



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 6

la budgétisation sensible au genre dans le secteur de l'éducation

Royaume du Maroc



La budgétisation sensible au genre dans le secteur de l'éducation 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 **6**

**la budgétisation sensible
au genre dans le secteur
de l'éducation**

Table des matières

1. Introduction : le genre dans le secteur de l'éducation	8
2. Les données sur le genre dans le secteur de l'éducation	22
2.1. État des lieux des inégalités de sexe dans le secteur de l'éducation dans le monde	22
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	33
1. Cadre de référence du secteur de l'éducation	33
2. 2. En matière de budgétisation sensible au genre	37
3. Intégration de la dimension genre dans le processus de la planification stratégique et la programmation budgétaire	40
3.1. Le diagnostic sensible au genre	42
3.2. Les statistiques sensibles au genre	45
3.3. La stratégie sectorielle sensible au genre	49

3.4. La programmation budgétaire sensible au genre dans le secteur de l'éducation	53
3.5. Les prescriptions de la nouvelle LOF concernant la prise en compte du genre dans les rapports de performance	56
3.6. La genérisation des déterminants des dépenses du personnel	66
3.7. Marqueurs CAD/OCDE sur l'égalité femmes/hommes dans le secteur de de l'éducation	71
4. L'audit de performance sensible au genre	75
4.1. Outil ex ante : l'évaluation de l'impact de genre (Gender Impact Assessment - GIA)	77
4.2. Outils ex post : le suivi et l'évaluation de la programmation budgétaire sensible au genre	81
A. Suivi selon les indicateurs de performance sensibles au genre	81
B. Analyse de l'incidence des bénéfices des dépenses publiques ventilées par sexe	82
C. Enquêtes qualitatives, y compris évaluations des bénéficiaires des prestations de services publics et des priorités budgétaires, ventilées par sexe	83
5. Annexes : Informations complémentaires	86
6. Bibliographie	102

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 l'éducation » 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 l'éducation

■ Éducation et objectifs de développement durable :

L'éducation est le pilier du développement économique et social d'un pays. D'autant plus qu'acquérir le droit à l'éducation permet de connaître et de revendiquer ses autres droits fondamentaux, juridiques et politiques, tels que le droit au logement, au travail, à la sécurité sociale, à la santé, à la liberté d'expression, au vote... etc. Dans une société en pleine mutation, une éducation de qualité est une priorité des pouvoirs publics afin d'assurer aux citoyens et aux citoyennes une dignité de vie, un développement personnel et une indépendance financière.

Or, malgré les efforts des pouvoirs publics pour assurer un meilleur taux de scolarisation, ceux-ci passent souvent à côté de différences de genre, d'appartenance ethnique, de classe socio-économique, de localité – urbaine ou rurale – d'handicap, etc. qui entravent l'accessibilité et la capacité de chacun à l'apprentissage. Une planification et programmation budgétaire du secteur de l'éducation doit reposer sur une vision inclusive et égalitaire. Investir dans le

secteur de l'éducation permet d'avoir des résultats positifs dans les domaines de la justice sociale, de la santé, de l'emploi, de l'économie, de l'égalité de genre, du développement, de l'environnement. L'éducation est un instrument indispensable pour le développement des capacités de tout un chacun afin d'assurer la dignité humaine en donnant les outils nécessaires aux citoyens et citoyennes, sans exception, pour réaliser leur bien-être individuel et collectif.

Ce droit comporte plusieurs aspects dont le droit à une éducation primaire gratuite et obligatoire, le droit à l'éducation de base pour ceux et celles qui n'ont pas reçu ou n'ont pas complété l'éducation primaire et le droit à un enseignement de qualité, que ce soit dans le privé ou dans le public. Mais aussi des libertés comme la liberté des parents de choisir l'école et le mode d'enseignement en accord avec leurs valeurs et principes religieux ainsi que la liberté académique des étudiants, des universitaires et des enseignants.

Selon l'UNESCO, trois principes sont sous-jacents au droit à l'éducation¹:

- 1 : L'éducation est un droit humain fondamental et un droit dont la jouissance permet à chacun de comprendre et d'utiliser de nombreux autres droits. Pour honorer ce droit, les pays doivent assurer l'Égalité d'accès pour tous à une éducation et un apprentissage de qualité, inclusifs et équitables, ne laissant personne pour compte. L'éducation doit viser le développement complet de la personnalité humaine et promouvoir la compréhension mutuelle, la tolérance, l'amitié et la paix.
- 2 : L'éducation est un bien public. L'Etat assume la responsabilité principale de la protection, du respect et de la réalisation du droit à l'éducation. Effort sociétal partagé, l'éducation implique un processus inclusif de formulation et de mise en œuvre des politiques publiques. La société civile, les enseignants et les éducateurs, le secteur privé, les communautés, les familles, les jeunes et les enfants ont tous un rôle important à jouer dans la réalisation du droit à une éducation de qualité. Le rôle de l'état est essentiel dans la définition et la réglementation des normes et standards.
- 3 : L'Égalité entre les sexes est indissociable du droit à l'éducation pour tous. Réaliser l'égalité entre les sexes exige une approche fondée sur les droits assurant aux filles et aux garçons, aux femmes et aux hommes, non seulement l'accès et l'achèvement de cycles complets d'éducation, mais une autonomisation à égalité, dans et par l'éducation.

Dans une approche sensible au genre, les filles et les femmes sont les plus pénalisées dans le domaine de l'éducation. Si de nos jours, de solides progrès ont été accomplis en la matière, le chemin à parcourir vers l'égalité reste encore long. Or les études révèlent qu'investir dans l'éducation des filles a des répercussions positives sur toute la société, notamment sur les taux de démographie, l'éradication de la pauvreté et le développement économique².

Le droit à une éducation égalitaire ne se limite pas à assurer l'accès des filles à l'école mais de leur garantir un environnement sûr, durable et décent où elles pourront non seulement recevoir une

éducation de qualité mais également de finir tous les cycles de l'enseignement et de prétendre aux mêmes opportunités de travail que les garçons sans discriminations.

L'éducation est aussi un des aspects essentiels des objectifs de développement durable et promouvoir l'éducation des filles et des femmes en représente un des volets les plus importants.

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



ODD 4 : Education de qualite

« 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 »

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) et leurs 169 cibles, ont été adoptés par la communauté internationale, 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 de 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 de développement durable.

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.

Les objectifs et les cibles de développement durable sont par essence globaux 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.

Dans la perspective de développement durable, l'ODD 4 est conçu pour assurer des possibilités éducatives équitables dans une perspective holistique d'apprentissage tout au long de la vie, basées sur l'inclusion, l'égalité entre les sexes et la non-discrimination, avec un accent renouvelé sur l'efficacité et la pertinence de l'apprentissage.

Dans une approche de développement durable, l'éducation ne se limite pas à l'ODD 4, mais elle est pratiquement liée à tous les autres objectifs et elle est mentionnée spécifiquement dans les cibles de 5 autres objectifs :

ODD 3 : Bonne santé et bien-être

Cible 3.7 : D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des services de soins de santé sexuelle et procréative, y compris à des fins de planification familiale, d'information et d'éducation, et la prise en compte de la santé procréative dans les stratégies et programmes nationaux.

ODD 5 : égalité entre les sexes

Cible 5.6 : Nombre de pays disposant de lois et de règlements garantissant aux femmes de 15-49 ans l'accès aux soins de santé, à l'information et à l'éducation génésique et sexuelle.

ODD 8 : Travail décent et croissance économique

Cible 8.6 : D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.

ODD 12 : Consommation et production responsables

Cible 12.8 : D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les personnes, partout dans le monde, aient les informations et connaissances nécessaires au développement durable et à un style de vie en harmonie avec la nature.

ODD 13 : Atténuation des changements climatiques

Cible 13.3 : Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.

■ L'approche genre et droits humains dans le secteur de l'éducation :

Le droit à l'éducation est reconnu par le droit international comme droit universel, il est considéré comme droit de deuxième génération³. Codifié dans une centaine de constitutions mondiales et ratifié par plusieurs pays, son origine remonte à l'article 26 de La Déclaration universelle des Droits de l'Homme qui a été adoptée à l'unanimité par la communauté mondiale en 1948. Cette Déclaration a été signée par le Maroc le 19 janvier 1977, et ratifiée deux ans plus tard.

En vertu de l'Article 26 de La Déclaration universelle des droits de l'Homme :

1. Toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite.

2. L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Elle doit favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux ou religieux, ainsi que le développement des activités des Nations Unies pour le maintien de la paix.

D'autres organismes et institutions ont depuis réaffirmé ce droit et y ont apporté une définition plus précise. En 1976, les Etats ont adopté Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels [PIDESC]⁴ qui réaffirme dans les articles 2, 13 et 14 le droit à l'éducation. Ce pacte faisant partie d'un accord juridiquement contraignant déclare que les Etats parties s'engagent à assurer le droit à l'éducation à toute personne.

³Les droits économiques, sociaux et culturels (droit au travail, au logement, à la santé, à la sécurité sociale, droit de grève...) sont qualifiés de droits fondamentaux de la deuxième génération, par opposition aux droits fondamentaux de la première génération, les droits civils et politiques (droit à la vie, droit de vote, liberté d'expression, liberté de religion, droit de propriété...) et aux droits fondamentaux de la troisième génération (qui sont principalement les droits environnementaux, à la paix et au développement)

⁴Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels [PIDESC], GA Res 2200A (XXI), 21 UNTS 3, entré en vigueur le 3 Janvier 1976, disponible sur : http://www.unhcr.ch/html/menu3/b/a_ceschr.htm. Consulté le 24 Avril 201

L'article 13 stipule que :

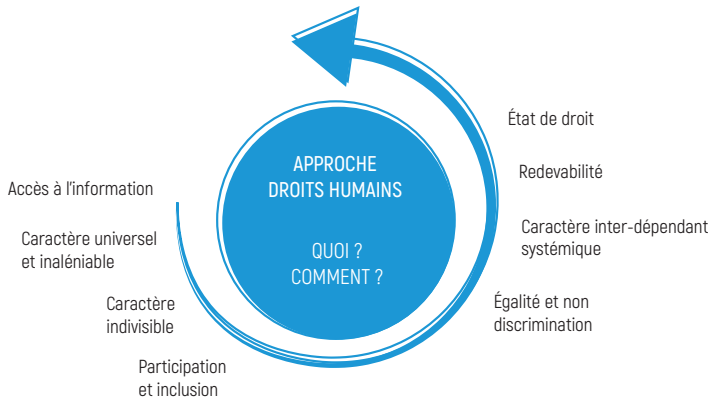
« Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à l'éducation. Ils conviennent que l'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et du sens de sa dignité et renforcer le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Ils conviennent en outre que l'éducation doit mettre toute personne en mesure de jouer un rôle utile dans une société libre, favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux, ethniques ou religieux et encourager le développement des activités des Nations Unies pour le maintien de la paix.

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 repose 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 l'égalité et 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 de 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 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.

Pour définir les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes dans le secteur de l'éducation et orienter les actions du ministère selon une approche basée sur les droits humains, il convient d'orienter l'analyse en fonction des finalités du secteur.

La jonction entre ces concepts (droit à l'éducation digne, approche genre et droits humains), requiert de déplacer l'approche technico-économiste du

secteur (à chaque problème correspond une solution technique disponible) vers 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 l'éducation peut contribuer au développement social, culturel, économique et environnemental du Maroc ?
- Comment le secteur de l'éducation peut 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 contribuer à l'objectif 4 des ODD (éducation de qualité) pour tous et toutes ?

La prise en compte du genre ne se limite donc pas à améliorer les conditions de vie, les opportunités et les droits des femmes et des hommes dans le secteur de l'éducation. L'égalité hommes-femmes est une

question transversale, et le secteur de l'éducation a des intersections avec d'autres secteurs : le développement durable, la santé, l'emploi, la pauvreté, 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 l'éducation :

LES ENJEUX INTERSECTORIELS DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

- **Développement durable** : En raison de leur rôle dans la sphère domestique, les femmes sont impliquées dans les questions environnementales de manière spécifique et différente par rapport aux hommes et aux garçons. Par exemple, la responsabilité principale de subvenir aux besoins du foyer pèse sur les femmes et celles-ci déterminent en grande partie les tendances de consommation. Ainsi les femmes ont un rôle fondamental à jouer dans l'adoption de modes de consommation, de gestion des ressources naturelles et de production durables et écologiquement rationnels. Investir dans l'éducation des filles et des femmes signifie un investissement à long terme dans le développement durable. L'éducation au développement durable est un outil politique essentiel pour permettre aux sociétés de s'adapter à un avenir durable. Grâce à cet outil, les hommes et les femmes acquièrent les compétences, les valeurs et les attitudes leur permettant de gérer les ressources économiques et environnementales et être acteurs d'un futur équitable et viable.
- **Développement économique** : le secteur de l'éducation a également une incidence sur le développement économique et les conditions de travail. Les inégalités et les discriminations basées sur le genre sont inséparables de ces questions. Une éducation 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 compétences. Le résultat est un meilleur développement économique à travers l'intégration de ce capital humain formé et compétent sur le marché du travail, à travers la réduction de la pauvreté et l'autonomisation des femmes.
- **Habitat** : les femmes n'ayant pas accès à l'éducation ou analphabètes, principalement issues de milieux défavorisés ou ruraux 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** : l'éducation des filles et des femmes leur permet une meilleure connaissance de leurs corps et des problèmes de santé – 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. Par ailleurs, filles et garçons devraient avoir accès à l'éducation en santé procréative afin d'assurer de meilleures conditions de procréation. Transports et infrastructures : ces deux questions sont directement liées à celle de la mobilité des femmes en toute sécurité et de l'accès aux écoles. Or, les villes et réseaux de transport sont souvent planifiés sans tenir compte des besoins spécifiques des femmes. Les femmes sont fréquemment confrontées à des obstacles majeurs (culturels, sociaux, matériels, économiques, etc.) pour pouvoir accéder aux institutions d'éducation (que ce soit à pied, en voiture ou en transport commun). Il est donc nécessaire d'assurer des services (dortoirs, cités universitaires, librairies, bibliothèques, 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 tous les cycles scolaires et universitaires.
- **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 et à la planification éducative, 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.
- **Eau, assainissement et hygiène** : ce secteur est directement lié à l'éducation des filles. Trop souvent, un manque d'infrastructures sanitaires nécessaires représente la raison de l'abandon scolaire des jeunes filles qui, privées de latrines, d'eau et de toilettes séparées, préfèrent s'absenter de l'école, spécialement durant certaines périodes sensibles, jusqu'à ne plus fréquenter l'école du tout. Or nombre d'institutions, surtout en zone rurale, souffrent de conditions hygiéniques déplorable, ce qui affecte garçons et filles, mais pousse principalement les jeunes filles hors de l'école. Un autre point qui empêche ces dernières de fréquenter l'école repose sur les rôles de genre. Généralement, ce sont les femmes et les filles qui s'occupent des tâches domestiques, notamment de la corvée de l'eau, parcourant souvent plusieurs kilomètres pour en chercher quand les points d'eau sont loin. Une tâche fatigante qui ne leur laisse pas beaucoup de temps ni d'énergie pour assister aux cours. Par conséquent, un meilleur accès à l'eau potable dans les zones rurales a un impact direct et positif sur le taux de scolarisation des filles.

■ 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 l'éducation ? Comment veiller à ce que les politiques publiques dans ce secteur soient vectrices 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'égalité et d'équité dans la mesure où elle permet de garantir la jouissance réelle des droits humains, tant des femmes/des filles que les hommes/des garçons.
- 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/des filles et des hommes/des garçons.

2. Les données sur le genre dans le secteur de l'éducation

■ 2.1. État des lieux des inégalités de sexe dans le secteur de l'éducation dans le monde

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 l'éducation dans le monde :

- Malgré les conventions et les traités internationaux, la scolarisation primaire universelle pour tous n'est toujours pas atteinte de nos jours⁵.
- Selon l'UNESCO, dans le monde 57 millions d'enfants censés être en école primaire étaient non-scolarisés en 2015, une réduction de près de la moitié en 2000 (100 millions d'enfants non scolarisés). Deux tiers de ces enfants sont des filles.
- Selon le rapport OMD 2015, les filles sont plus touchées par ce phénomène. En effet, 48% des filles non scolarisées n'auront jamais de chance de fréquenter l'école, contre 37% des garçons.
- L'analphabétisme reste un problème mondial majeur. En 2013, il touche 774 millions d'adultes. Ce chiffre est constitué aux deux-tiers par des femmes (493 millions)⁶.
- Les enfants issus de milieux défavorisés dans les pays en développement ont 4 fois plus de chance de ne pas fréquenter l'école que ceux issus de milieux aisés.
- De nos jours, 63 millions d'adolescents de 12 à 15 ans n'ont pas accès à l'enseignement, dont 50% environ sont des filles adolescentes⁷.
- Des progrès notoires ont été réalisés notamment dans les taux de scolarisation dans le primaire dans les pays en développement qui est passé de 83% à 91% entre 2000 et 2015. En Afrique du Nord, ce chiffre est passé de 80% en 1990 à 99% en 2015⁸.
- La scolarisation des enfants habitant des zones en conflit quant à elle était de 36% en 2012, soit un gain de 6 points par rapport à 1999⁹. Ce taux est particulièrement haut en Afrique du Nord où il est passé de 28% à 49%¹⁰.

⁵Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport 2015, p.25

⁶Institut de Statistiques de l'UNESCO

⁷UNESCO, 2015, Repenser l'éducation

⁸Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport 2015, p.24

⁹<http://www.un.org/fr/millenniumgoals/education.shtml>

¹⁰Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport 2015, p.25

- Le taux d’alphabétisation des jeunes âgés de 15 à 24 ans est également passé de 83% en 1990 à 91% en 2015 et les inégalités de genre ont aussi baissé.
- Selon UNICEF, la suppression des frais de scolarisation primaire a fait augmenter les taux de scolarisation en Afrique.
- Selon UNESCO¹¹, le mariage de filles mineures dans le monde baisserait de 64% si plus de filles avaient accès à l’éducation secondaire.
- 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 selon le rapport 2015 d’OMD¹² et ce dans 85% des 92 pays disposant de données sur le chômage désagrégé par sexe en 2012-2013.
- Le genre, le lieu de résidence, le handicap, la pauvreté, l’appartenance ethnique, etc. sont tous des facteurs qui conditionnent l’accès des enfants à l’école et qui expliquent les inégalités au sein des pays¹³.

¹¹Unesco, accessible sur : <https://goo.gl/9ZCiF4>

¹²Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport 2015, p.8

¹³UNESCO, 2014. Rapport mondial de suivi sur l’EPT, Enseigner et apprendre, atteindre la qualité pour tous. p.194

Au Maroc :

- Au Maroc, selon les statistiques officielles de 2014, un peu plus de 8,6 millions de personnes, soit environ 32% de la population Marocaine était analphabète. Les femmes en représentaient les deux-tiers. En 2004, ce taux était de 43%¹⁴.
- Selon le Haut-Commissariat au Plan, l'analphabétisme au Maroc est un problème qui touche particulièrement la population féminine et rurale. En 1982, ce taux était de 78% pour les femmes et 51% pour les hommes. Ces taux ont considérablement baissé mais les disparités de genre subsistent : 41,9% de femmes rurales contre 22,1% d'hommes ruraux restent aujourd'hui analphabètes.
- Un des facteurs de l'analphabétisme est la localité, en cela que l'écart entre urbain et rural est largement illustratif : en 1994, le taux d'analphabétisme en zone rurale était de 75% contre 37% en zone urbaine. Cet écart s'est depuis équilibré : en 2014, ces taux étaient respectivement de 47,7% contre 22,2%¹⁵.
- Le taux d'analphabétisme reste plus élevé chez les personnes âgées de plus de 50 ans : 61% en 2014 au lieu de 87% en 1994. Et l'écart de genre est très important : en 2014, 76,4% de femmes de plus de 50 ans étaient analphabètes contre 45,6% d'hommes.
- En 2014, chez les jeunes de 10-14 ans le même taux était de 3,7%, pour la tranche d'âge de 15-24 ans, elle se situe à 10,8%. Une baisse notoire comparée aux chiffres de 1994, qui étaient de 36% et 42% respectivement¹⁶.
- Au niveau préscolaire (enseignement pour les moins de six ans soit dans les maternelles soit les écoles coraniques), le taux brut de scolarisation était de 60% en 2007 : 69,4% étant des garçons et 49,6% des filles¹⁷, ce qui explique que les égalités de genre commencent tôt.

¹⁴Haut-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-septembre-2017.html>

¹⁵Ibid

¹⁶Ibid

¹⁷UNESCO Institute of Statistics, 2008

- Aujourd'hui encore, seulement 63,5% des enfants âgés de 4-5 ans sont scolarisés au Royaume. Le lieu de résidence creuse les écarts également : 79% le sont en zone urbaine contre 45,5% en zone rurale¹⁸.
- Les inégalités de genre se ressentent encore plus au niveau secondaire. Selon un rapport de l'UNESCO (2014), en 2012, seulement 64% des jeunes filles en âge d'être inscrits au collège l'étaient contre 74% pour les garçons.
- Selon la Banque mondiale [2012], 79 % des garçons des villes fréquentaient l'école contre 26 % pour les filles rurales dans le premier cycle secondaire¹⁹.
- 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%)²⁰.
- Le taux brut de scolarisation au niveau supérieur universitaire est de 11% seulement²¹.
- Le constat sur l'acquisition des savoirs fondamentaux par les élèves marocains est alarmant : 76,5% des enfants ayant fini le cycle du primaire n'ont pas acquis les fondamentaux. La différence de genre est légère dans ce cas, 78% des garçons contre 74% de filles; même chose pour le lieu de résidence : 77% dans les zones urbaines et 72% pour les zones rurales²².

¹⁸Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique. Vision stratégique de la réforme 2015-2030.

¹⁹Banque Mondiale, 2012, accessible sur : <http://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2013/09/11/maintaining-momentum-on-education-reform-in-morocco>

²⁰ibid

²¹World Bank Statistics, 2009

²²The Arab World Learning Barometer (2011-2012), Brookings; Accessible sur : <https://www.brookings.edu/interactives/the-arab-world-learning-barometer>

- 11,2% des enfants scolarisés ne parvenaient pas au cycle secondaire en 2011, une légère amélioration malgré tout vu que ce taux dépassait 25% en 2001-2002.
- La violence scolaire a un impact sur la scolarisation des filles et jeunes femmes. Au Maroc, les cas d'harcèlement et d'agressions à l'école ont une prévalence de 20 à 40%²³.
- Les femmes occupent moins de postes dans le secteur de l'Education Nationale que les hommes. Par grade, elles représentent, 39,92% des enseignants, 16,81% des professeurs assistants, 35,2% des cadres, 7,45% des inspecteurs d'orientation²⁴.
- Leur nombre est aussi inférieur dans les instances décisionnelles du département : 15,6% au niveau central et seulement 7,7% au niveau régional²⁵.
- Selon le rapport 2014 du Forum économique mondial, l'éducation au Maroc est un secteur faible. Le Maroc se positionne parmi les derniers pays au niveau de l'éducation : sur 144 pays, il tient le rang de 104ème. Selon l'UNESCO, le pays fait partie des 25 pays les moins avancés dans le secteur de l'éducation et ne pourra réaliser ses objectifs qu'après 70 ans de retard.
- Le pays investit 5,4% de son PNB dans le domaine de l'éducation²⁶ mais le secteur continue de manquer cruellement d'infrastructures de base.

²³Brookings, Novembre 2015, accessible sur <https://www.brookings.edu/opinions/hold-the-celebration-for-girls-education/>

²⁴Project de loi de finances Maroc, 2018, p. 92

²⁵ibid.

²⁶Calculs de l'équipe du Rapport mondial de suivi sur l'EPT (2013/4), fondés sur la base de données ISU ; Development Finance International et Oxfam (2013) ; FMI (2012, 2013)

■ 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'éducation 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 26 stipule que : « Toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. »
- **Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement 1960** : qui défend les droits éducatifs des minorités vivant sur un territoire déterminé. Par ailleurs, cette convention définit l'enseignement comme « tous types et niveaux d'éducation (y compris) l'accès à l'éducation, les standards et la qualité de celle-ci, et les conditions dans lesquelles elle est dispensée²⁷ ».
- **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966** : dont les articles 2, 13 et 14 affirment le droit à un enseignement primaire obligatoire et gratuit, un enseignement secondaire et universitaire accessible et égalitaire, par l'introduction de l'enseignement public libre secondaire et universitaire.
- **Programme des Nations Unies pour le Développement, (PNUD) de 1969** reconnaît également le droit au logement comme droit humain.
- **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, (1965)** dont les articles 1, 2 et 5 (v) et 7 interdisent toute discrimination raciale, de couleur, d'origine ethnique ou nationale dans les domaines de l'enseignement et de l'éducation.

²⁷Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement [1960] : Article 1[2]. Traduction libre.

- **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 10 et 14 obligent les États parties de prendre les mesures nécessaires « pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation » et ce afin de leur permettre l'accès aux mêmes programmes éducatifs, sportifs, d'éducation permanente, aux mêmes bourses, aux mêmes conditions d'accès au travail, sans stéréotypes de genre et ce à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement, y compris les formations professionnelles.
- **Déclaration sur le Droit au Développement**, de 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 17, invite les pays Africains à reconnaître et mettre en place les mesures nécessaires afin d'assurer aux enfants, et

particulièrement aux filles un accès équitable à une éducation de qualité. 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 les articles 2, 9, 28 et 29 assurent aux enfants l'obligation à la scolarisation et à l'enseignement comme droit fondamental, et ce dans le respect de la dignité de l'enfant en tant qu'être humain, en vue de réduire l'analphabétisme et l'ignorance dans le monde. L'Aléa 29.d) réaffirme le besoin d'une éducation dans « un esprit de compréhension, de paix, de tolérance et d'égalité entre les sexes ».

- **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 en matière d'éducation et d'accès à l'enseignement.
- **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 l'Agenda 21 : le chapitre 36 vise « à la promotion de l'éducation, de la sensibilisation du public et de la formation » afin d'intégrer les notions de développement et les enjeux environnementales dans le secteur. Le chapitre 3 quant à lui sur la "lutte contre la pauvreté", 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 soutenues 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.).
- **Programme d'Action de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement**, le Caire, 1994 : le chapitre XI sur la population, le développement et l'éducation réaffirme l'obligation d'éduquer les filles et les femmes afin de leur permettre une certaine indépendance, à "repousser l'âge du mariage et réduire la taille des familles"²⁸. 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.

²⁸Programme 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>

- **Déclaration et le 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'éducation et d'égalité d'accès aux écoles 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 et à tous les niveaux de l'enseignement.
- **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'éducation, par les personnes souffrant d'handicap. Comme le souligne l'Article 24, les États parties doivent assurer le droit d'éducation

aux personnes handicapées, « sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances » et ce en mettant en place un système éducatif qui « pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux ».

- **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 l'éducation et l'ignorance 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 sortir de la précarité 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.

• Objectifs de Développement Durable, 2015

- 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 4 : Les cibles de l'ODD 4 sont les marqueurs qui balisent les étapes de la mise en œuvre dans les pays et sont²⁹:
 - D'ici à 2030, garantir aux filles comme aux garçons l'accomplissement d'un cycle gratuit d'enseignement primaire et secondaire de qualité et réellement utile;
 - D'ici à 2030 assurer aux femmes comme aux hommes sur un pied d'égalité l'accès à un cycle supérieur (technique, professionnel et universitaire) de qualité et abordable;

D'ici à 2030 éradiquer les inégalités de genre qui persistent dans l'éducation à tous les niveaux de l'enseignement et de la formation, en prenant en compte les inégalités allant au-delà du genre (handicap, pauvreté, lieu de résidence, appartenance ethnique et linguistique...) qui vulnérabilise encore plus les personnes concernées;

- D'ici à 2030 réduire le taux d'analphabétisme dans le monde, parmi les jeunes et les adultes – hommes et femmes;
- D'ici à 2030 s'assurer que les jeunes et adultes acquièrent les notions relatives au développement durable via un enseignement propice au développement socioéconomique et culturel basé sur l'égalité des sexes, des droits humains, de la tolérance et de la diversité culturelle;
- Construire ou rénover les établissements scolaires adaptés aux deux sexes, aux personnes en situation d'handicap et fournir un environnement accessible, viable et sécurisé pour tous.

- **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 clefs, 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 l'éducation. 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 l'éducation

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 13 : Réaffirme le droit de tous les citoyens à l'éducation et au travail comme droit fondamental.
- 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 met l'accent sur le droit à une éducation accessible et de qualité pour tous ainsi qu'à la formation professionnelle. Il reconnaît également le développement durable comme droit fondamental.
- 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 économique, social et environnemental (CESE) : il donne son avis sur l'économie nationale et sur le développement durable.
- Article 168 : Éta création d'une instance consultative, le Conseil Supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique, dont le but est de suivi des institutions et des politiques publiques émises dans le cadre de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

Législation :

- 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; tels que l'intégration du développement durable dans les politiques sectorielles en adoptant une approche globale et transversale dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies et programmes dans ce cadre. L'article 17 stipule que « la culture de la protection de l'environnement et du développement durable doit être une partie intégrante des cursus de savoir, de savoir-faire et de savoir-être dispensés dans le cadre desdits systèmes et programmes ».
- 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 ». L'article 43 réaffirme le principe de gratuité de l'enseignement obligatoire (préscolaire, primaire, et secondaire). Les articles 44 et 45 précisent les directives de la participation intersectorielle par les collectivités et autres personnes afin de participer au financement du secteur de l'éducation, notamment en créant un fond de soutien qui vise à améliorer la qualité de l'enseignement obligatoire³⁰.
- Loi n°01-00 portant organisation de l'enseignement supérieur rappelle que l'enseignement supérieur est ouvert à tous sur base d'égalité des chances et de la qualité pour tous, et selon le principe de droits humains (Article 1).

³⁰Project de loi-cadre relative au système de l'éducation, de formation et de recherche scientifique, Janvier 2017, Document en arabe, traduit et trouvé sur Media24, accessible sur : https://www.medias24.com/downloads/files/documents/Le%20projet%20de%20loi-cadre%20enseignement_.pdfs

Stratégies et programmes :

- Charte Nationale de l'Education et de la Formation (2000) : cette charte a été élaborée en vue de « remédier au dysfonctionnement du système » 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-économique 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 ».
- 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 grand

financement 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. Fondée notamment sur les valeurs et principes des droits humains, cette vision stratégique a pour finalité la mise en place d'une École nouvelle dont les principaux fondements sont :

- l'équité et l'égalité des chances;
- la qualité pour tous;
- a promotion de l'individu et de la société.
- Le Plan d'Urgence pour l'Education (2009) reprend les principes de la Charte nationale et vise à remettre le secteur à niveau, avec une aide notamment de la Banque Mondiale de 100 millions de dollars pour la première phase du programme 2010-2012³¹.
- Programme Tayssir, géré partiellement par l'Association Marocaine d'appui à la scolarisation (AMAS) et le Ministère de l'Education Nationale, et qui vise à aider les familles défavorisées et rurales financièrement, selon le principe de Transferts Monétaires Conditionnels (TMC) afin

d'enrayer le phénomène d'abandon scolaire qui touche les enfants issus de ces ménages, principalement les filles³².

- L'opération Un million de cartables, une initiative royale renouvelée annuellement qui vise à donner gratuitement des fournitures scolaires aux élèves d'écoles primaires publiques et aux écoles et collèges situés en milieu rural.
- Programme gouvernemental pour l'égalité 2012-2016 «Icram» : Le secteur de l'éducation a contribué à la réalisation des axes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8.

³¹Banque Mondiale 2012, accessible sur : <http://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2013/09/11/maintaining-momentum-on-education-reform-in-morocco>

³²Programme Tayssir, accessible sur : <https://varlyproject.wordpress.com/2013/12/05/le-programme-tayssir-au-maroc/>

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 humains 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, notamment en raison du sexe, 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 garantit à l'homme et à la femme la jouissance, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental et œuvre à 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

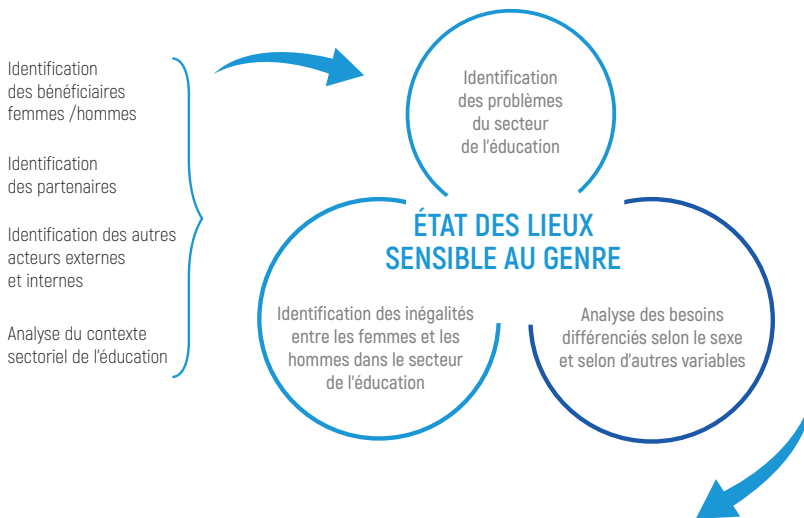
2012	Plan Gouvernemental pour l'Égalité "ICRAM" (2012-2016)
2015	Loi Organique n°130-13 relative à la loi de finances : - Art. 39 : "L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs". - Art. 48 : le rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte 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 : Axe 1 : 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

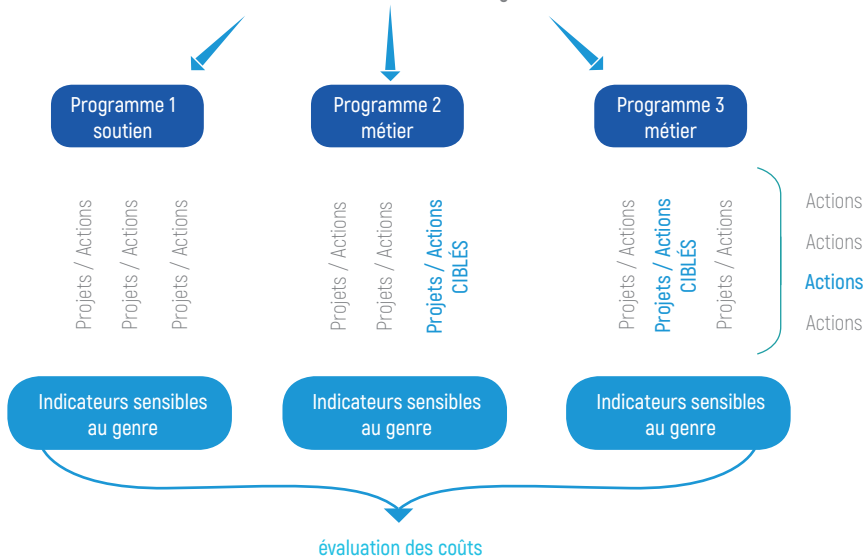
POINT D'ENTRÉE DE LA BSG : ÉTAT DES LIEUX SENSIBLE AU GENRE, SELON UN PROCESSUS PARTICIPATIF



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

Axes Prioritaires Sensibles Au Genre

Chaîne de résultats sensibles au genre



■ 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 l'éducation, en rassemblant de manière objective, toute une série d'informations sur :

- Tous les acteurs publics et privés impliqués dans le secteur de l'éducation, 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 l'éducation 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 bénéficiaires 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 l'éducation. 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 l'éducation (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 l'éducation

- Les problèmes détectés dans le secteur de l'éducation affectent-t-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/filles et des hommes/garçons (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) ?
- Quelle est la présence et la représentation des femmes et des hommes dans les entreprises et dans les institutions publiques (consultatives et de prise décision) ?
- Existe-t-il, dans la stratégie existante du département ministériel, des objectifs qui favorisent l'égalité hommes-femmes dans le secteur de l'éducation ?
- Existe-t-il déjà des normes, des moyens et des ressources mises en place pour favoriser l'égalité hommes-femmes ? Lesquels ?

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 ?
- 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 les femmes et les hommes ont les mêmes responsabilités dans le foyer ? Et en dehors du foyer ?
- 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 bénéfices du programme ?

■ 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 l'éducation³³:

- Effectif de filles et de garçons inscrits et fréquentant les écoles primaires et secondaires et achevant ces cursus.
- Nombre et pourcentage de filles et de garçons recevant une aide financière liée à leurs études (bourses, annulation ou réduction de frais d'inscriptions, aides aux familles, ...)
- Taux net de scolarisation au préscolaire et primaire désagrégé par sexe;
- Nombre de programmes d'aide et de financement destinés aux filles afin de poursuivre leur enseignement secondaire ou supérieur.
- Nombre de structures, de lits et d'institutions d'hébergement pour accueillir les jeunes filles souhaitant acquérir un enseignement secondaire ou supérieur loin de leurs lieux de résidence.
- Nombre de filles ayant un lit dans une de ces institutions d'hébergement scolaire, par niveau d'enseignement et localité (urbain ou rural).
- Nombres d'infrastructures d'appui social destinés aux enfants scolarisés en zone urbaine et rurale (cantines, internats, transports communs).
- Nombre d'infrastructures et de logements réservés aux enseignantes femmes dans les zones éloignées ou rurales, par niveau d'enseignement.
- Taux d'abandon scolaire aux niveaux primaires et secondaires désagrégé par sexe, niveau de revenu et localité (urbain ou rural).
- Programmes de formation et de sensibilisation destinés aux femmes d'une part, et aux hommes d'autre part, sur la santé procréative et maternelle et la planification familiale.

³³Asian Development Bank [2013], Toolkit on Gender Equality, Results and Indicators, p.18, ainsi que United Nations Statistic Division [2017], The United Nations Minimum Set of Gender Indicators, <https://genderstats.un.org/files/Minimum%20Set%20Indicators%20web.pdf>

- Taux de réussite aux examens du baccalauréat par sexe;
- Effectif de femmes et d'hommes bénéficiant de programmes d'alphabétisation par lieu de résidence (urbain ou rural).
- Nombre de politiques publiques et de stratégies visant à aider les hommes et les femmes à avoir accès à des programmes d'alphabétisation et de formation professionnelle.
- Pourcentage de femmes s'inscrivant à des programmes de formation technique ou professionnelle, y compris dans les secteurs traditionnellement masculins.
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes trouvant un travail dans leur domaine d'études, y compris ceux qui n'ont pas fini leur cursus scolaires, diplômés universitaires, professionnels...
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes ayant un diplôme en Médecine, STEM (science, technologie, ingénierie, mathématiques), droit, et information;
- Nombre de programmes, de lois et de stratégies visant à assurer la réalisation du droit à l'enseignement pour les enfants des zones rurales.;
- Nombre de programmes, de lois et de stratégies visant à enrayer le phénomène d'abandon scolaire dans les milieux urbains et ruraux, spécifiquement pour les filles;
- Projets de construction ou de rénovation d'écoles permettant de réduire la distance des écoles des enfants, garçons et filles, issus de milieux défavorisés ou ruraux
- Nombre de structures de garde d'enfants pour les femmes étudiantes ou enseignantes.
- Nombre de formations sur le genre destinés aux conseillers et conseillères en orientation, surveillant-e-s, enseignant-e-s et éducateurs-trices
- Nombre d'infrastructures et d'installations spécifiques à la garantie de la sécurité et la sûreté des filles pour accéder aux écoles par niveau d'enseignement (éclairage public, passage pour piétons, distribution et assainissement de l'eau, stations de bus et transports communs, accessibilité, sécurité...)

- Nombre et qualité des infrastructures construits ou rénovés liées à l'éducation (gymnasiums, librairies, laboratoires, centres éducatifs,)
- Evidence de suivi et d'activités de soutien et de mentoring destinés à faciliter l'accès des femmes à l'emploi dans les secteurs moins conventionnels ou considérés masculins (politique, technologie, science, ingénierie, construction, management...).
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes ayant accès aux formations professionnelles.
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes enseignants par niveau éducatif et lieu de résidence (urbain et rural).
- Pourcentage désagrégé par sexe des femmes et hommes hauts placés dans le secteur académique (doyens d'université, superviseurs, docteurs, vice-principaux, chefs de départements, recteurs...)
- 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 l'éducation.
- Politiques, stratégies et plans de développement qui adoptent une approche participative et la participation égale des femmes dans le processus décisionnel dans le secteur.
- Nombres d'études réalisées sur les questions de genre dans le secteur de l'éducation et du droit à l'éducation.
- Nombre et pourcentage de femmes enseignantes, chercheuses, professeures universitaires, comparé au nombre d'hommes.
- Nombre de femmes ayant des postes politiques dans le secteur de l'éducation.
- Nombre et pourcentage de femmes investies dans l'élaboration et le suivi des programmes scolaires et universitaires et de l'élaboration des manuels éducatifs.
- Nombre de formations et d'atelier tenus par les intervenants dans le secteur de l'éducation (conseils municipaux, instances élues, enseignants, comités ministériels...) sur l'importance de la question genre dans l'éducation.

■ 3.3. La stratégie sectorielle sensible au genre

Intégrer la dimension genre dans la stratégie du secteur de l'éducation 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.

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

- Comment le secteur de l'habitat peut-il contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- Quels sont nos besoins (humains, financiers, techniques, 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 l'habitat 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 actuelle du département de l'éducation est inspirée des principes du développement durable et elle intègre les engagements internationaux du Maroc en matière d'éducation et de droit à l'éducation. Comme expliqué dans l'introduction, le paradigme du développement durable cherche à concilier le bien-être des personnes dans le présent et dans le futur. Dans ce sens, ce paradigme constitue une porte d'entrée majeure pour intégrer une approche centrée sur les droits humains et le genre. Alignée sur l'ODD 4, la stratégie du département de l'éducation a fait le pas d'intégrer la dimension de l'égalité des sexes comme premier axe. De ce fait, elle énonce que les bénéfices de l'action ministérielle seront profitables dans le futur tant aux femmes qu'aux hommes. En effet, une telle démarche d'égalité requiert une volonté politique explicite et formalisée. L'égalité formelle et réelle doit devenir une partie intégrante de la vision stratégique du département de l'éducation, ce qui est le cas.

Cependant, afin d'orienter plus la stratégie vers une approche axée sur les résultats, il est recommandé d'intégrer la dimension droits humains, en soulignant l'obligation des pouvoirs publics de garantir le droit à l'éducation de qualité, inclusive et équitable et d'autre part de préciser qui sont les titulaires de ces droits. La stratégie devrait préciser à qui elle va contribuer en définitive et quel est le résultat recherché, c'est à dire, quelle est la vision du département à plus long terme. La stratégie devrait répondre à la question suivante : comment notre département peut garantir à moyen et à long termes la protection des droits fondamentaux des femmes et des hommes, reconnus dans les instruments internationaux ratifiés par le Maroc, ainsi que consacrés dans la Constitution.

La vision stratégique du secteur est développée à travers quatre chapitres repris dans le tableau ci-dessous : Voici quelques propositions de reformulation des axes stratégiques pour faciliter ce changement de paradigme :

AXE STRATÉGIQUE

Chapitre 1 : Pour une éducation de l'équité et de l'égalité entre les sexes

La généralisation de l'enseignement pour toutes et tous sans discrimination découle d'un droit fondamental qui doit être reconnu, garanti et protégé par les pouvoirs publics. Il s'agit d'un enjeu politique et sociétal déterminant pour la réalisation de l'égalité entre les sexes et pour le développement d'une société inclusive et solidaire. Cet objectif stratégique implique l'éradication des discriminations basées sur le genre, et la prise en compte des besoins spécifiques et différenciés des femmes/filles et des hommes/garçons afin de garantir l'égalité d'accès et de parachèvement des cycles complets d'éducation pour toutes les personnes.

Chapitre 2 : Une éducation de qualité pour tous et toutes

Rehausser la qualité de l'éducation, ses prestations et son rendement selon un référentiel national à construire de manière participative, pour aboutir à une éducation de qualité, inclusive et équitable, avec des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, est devenu un impératif incontournable dans la réforme. La finalité stratégique de ce travail est de garantir une autonomisation de tous et toutes dans et par l'éducation, pour répondre aux besoins du pays et contribuer à son développement durable.

Chapitre 3 : Pour une éducation de la promotion de l'individu et de la société

L'édification de l'école de l'intégration de l'individu, de la promotion et du progrès social est à la fois un choix stratégique dans la feuille de route de la réforme de l'éducation et l'une de ses grandes finalités. C'est pour cette raison que la vision stratégique que propose le Conseil insiste sur le besoin de pérenniser et de conforter les constantes et les valeurs religieuses et nationales de notre Pays, de son identité plurielle et de sa diversité culturelle. Elle confirme aussi l'importance d'enraciner les valeurs de la démocratie, des droits humains, de la citoyenneté et du comportement civique. L'éducation est un secteur clé pour ancrer les valeurs de l'égalité entre femmes et hommes, surmonter les stéréotypes sexistes et lutter contre toutes les formes de discrimination. La vision insiste par ailleurs sur l'adéquation de la formation avec les besoins économiques du pays et les métiers nouveaux et d'avenir ainsi qu'avec les différentes exigences de l'intégration socioculturelle et d'une bonne insertion économique, en tenant compte des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des femmes, des filles, des hommes et des garçons.

Chapitre 4 : pour un leadership efficient et une nouvelle conduite du changement

Une bonne conduite du changement requiert l'appropriation de l'esprit du changement, de la volonté d'innover et de la méthode dans l'action et la gestion à toutes les échelles et aux diverses composantes de l'éducation. Une bonne conduite du changement repose sur de hautes compétences humaines au niveau de la gestion, de la communication et de la mise en œuvre des mesures appropriées. Elle implique la mise à contributions des connaissances, des compétences et des capacités des femmes et des hommes, de manière inclusive, participative et équitable. Ces compétences doivent pouvoir rendre compte régulièrement des réalisations de la réforme et évaluer leurs résultats. Elles seront appuyées par des structures et des dispositifs à même de développer la dynamique recherchée au niveau national et régional.

■ 34. La programmation budgétaire sensible au genre dans le secteur de l'éducation

L'introduction de l'approche genre dans le secteur de l'éducation a permis de mettre en évidence la relation qui existe entre les questions élaborées en amont dans la planification sectorielle et le choix des programmes. Voici quelques recommandations pour la prise en compte de l'approche genre dans la programmation budgétaire³⁴:

- Une politique inclusive de l'Education nationale et de la formation professionnelle est nécessaire en vue d'assurer un enseignement de qualité aux personnes les plus vulnérables notamment les filles et les femmes, les personnes en situation d'handicap et/ou issus de milieux défavorisés et/ou ruraux et/ou périurbain;
- Afin de réduire les écarts géographiques et d'éradiquer l'abandon scolaire dans les zones rurales, une politique qui assure aux personnes rurales, principalement les filles et les femmes, un accès à l'enseignement à tous les cycles et ce par plusieurs moyens :
- En organisant des rencontres et formations pour conscientiser les pères et les mères de l'importance de la scolarisation de leurs enfants, particulièrement les filles;
- En mettant en place un arsenal juridique pour endiguer le phénomène de mariage précoce qui prive les filles et les femmes de leur droit à l'enseignement;
- En aidant financièrement les familles à acheter les fournitures scolaires mais également leur permettre de se défaire de la nécessité du travail de leurs enfants (travail domestique ou dans les champs par exemple, et qui affecte plus les filles);
- En construisant des écoles avec les infrastructures nécessaires (latrines, conditions d'hygiène, toilettes séparées) aux filles et qui soient facilement accessibles en termes de distance mais aussi exempts de violences;
- En facilitant l'accès des ménages en zone rurale à l'eau potable pour éviter que les corvées d'eau ne retombent sur les épaules des fillettes et des femmes et les empêche de fréquenter l'écoles³⁵;

³⁴UNESCO [2015], Repenser l'éducation : Vers un bien commun mondial ? ainsi que les recommandations du « Projet de Performance avec intégration de l'approche genre, Education Nationale », Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et de la Recherche, ainsi que Le projet de loi de finance 2018, Maroc, pp.95-96.

³⁵UNESCO [2007], Human rights approach to Education for all

- Ces efforts doivent s'accompagner d'une remise à niveau de l'enseignement et des programmes éducatifs et professionnels pour assurer un enseignement de qualité, gratuit, adapté au contexte socioéconomique et utile qui permette aux personnes habitant dans la campagne d'améliorer leurs quotidiens, tout en renforçant la culture de l'égalité dans les programmes scolaires;
- Créer des programmes de financements et de bourses visant les filles et les femmes issues de milieux pauvres ou ruraux afin de leur permettre d'achever les cycles de l'enseignement entier et d'aboutir à un diplôme professionnel, universitaire ou tertiaire;
- Entériner la culture de l'égalité des sexes dans les manuels scolaires, les curricula, la pédagogie et la formation en vue de supprimer les stéréotypes de genre qui subsistent et qui résultent dans la discrimination des filles et des femmes jusqu'aux postes décisionnels;
- S'assurer que les opportunités d'insertion professionnelle et de formation prennent en compte la perspective genre, particulièrement dans les secteurs non-conventionnels ou dits « masculins ».
- Appuyer les mesures prises dans la Charte Nationale de l'Education et de la vision 2015-2030 qui visent à refonder et repenser l'enseignement au Maroc sur base de l'égalité et de la qualité;
- L'autonomisation économique des femmes ne peut se faire sans leur garantir l'accès une éducation équitable et qualitative, sur un pied d'égalité avec les hommes, pour leur permettre d'être des actrices à part entières du développement;
- Améliorer la gouvernance et la gestion des ressources en décentralisant le plus possible pour permettre une meilleure gestion des établissements éducatifs, et ce en respectant les différences genrées dans le domaine;
- L'amélioration des pratiques didactiques doit se faire dans une vision égalitaire et globale qui prend en compte l'égalité des chances et des sexes tout en veillant à produire un enseignement de qualité adapté aux demandes du marché et qui permette aux jeunes formés une meilleure insertion professionnelle;
- Institutionnaliser l'approche genre dans le système éducatif en formant les enseignants, surveillants, inspecteurs, directeurs, etc. à intégrer le genre dans leur enseignement, méthodes et pédagogie éducative;
- Créer des programmes et comités pour assurer le suivi des réformes, l'application des lois et les dépenses des enveloppes budgétaires pour l'amélioration de l'Education nationale en regard de l'intégration de l'approche genre.

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 équitablement ?
- 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 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 ?

■ 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 filles/femmes dans le secteur
- Par la définition de projets ciblés sur les femmes
- Par la définition de projets ciblés à 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.

CONCRÈTEMENT³⁶

Programme : Pilotage, gouvernance et renforcement du leadership	
OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE
L'amélioration de la gestion des ressources humaines selon une approche sensible au genre	<ul style="list-style-type: none"> - Ratio d'efficience de la GRH par sexe <ul style="list-style-type: none"> - Cet indicateur peut inclure la diminution de l'écart entre les femmes et les hommes dans les différents secteurs /dans les postes de responsabilité - Pourcentage des enseignants réalisant leurs temps de service par sexe - Ratio du personnel bénéficiant de la formation continue par sexe - Ratio inspecteur par enseignants par sexe - Nombre de formations des femmes/hommes dans les domaines où ils/elles sont sous-représentées - Nombre de formations sur l'approche genre et droits humains par le total de formation - Nombre de formations réalisées par rapport à la demande en formation (désagrégé par sexe) - Évaluation de l'impact des formations sur la promotion professionnelle des femmes et des hommes : nombre de femmes ayant accédé à des fonctions supérieures à la suite des formations suivies (indicateur qualitatif) - Taux de satisfaction des femmes et des hommes sur les politiques de GRH par rapport à leurs besoins spécifiques (conciliation de la vie personnelle et professionnelle, résolutions des conflits sensibles au genre, lutte contre le harcèlement, promotion professionnelle, formation etc.)

³⁶Ces exemples d'objectifs et d'indicateurs sensibles au genre se basent sur le projet de performance 2017 du Département de l'éducation. Ce PdP a été retravaillé par le CE-BSG, lors de séances de sensibilisation avec les différentes directions du MEM afin d'y introduire la sensibilité genre.

L'amélioration de la gouvernance du système éducatif selon une approche participative, inclusive et sensible au genre

- Nombre de contrats programmes signés entre les AREF et le ministère selon une grille de conformité "égalité et équité"
- Taux des établissements disposant d'un projet d'établissement en action selon une grille de conformité "égalité et équité"
- Nombre des équipes genre ou de points focaux genre créés aux niveaux des AREF
- Nombre des rapports annuels fournis par les équipes genre ou les points focaux genre
- % des AREF ayant alloué un budget annuel pour la mise en œuvre des actions par la cellule/point focal genre
- Taux des bénéficiaires d'une formation genre et éducation par sexe
- Nombre des actions de la stratégie de communication sensible au genre mise en œuvre
- Mise en place de mécanisme de consultation et de participation au sein des AREF
- Taux de participation au mécanisme de consultation et de participation (désagrégé par sexe et par catégorie professionnelle)
- Nombre d'actions mise en œuvre suite aux consultations réalisées

L'extension de l'offre et l'amélioration de la qualité de l'enseignement privé au profit des apprenants et des apprenantes, dans l'optique de l'équité et de l'égalité des chances

- Part de la contribution de l'enseignement privé en termes d'élèves dans différents cycles par sexe
- Nombre des enseignants de l'enseignement privé bénéficiaires de la formation continue par sexe
- Plan de communication et de sensibilisation sur les droits humains et l'égalité de genre au profit des établissements d'enseignement
- Répartition des enseignants-e-s de l'enseignement privé par sexe, par catégorie professionnelle et par filière
- Nombre d'établissements d'enseignement privé ayant adopté une charte de respect des principes du service public
- Nombre d'établissements d'enseignement privé ayant intégré des clauses relatives à l'équité et l'égalité dans le cahier de charge
- Nombre des équipes genre ou de points focaux genre créés aux niveaux des établissements d'enseignement privé

<p>La réussite des grands événements de l'année scolaire : rentrée scolaire et examens certificatifs au profit de tous les élèves de manière équitable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Effectifs des élèves par cycle par sexe (diminution des écarts entre les filles et les garçons) • Effectifs des élèves à la première année de chaque cycle par sexe (diminution des écarts entre les filles et les garçons) • Effectif des candidats aux examens certificatifs par cycle par sexe (diminution des écarts entre les filles et les garçons) • Taux de remplacement des départs à la retraite par sexe (diminution des écarts entre les femmes et les hommes par niveau et catégorie)
<p>Institutionnalisation de l'approche genre au niveau du département</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs pour rendre compte du pourcentage de la mise en œuvre de l'institutionnalisation du genre avec cible par année <p>Exemple d'indicateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, résolutions des conflits sensible au genre, harcèlement, promotion professionnelle, aménagement des espaces de travail - WC. Mosquée, 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 - Nombre de rapports élaborés dans le domaine genre

Programme : 2. Obligation de scolarité garantissant équité et qualité

OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE
<p>Garantir la scolarisation équitable des filles et des garçons de l'âge de 4 à 5 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux net de scolarisation au préscolaire (4 ans à 5 ans) par sexe • Indice de parité genre • Mesures destinées à garantir la scolarisation et la permanence des filles et des garçons jusqu'à la fin des 4 à 5 ans (nombres de mesures d'actions positives)
<p>Garantir la scolarisation équitable de l'ensemble des filles et des garçons d'une génération jusqu'à la fin de l'école primaire et les conduire de manière équitable à la maîtrise des compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux net de scolarisation au primaire par sexe • Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social (internat et cantine scolaires) au primaire par sexe • Taux d'abandon au primaire par sexe • Taux d'obtention du certificat d'études primaires par sexe • Proportion d'élèves atteignant les points de référence PNEA des niveaux scolaires concernés au primaire par sexe • % des régions avec une réduction de l'abandon scolaire des filles dans les zones rurales • % des établissements scolaires avec les latrines et des latrines séparées pour filles et garçons • % des établissements scolaires équipés avec une crèche • Taux de rétention primaire – secondaire au niveau rural par sexe • Mesures destinées à garantir la scolarisation et la permanence des filles et des garçons jusqu'à la fin du primaire (nombres de mesures d'actions positives)

<p>Garantir la scolarisation équitable du maximum de filles et de garçons au collégial selon des niveaux de compétence attendus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux net de scolarisation au collégial par sexe • Proportion des bénéficiaires des services de l'appui social (internats et cantines scolaires) au collégial par sexe • Taux d'abandon au collégial par sexe • Taux d'obtention du certificat d'études collégiales par sexe • Proportion d'élèves atteignant les points de référence PNEA des niveaux scolaires concernés au collégial par sexe • Taux des élèves des filières professionnelles au collégial par sexe • Mesures destinées à garantir la scolarisation et la permanence des filles et des garçons jusqu'à la fin du collégial (nombres de mesures d'actions positives)
<p>Fournir de manière équitable aux filles et aux garçons, sans discriminations, un enseignement de qualité et un climat propice aux apprentissages.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures visant à lutter contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre dans le milieu scolaire et éducatif • Mesures visant la lutte contre le harcèlement sexuel et le cyber harcèlement dans le milieu scolaire et éducatif
<p>La participation, le leadership et la prise de décision des hommes et des femmes sont promus dans les processus relatifs à l'éducation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes parmi les parents d'élèves qui participent à des réunions de planification et de consultation en lien avec la vie scolaire • Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes impliqués dans la sélection des programmes, des procédures, de la gestion des infrastructures, etc. • Nombre et pourcentage de femmes occupant des postes de direction dans le système éducatif et scolaire • Nombre et pourcentage de femmes et d'homme chargées de l'entretien et de la réparation des infrastructures scolaires et éducatives

Intégrer l'approche genre dans les programmes métiers
(OBJECTIF TRANSVERSAL)

- Taux de projets réalisé en faveur du genre dans de l'éducation

Il est également important d'inclure des indicateurs sensibles au genre par rapport aux aspects techniques de la mise en œuvre des programmes.

Voici quelques indicateurs proposés à titre indicatif :

- 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 prennent 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, moyens de transport accessible, abordable et sûrs, etc. (indicateur qualitatif)

Et par rapport aux appels d'offre :

- Les documents et les contrats d'appel 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

**Programme : Enseignement qualifiant et post secondaire
pour la promotion de l'individu et de la société**

OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE
<p>Garantir de manière équitable qu'un maximum de jeunes filles et de jeunes garçons est conduits aux niveaux de compétences attendues en fin de formation initiale et à l'obtention des diplômes correspondants</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Taux net de scolarisation au qualifiant par sexe · Part des élèves en retard par sexe · Proportion des bénéficiaires des services à l'appui social (internat) au qualifiant par sexe · Taux d'abandon au qualifiant par sexe · Taux de réussite au baccalauréat par sexe · Taux d'achèvement des trois cycles par sexe · Part des effectifs des classes des filières scientifiques et techniques par sexe · Taux des élèves des sections internationales du baccalauréat marocain par sexe · Taux des élèves du baccalauréat professionnel par sexe · % des institutions d'éducation et de formation équipées avec une crèche
<p>Assurer de manière équitable aux élèves filles et garçons des enseignements de qualité au qualifiant et au post secondaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Ratio élèves par enseignant au qualifiant par sexe · Taux d'encombrement (41 et plus) au qualifiant par sexe · Ratio élèves par enseignant au post secondaire par sexe · Mesures destinées à garantir la scolarisation et la permanence des filles et des garçons jusqu'à la fin du collégial (nombres de mesures d'actions positives)

Favoriser de manière équitable la promotion individuelle et sociale des jeunes filles et des jeunes garçons à l'issue de leur scolarité au secondaire qualifiant.

- Taux de poursuite des études des bacheliers par sexe
- Taux de réussite au concours national d'accès aux grandes écoles par sexe
- Enquête de satisfaction (quantitative et qualitative) réalisée auprès des élèves désagrégées par sexe

Programme : Éducation Non Formelle

OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE

INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE

Assurer de manière équitable la rescolarisation et la réinsertion scolaire des filles et des garçons non scolarisés ou déscolarisés (8-15 ans) qui souhaitent reprendre le parcours normal du système formel en tenant compte de la dimension genre

- Taux d'insertion dans l'éducation formelle et la formation professionnelle des enfants non scolarisés ou déscolarisés (8-15 ans) selon la composante « rescolarisation et insertion » par sexe
- Mesures destinées à garantir la rescolarisation et la permanence des filles et des garçons dans le système formel (nombres de mesures d'actions positives)

Préparer de manière équitable les enfants et les jeunes filles et garçons (13-18 ans) qui le souhaitent à entreprendre un apprentissage ou une formation professionnelle ou une initiation aux métiers et un accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle en tenant compte de la dimension genre

- Taux d'insertion socio-professionnelle des enfants non-scolarisés ou déscolarisés (13 - 18 ans) inscrits et réinsérés selon la composante (préparation à l'insertion socio-professionnelle E 2 C-MG) par sexe

Contribuer de manière équitable à la rétention des élèves en difficultés par la mobilisation communautaire et la veille éducative en tenant compte de la dimension genre.

- Nombre d'enfants insérés à travers l'opération Child to Child par sexe
- Nombre d'enfants insérés à travers l'opération caravane par sexe
- Nombre d'élèves accompagnés par sexe

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 gendérisation des déterminants des dépenses du personnel

La gendérisation 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 Hoceima						
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 connaît 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 l'éducation

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 l'éducation.

- 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 une gouvernance durable de l'éducation en réalisant des campagnes d'éducation pour les femmes et les filles, relatives à la gestion durable des ressources.

- 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 infrastructures scolaires

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

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

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

l'égalité entre les femmes/filles et les hommes/garçons 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 d'améliorer les résultats de l'activité.

Exemples :

- 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/filles et d'hommes/garçons 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.

- Les offres de marché : mentionner explicitement que l'adjudicataire doit identifier et mettre en évidence les éventuelles différences qui existent entre hommes/garçons et femmes/filles 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/les filles et les hommes/garçons (par exemple, veiller à la mise en place des conditions de travail sur les chantiers de construction d'installation scolaire 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'infrastructure : 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 implantée.	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 satisfait 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 performances sensibles au genre.

L'objectif d'un système de suivi selon les indicateurs de performance sensible 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, p.ex. les ménages les plus riches, les ménages urbains, etc., et y compris selon les femmes et les hommes ou filles et garçons.

(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)³⁷.

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 :

³⁷BAROUCHE 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.

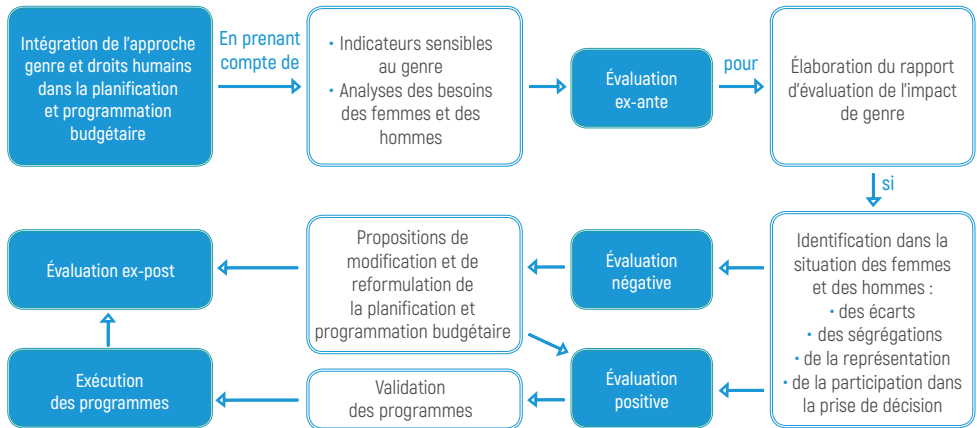
Une démarche axée sur la performance sensible au genre doit veiller à axer la démarche de qualité sur une évaluation de la satisfaction de tous les acteurs cités de manière désagrégée par sexe.

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

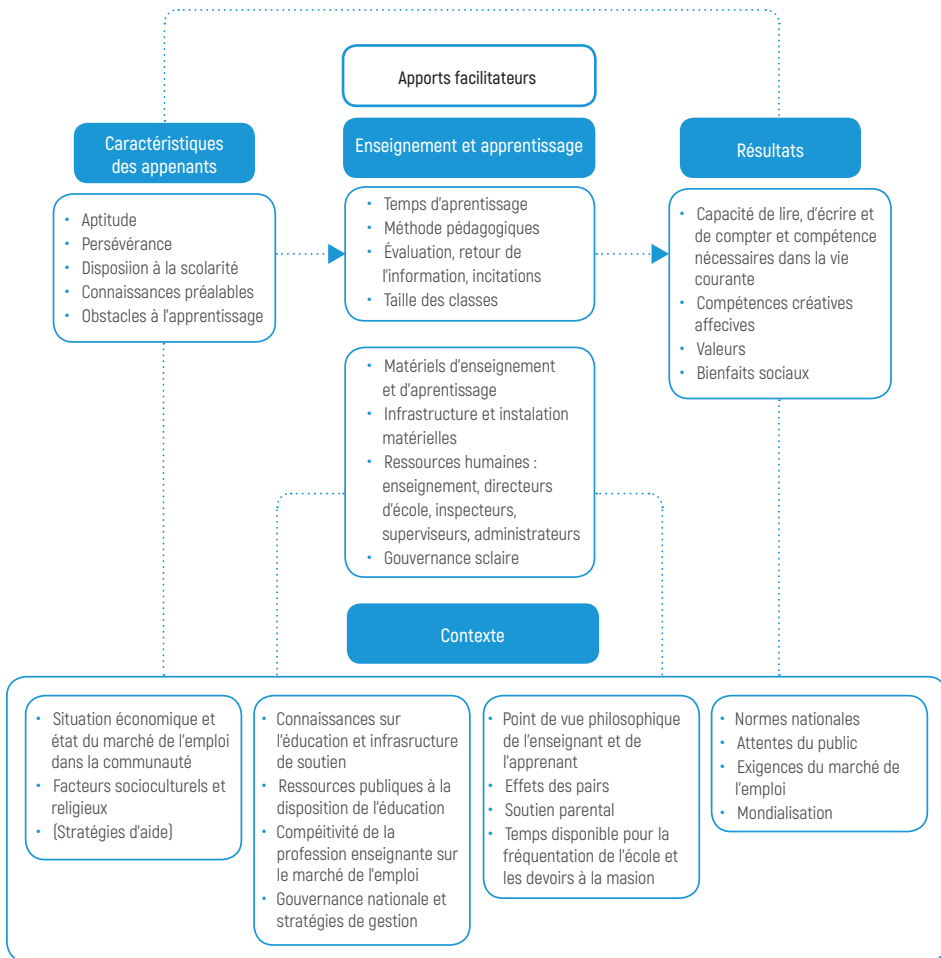
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- 1- Objectifs de Développement Durable
- 2- Cadre d'analyse genre : besoins et problèmes des femmes en relation avec l'éducation
- 3- Exemple d'une chaîne de résultats de l'égalité des sexes dans le secteur de l'éducation
- 4- 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 :





Un cadre pour comprendre ce qu'est la qualité de l'éducation, selon UNESCO

Source : L'éducation pour tous. L'exigence de qualité, UNESCO³⁸

Recommandations pour la promotion de l'égalité dans les manuels scolaires³⁹:

- Faire apparaître les femmes « dans tous les chapitres », « tous les domaines » et dans « tous les contextes » selon une approche sensible au genre. Il faut les sortir des chapitres réservés (Les femmes dans les mouvements sociaux, les femmes pendant la guerre, l'accession aux droits des femmes) tout en introduisant les hommes dans la sphère domestique et normalisant leur collaboration et leurs tâches dans ce domaine. C'est la répétition des situations non stéréotypées qui déconstruit les stéréotypes.
- Analyser d'un point de vue critique, les relations de genre dans la sphère du travail : inégalités salariales, plafond de verre (faible représentation des femmes dans les postes de décision et leurs difficultés à y accéder), stéréotypes sexistes des activités professionnelles.
- Faire une plus grande place à la condition des femmes dans le monde : montrer les inégalités et les discriminations dont elles souffrent, mais montrer également leur contribution au développement des sociétés.
- Aborder davantage la question des violences faites aux femmes.
- Porter une attention extrême aux mots et qualificatifs qui désignent les activités ou professions de manière à ce que les enfants puissent s'y identifier sans un le poids conditionnant des stéréotypes sexistes.
- Déconstruire les stéréotypes en matière de capacités physiques, créatrices et intellectuelles des femmes et des hommes, des garçons et des filles
- Créer un comité de vigilance pour que les éditeurs construisent les manuels en collaboration étroite avec des spécialistes.
- Généraliser la formation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes sexistes à toutes les personnes intervenant en établissements scolaires, le manuel ne pouvant être considéré comme un objet autonome

³⁸http://www.unesco.org/education/gmr_download/fr_summary.pdf

³⁹Les stéréotypes dans les manuels scolaires, Adéquation, http://www.adequations.org/spip.php?article1247#outil_sommaire_3

2- Cadre d'analyse genre : besoins et problèmes des femmes en relation avec l'éducation :

Les problèmes spécifiques de genre dans le secteur de l'éducation

- Les facteurs socio-culturels : La question de l'accès à l'éducation des filles, 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.
- La pauvreté de la famille est un obstacle à l'éducation des filles : La scolarisation des enfants peut se traduire par une perte de revenu ou d'aide à la maison. Il arrive que les frais scolaires soient trop élevés ou que la famille n'ait pas les moyens d'acheter l'uniforme. Et souvent, lorsqu'il faut faire un choix entre une fille et un garçon, la famille consacrera ses maigres ressources à l'éducation du garçon, considérant qu'il s'agit d'un meilleur investissement à long terme.
- Les cadres juridiques régissant l'éducation peuvent être faibles et particulièrement désavantageux pour les filles :
 - Certains pays n'ont pas adopté de lois sur la scolarité obligatoire et/ou « gratuite » ou ils ne les appliquent pas.
 - Les mariages et grossesses précoces sont fréquents dans bon nombre de pays; cependant la plupart des pays appliquent des lois et des politiques interdisant aux filles de fréquenter l'école quand elles sont enceintes ou d'y retourner après la naissance de leur enfant.

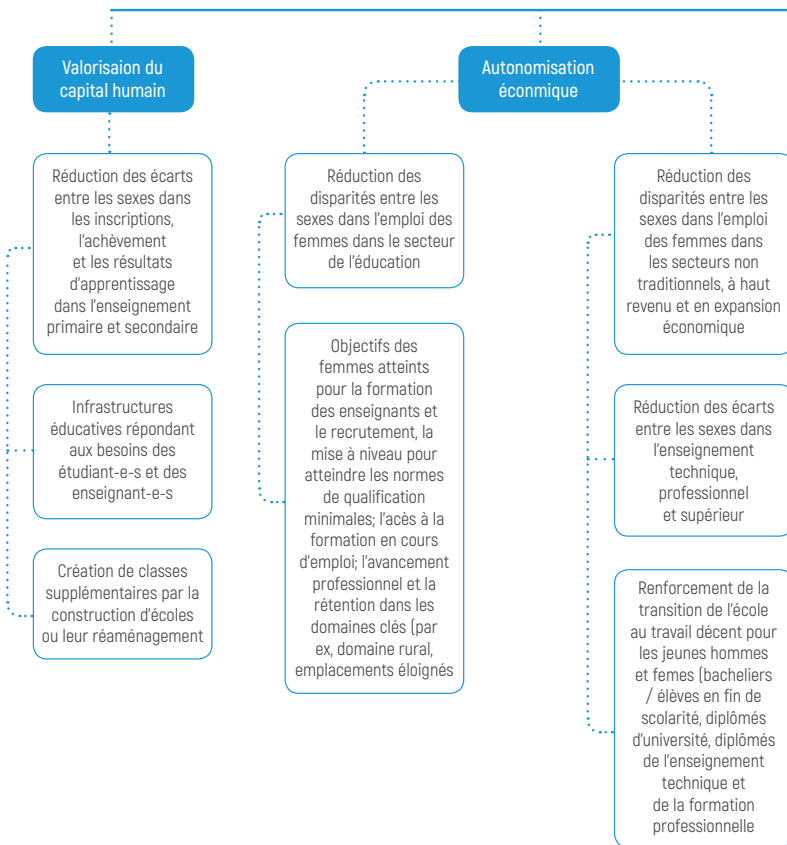
- Les mariages précoces ont des conséquences graves sur la santé des filles (grossesses précoces, VIH/sida, etc.), mais également sur leur éducation. En effet, lorsqu'une fille scolarisée se marie tôt, elle doit généralement quitter l'école, perdant in fine la possibilité de pouvoir prendre, dans sa vie d'adulte, des décisions concernant son travail, sa santé, son bien-être et celui de ses enfants.
- L'absence d'un arsenal juridique et d'un appui social éventuel pour les protéger des injustices qui les touchent suggère également un manque de sensibilisation aux droits de la personne et une stigmatisation des femmes.
- Les problèmes de sûreté et de sécurité à l'école et aux alentours touchent particulièrement les filles :
 - Si les enfants doivent effectuer un long trajet pour se rendre à l'école, il est peu probable que les parents permettront à leurs filles de se déplacer en raison des risques pour leur sécurité personnelle.
 - La violence physique dans les écoles, en particulier les brimades et les châtements corporels, touche les garçons comme les filles. Les filles sont plus exposées à la violence sexuelle, notamment au viol.
 - La division traditionnelle du travail entre les hommes et les femmes se reflète dans les écoles. Il arrive qu'on oblige les filles à s'occuper de l'entretien de l'école au détriment de leurs études, qu'on les empêche de faire de l'exercice physique ou qu'on les soumette à un harcèlement sexuel et psychologique.
 - Il peut arriver que les installations sanitaires dans le bâtiment scolaire ou à proximité soient inappropriées (voire inexistantes) ce qui peut poser un problème majeur, surtout aux adolescentes.

- En raison du manque d'enseignantes, en particulier comme modèles de rôle et éventuellement comme confidentes, les filles risquent de ne pas se sentir vraiment en sécurité dans le milieu scolaire.
- Lors des situations de crise et d'instabilité, le droit des enfants à l'éducation est souvent bafoué alors qu'ils ont le plus grand besoin d'une routine scolaire.
- Il est probable que les enfants abandonneront l'école si elle n'est pas en rapport avec leur réalité : Les personnages féminins sont généralement absents – quand ils ne sont pas stéréotypés – du contenu et des illustrations des cours. On peut le vérifier en particulier dans les matières considérées comme étant strictement réservées aux garçons.
- La discrimination basée sur le genre suit les femmes dans les universités et le monde professionnel vu qu'elles ne sont pratiquement jamais intégrées dans le processus décisionnel, du fait de leur position sociale et économique. Elles sont souvent absentes des espaces et des mécanismes de prise de décision. Le résultat est la faible insertion professionnelle des femmes diplômées.

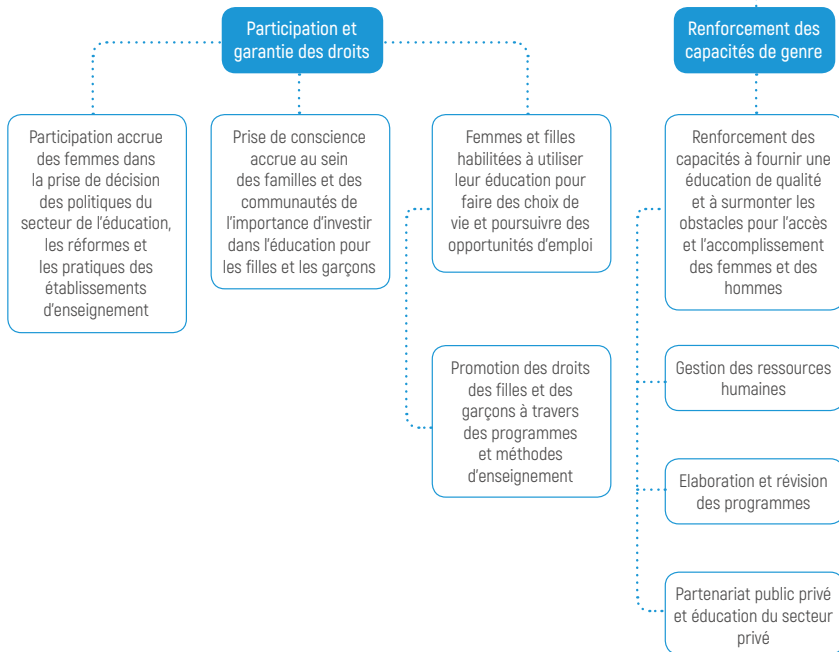
- Les stéréotypes de genre concernant les capacités et les intérêts des hommes et des femmes créent souvent des prises de décision non équitables et non représentatives dans le secteur. Les stéréotypes sexistes sur les capacités intellectuelles des filles et des garçons sont véhiculés à travers les normes sociétales mais également dans les cursus et manuels scolaires. Le résultat direct est que les femmes sont naturellement plus orientées vers des secteurs professionnels dits féminins (social, littéraire, services, etc.) alors que les hommes se dirigent vers les filières scientifiques (économie, technologie, ingénierie, construction, etc.) qui sont des secteurs plus valorisés, économiquement et socialement, et avec de meilleurs débouchés.
- L'inégale répartition des hommes et des femmes dans les filières techniques et universitaires (littéraires et scientifiques) se reflètent également dans la répartition inégale aux échelons supérieurs de la carrière académique et dans les instances de prise de décision au sein des universités. Bien que la base estudiantine soit majoritairement féminine, la majorité des postes de recherche scientifique, formatrices professionnelles, maîtres de conférences, direction et supervision sont occupés par des hommes. Ce qui invisibilise les femmes et les laisse en marge dans le cycle supérieur, autant professionnel qu'universitaire.

3- Exemple d'une chaîne de résultats sensibles au genre dans le secteur de l'éducation

Education et formation : chaîne des résultats de l'égalité des sexes



Résultat de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur :
réduction des disparités entre les sexes dans les résultats scolaires et l'emploi grâce
à un système éducatif renforcé, de meilleure qualité, et sensible au genre



4- 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 préfigureurs en termes d'appui, de sensibilisation, de formation, de coordination et de conseil.

De sa part, chaque département préfigureur 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 préfigureurs 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 Maroc :

- 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 chaâabane 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.mondefemmes.be/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.mondefemmes.be/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 :

- AGÉNOR Pierre-Richar, EL AYNAOUI Karim (2015), Maroc : stratégie de croissance à l'horizon 2025 dans un environnement international en mutation, OCP Policy Center
- 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
- 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'économie et des finances, OCP Policy Center
- HCP (2016), La femme marocaine en chiffres. Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles
- 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.
- Katharine M. Conn, 2014, Identifying Effective Education Interventions in Sub-Saharan Africa: A meta-analysis of rigorous impact evaluations, Columbia University Academic Commons, <https://doi.org/10.7916/D898854G>.

- Michael Kremer, Conner Brannen, Rachel Glennerster, The Challenge of Education and Learning in the Developing World, Science 19 Apr 2013 : Vol. 340, Issue 6130, pp. 297-300, DOI: 10.1126/science.1235350
- MEN, Le programme « Tayssir » des transferts monétaires conditionnels, Plan d'action 2010-2011 : lignes directrices
- Abdelaziz Meziane Belfkih, « La charte nationale d'éducation-formation », Revue internationale d'éducation de Sèvres, 27 | 2000, 77-87.
- Alama, A. et Vélaz de Medrano, C. [Dir] et Chedati, B. (2008). Equidad y políticas públicas en educación y formación básicas en Marruecos. En C. Vélaz de Medrano (Dir.), A. Alama, A. Euceda, N. Massé y M° J. Vitón (Coords.).
- Bougroum, M., Diagne, A, Kissami, M. & S. Tawil, 2007. Literacy policies and strategies in the Maghreb: Comparative perspectives from Algeria, Mauritania and Morocco". Paper presented at regional conference on : Literacy Challenges in the Arab States Region: Building Partnerships and Promoting Innovative Approaches. (Doha, 12-14 March 2007). UNESCO & Qatar Foundation.

■ Ressources en ligne :

- Le Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre, Ministère de l'Économie et des Finances, <http://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>
- Banque Mondiale. 2012. Données par pays – Maroc. Disponible sur : <http://data.worldbank.org/country/morocco>
- Animations vidéo sur la Budgétisation sensible au genre, le Monde Selon les Femmes, <https://www.youtube.com/watch?v=6KJmJ3NH1zc>
- 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>
- Julien Damon et Observatoire des inégalités, accessible sur :
<https://www.inegalites.fr/Un-milliard-d-habitants-dans-les-bidonvilles>
- Brookings, accessible sur :
<https://www.brookings.edu/opinions/hold-the-celebration-for-girls-education/>
- Right to Education Initiative, disponible sur :
<http://www.right-to-education.org/page/understanding-education-right>.

■ Documents institutionnels

- Banque Mondiale, Maroc : Transferts monétaires conditionnels et éducation
- COSEF (1999). Charte Nationale de l'Education et de la Formation (CNEF), accessible sur : https://www.coimbra-group.eu/tempus/Docs/charte_fr.pdf
- Conseil Supérieur de l'Enseignement (2008). Etat et Perspectives du Système d'Education et de Formation. Vol. 1. Réussir l'Ecole Pour Tous. Rabat : Rapport annuel 2008.
- Haut-commissariat au plan (2009), Objectifs du millénaire pour le développement
- MEN (2005). Réforme du système éducatif : Bilan et perspectives. Département de l'éducation national. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la formation des cadres et de la recherche scientifique. Rabat.
- MEN (2005). Plan National de l'Education pour tous. Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la formation des cadres et de la recherche scientifique. Rabat.
- MEN/UNESCO/UNICEF (2001). Evaluation des acquis scolaires des élèves de la 4ème AF (MLA). Education Pour Tous : Bilan à l'an 2000. Direction de l'évaluation du système éducatif. Secrétariat général. Ministère de l'Education Nationale. Rabat.
- ONU, Objectifs du développement durable, ODD 4, accessible sur : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>

- UNESCO, Gender Equality in Education, accessible sur <http://uis.unesco.org/en/topic/gender-equality-education>
- UNESCO (2010), Education au Maroc, analyse du secteur 2010.
- UNESCO (2001). Programme d'appui au développement du premier cycle de l'enseignement fondamental marocain (700/MOR/13). Rapport d'évaluation externe.
- UNESCO (Octobre 2017), Comprendre l'Objectif de développement durable 4 Éducation 2030.
- UNESCO and Global Education Monitoring GEM), July 2016, "Leaving no one behind: How far on the way to universal primary and secondary education?" POLICY PAPER 27/FACT SHEET 37, accessible sur : <https://en.unesco.org/gem-report/sites/gemreport/files/LeavingNoOneBehindReference.pdf>
- United Nations Girls' Education Initiative, 'Girls Too!: Education for all', UNGEI Fact Sheet, 2006, www.ungei.org
- UNICEF (2006). La violence à l'école. Rabat.
- Royaume du Maroc, (Octobre 2013), Stratégie des approches non formelles pour l'insertion scolaire et professionnelle des non scolarisés et des déscolarisés.
- Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique. Vision stratégique de la réforme 2015-2030.





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