations centrales pour assurer le suivi de la mise en œuvre des axes de la préfiguration genre.

Les différentes réformes structurelles et stratégies sectorielles engagées par notre pays et les enjeux qu'elles présentent pour l'amélioration des conditions de vie des populations constituent autant d'opportunités qu'il appartiendra à l'ensemble des départements ministériels de saisir pour s'approprier et mettre en œuvre l'approche genre aussi bien au niveau de la planification de leurs actions qu'au niveau de la mesure de leurs performances sectorielles.

Il appartiendra donc à chaque département préfigurateur de mobiliser les moyens nécessaires pour réussir la mise en œuvre de cette opération de préfiguration et de veiller, en collaboration avec le Ministère de l'Economie et des Finances, à l'application du contenu de la présente circulaire.

Il convient également d'attirer l'attention que la réussite de cette opération implique de réunir trois facteurs clés de succès : l'affirmation de l'ancrage du processus d'introduction de la sensibilité genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets sectoriels, l'adoption de mesures d'accompagnement spécifiques en termes de renforcement des capacités, de formations et de communication pour permettre la mobilisation indispensable du personnel au sein des départements ministériels; et enfin une meilleure appréhension des données sensibles au genre par les systèmes d'information.

Le Chef du Gouvernement
Saadeddine EL OTHMANI

6

Bibliographie :

■ Les documents législatifs et réglementaires :

- Constitution du Royaume du Maroc de 2011
- Loi organique n°130-13 relative à la loi des finances promulguée par le Dahir n°1-15-62 du 14 chaâbane 1436 (2 juin 2015)
- Décret n°2-14-426 du 28 ramadan 1436 (15 juillet 2015) relatif à l'élaboration et à l'exécution des lois de finances
- Circulaire du Chef du Gouvernement n°6/2016 en date du 23/05/2016 A/S du lancement de la 4^{ème} vague de préfiguration de la LOF
- Circulaire du Chef du Gouvernement n°4/2015 en date du 18/06/2015 A/S du lancement de la 3^{ème} vague de préfiguration de la LOF
- Circulaire du Chef du Gouvernement n°06/2014 en date du 12/06/2014 A/S du lancement de la 2^{ème} vague de préfiguration de la LOF
- Circulaire du Ministre de l'Économie et des Finances n°1693/E en date du 13/03/2017 relative à l'élaboration des projets de performances (PdP)

■ Les documents de procédure et de support de la LOF :

- Le guide de la performance, Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Le guide des déterminants de la dépense; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Le guide de construction des programmes budgétaires; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Le guide du dialogue de gestion et du pilotage opérationnels; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect genre 2018, Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Feuille de route du préfigurateur. Exemple du Ministère de l'Équipement, du Transport et de la Logistique
- Note de présentation du Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2018, Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances

■ Les guides sur la BSG et sur l'approche genre :

- LABANI MOTLAGH Sepideh, SCHNEIDER Katrin (2017), L'ancrage de la budgétisation sensible au genre dans les stratégies, les programmes et les actions des départements ministériels au Maroc. Guide méthodologique, Ministère de l'Économie et des Finances, CEBSG
- Ministère des Finances et de la Privatisation (2005), Guide de la Réforme Budgétaire. La nouvelle approche budgétaire axée sur les résultats et intégrant la dimension genre
- Ministère des Finances et de la Privatisation, UNIFEM (2006), Manuel d'intégration de la dimension genre dans la planification et l'élaboration du budget
- Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'administration, ONU Femmes (2013), Guide méthodologique en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de sélection, de recrutement, de nomination, de mobilité, de promotion et d'évaluation du rendement dans la fonction publique,
http://www.mmsp.gov.ma/uploads/file/Guide_methodologique_Integration_Egalite_processus_GRH.pdf
- LABANI MOTLAGH Sepideh (2014), Guide sur l'Intégration Transversale de l'Égalité de Genre dans les Politiques Publiques, Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social, GIZ-Maroc

- Le Monde Selon les Femmes, Les essentiels du genre, n°1, Concepts de Base, http://www.mondefemmesbe/genre-developpement-outils_theories-analyse-essentiels-genre_1-concepts-base.htm
- Le Monde Selon les Femmes, Les essentiels du genre, n°14, Genre et Budget, http://www.mondefemmesbe/genre-developpement-outils_theories-analyse-essentiels-genre_genre-et-budget.htm
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016), The Gender Impact Assessment Guide, <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment>
- Asian Development Bank (2013), Toolkit on Gender Equality, Results and Indicators

■ Monographie :

- BERAHAB Rim, BOUBA Zineb, AGÉNOR Pierre-Richard (2017), Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc, Direction des Études et des Prévisions Financières (DEPF) du Ministère de l'Economie et des Finances, OCP Policy Center
- HCP (2016), La femme marocaine en chiffres. Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles
- AGÉNOR Pierre-Richard, EL AYNAOUI Karim (2015), Maroc : stratégie de croissance à l'horizon 2025 dans un environnement international en mutation, OCP Policy Center
- HCP (2014), Le Budget-temps, ou l'enquête nationale sur l'emploi du temps au Maroc, 2011/2012, Principaux Résultats, http://www.hcp.ma/downloads/Enquete-Nationale-sur-l-Emploi-du-Temps_t18284.html
- "Gender Budgeting in OECD countries, Public Governance and Territorial Development Directorate", OECD Journal on Budgeting, Volume 2016/3, 2017
- BAROUCH Gilles (2010), "La mise en œuvre de démarches qualité dans les services publics : une difficile transition", Politique et Management Public, Vol 27/2, 2010, pp.109-128
- Omar EL AMILI (Janvier 2014), Cartographie des prestataires de services financiers et non-financiers d'appui à l'entrepreneuriat et l'employabilité des jeunes, disponible sur : labs.infinidee.com/ljt_final/PDFs/OUTILS/CARTOGRAPHIES/Cartographie-Souss-Massa-Draa.pdf

■ Ressources en ligne :

- Le Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre, Ministère de l'Économie et des Finances, <https://www.finances.gov.ma/fr/Pages/BSG/Accueil.aspx?m=Budget%20Sensible%20au%20Genre>
- Observatoire Genre de la Fonction Publique au Maroc, Statistiques globales, <http://www.ogfp.ma/page.asp?p=32>
- Le Haut-Commissariat au Plan, Indicateurs et Agrégats ventilés par sexe et par thématique, <http://www.hcp.ma>
- Documentation sur la budgétisation sensible au genre, Genre en Action, <http://www.genreenaction.net/Documentation-sur-la-budgetisation-sensible-au.html>
- Animations vidéo sur la Budgétisation sensible au genre, le Monde Selon les Femmes, <https://www.youtube.com/watch?v=6KJmJ3NHTzc>
- La budgétisation sensible au genre, Adéquations, <http://www.adequations.org/spip.php?article1869>

- Gender Budgeting, L'institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Belgique,
http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/gender_budgeting
- Gender Budgeting, European Institute for Gender Equality,
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>
- Gender Equality Unit, Council of Europe,
<http://www.coe.int/en/web/genderequality>
- Financing for Gender Equality, UN Women,
<http://gender-financing.unwomen.org/fr>
- Open Budget Portal, World Bank,
<http://wbi.worldbank.org/boost/tools-resources/topics/general-techniquetopics/gender-budgeting>





Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre

Bd Mohammed V, Quartier administratif - Rabat - Chellah

Téléphone : +212 (0) 5 37 67 72 68

Télécopie : +212 (0) 5 37 67 74 82

Email : cebsg@db.finances.gov.ma