

ROYAUME DU MAROC



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES


# Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre

Rapport Budget Genre  
Simplifié

# 2024





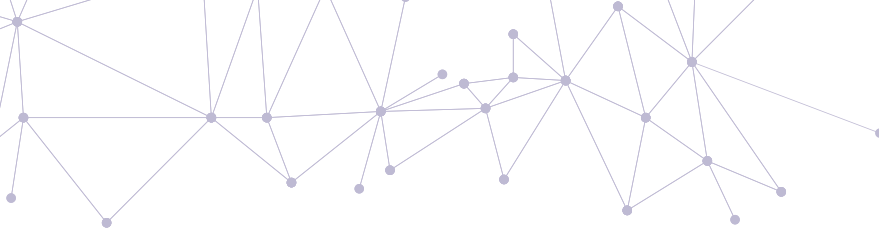


# Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre

Rapport Budget Genre  
Simplifié



**LOI DE FINANCES 2024**



**Introduction**.....8

**Le Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l’aspect Genre (RBG): cadre référentiel, genèse, évolution et apports** .....8

**Qu’est-ce que le RBG ?** ..... 8

**RBG : Quelle structure ? Quel contenu?** ..... 14

**19<sup>ème</sup> édition du RBG accompagnant la Loi de Finances 2024 : une dynamique maintenue et soutenue pour une application réussie de la BSG malgré un contexte mondial confronté à des défis et des incertitudes persistantes eu égard à la succession de crises multidimensionnelles -sanitaire, géopolitique et climatique-** .....15

**Le développement du préscolaire : un gisement d’opportunités en matière de renforcement de l’autonomisation des femmes et de réduction des inégalités de genre** ..... 16

**Quelles avancées en matière d’application et d’appropriation de la BSG par les départements ministériels ?**..... 19

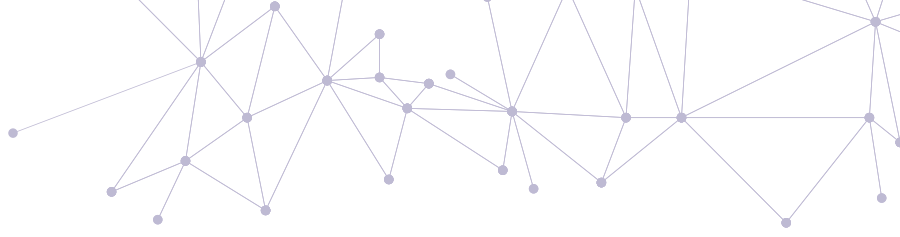
**Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre.** 21

**Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre sur la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l’égalité et de l’autonomisation économique des femmes** ..... 25

**Chaînes de résultats sensibles au genre : application de la démarche de performance sensible au genre** ..... 30

**Progrès législatif, réglementaire et institutionnel en faveur de la promotion de l’égalité de genre** ..... 48

**Aperçu sur le niveau de présence des femmes dans les structures organisationnelles des départements ministériels et des institutions publiques couverts par le RBG**..... 50





*« ... Notre ambition est de poursuivre l'édification d'un Maroc avancé et fort de sa dignité. Aussi est-il indispensable que tous les Marocains, hommes et femmes, prennent une part active à la dynamique de développement. C'est pourquoi Nous insistons une fois encore sur la nécessité que la femme marocaine apporte son plein concours dans tous les domaines.*

*De fait, depuis Notre Accession au Trône, Nous avons veillé à la promotion de la condition de la femme, en lui offrant toutes les possibilités d'épanouissement et en lui accordant la place qui lui revient de droit.*

*Ainsi, parmi les réformes majeures engagées sous Notre impulsion, figurent la promulgation du Code de la Famille et l'adoption de la Constitution de 2011 qui consacre l'égalité homme-femme en droits et en obligations et, par conséquent, érige le principe de parité en objectif que l'Etat doit chercher à atteindre.*

*L'esprit de la réforme ne consiste pas à octroyer à la femme des privilèges gracieux, mais, bien plus précisément à lui assurer la pleine jouissance des droits légitimes que lui confère la Loi. Dans le Maroc d'aujourd'hui, il n'est en effet plus possible qu'elle en soit privée.*

*A cet égard, Nous appelons à l'opérationnalisation des institutions constitutionnelles concernées par les droits de la famille et de la femme et Nous demandons que soient mis à jour les dispositifs et les législations nationales dédiés à la promotion de ces droits... »*



Extraits du Discours de Sa Majesté  
Le Roi Mohammed VI, à l'occasion du 23ème anniversaire de l'accession  
du Souverain au Trône, le 30 juillet 2022



صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله  
Sa Majesté le Roi Mohammed VI

## Qu'est-ce que le Rapport Budget Genre simplifié ? Pourquoi un Rapport Budget Genre simplifié ?

Le Rapport Budget Genre simplifié (RBG simplifié) est élaboré sur la base des données et des analyses émanant du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre, accompagnant le projet de Loi de Finance.

Dès lors, le RBG simplifié a pour objectif d'informer clairement et de manière explicite et accessible, les citoyennes et les citoyens, des efforts déployés au service de la prise en compte des enjeux liés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les exercices de programmation et de budgétisation des départements ministériels et ce, conformément aux dispositions de la LOF de 2015.

Pour y parvenir, le RBG simplifié est scindé en deux parties distinctes :

- **La première partie** décline la genèse du RBG, ses évolutions, son utilité et sa structure.
- **La deuxième partie** met en lumière de manière simplifiée les principaux constats et conclusions contenus dans l'édition 2024 du RBG.

### 1

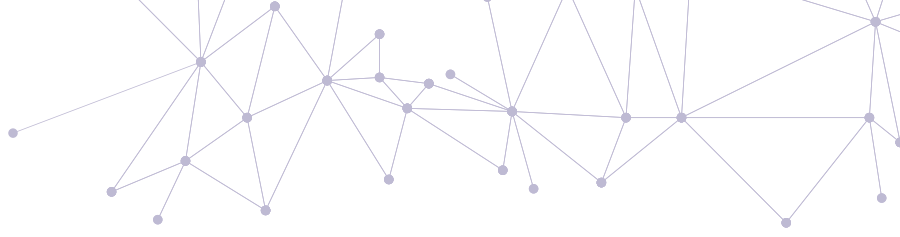
## Le Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre (RBG): cadre référentiel, genèse, évolution et apports

### 1.1. Qu'est-ce que le RBG ?

Le Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect Genre (RBG)<sup>1</sup> est l'outil par excellence à même d'assurer le

suivi et l'évaluation, sous le prisme genre, de l'action publique, moyennant un reporting du niveau d'application et d'appropriation par les départements ministériels de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG).





## La Budgétisation Sensible au Genre (BSG)

## C'est quoi ? Pour qui ? Pourquoi ?

La BSG implique la prise en compte des préoccupations liées à la réduction des inégalités de genre dans l'ensemble des phases du processus budgétaire et ce, dans le but de promouvoir l'effectivité de l'égalité de genre<sup>2</sup>. Le choix de l'intégration de la dimension genre dans la programmation budgétaire s'explique par le fait que le budget est un des principaux outils techniques reflétant les choix politiques, sociaux et économiques d'un Etat, ce qui signifie que l'articulation entre le budget et l'égalité de genre est une opération déterminante pour passer de l'égalité des droits à l'égalité effective.

Concrètement, la BSG est fondée sur la prise en considération des besoins différenciés des femmes et des hommes lors de la formulation, de la planification, l'exécution et de l'évaluation des politiques publiques (gender mainstreaming<sup>3</sup>).

La BSG est, dès lors, fondamentalement basée sur l'alignement des stratégies,

des programmes et des budgets sur les priorités nationales en termes de réduction des inégalités de genre décelées, conformément aux engagements pris en la matière<sup>4</sup>.

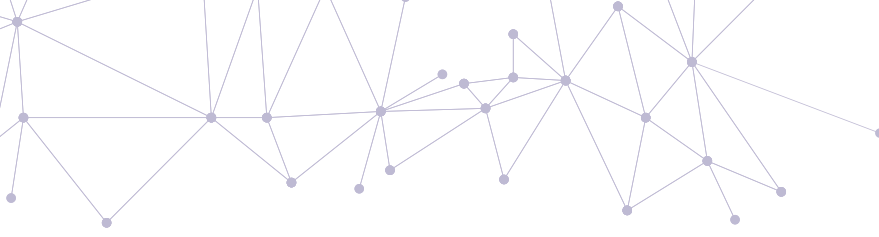
Au Maroc, l'application graduelle de la BSG, conduite par le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) en partenariat avec ONU Femmes depuis 2002, a été un des vecteurs importants à l'intégration de la dimension genre dans le cadre de la réforme budgétaire axée sur les résultats. En effet, les apports de la gestion budgétaire axée sur les résultats en termes de structuration des budgets autour de programmes avec des objectifs clairement définis ont constitué, pour le cas du Maroc, une porte d'entrée pour l'intégration de la dimension genre dans le processus budgétaire, tout en s'alignant sur les lignes directrices d'une planification stratégique sensible au genre (voir schéma ci-dessous).

<sup>1</sup> Le RBG dans sa version exhaustive et sa synthèse sont téléchargeables sur le site du Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) ([https://www.finances.gov.ma/Publication/db/2024/Rapport-Genre\\_Fr.pdf](https://www.finances.gov.ma/Publication/db/2024/Rapport-Genre_Fr.pdf)) et sur le site de la Direction des Etudes et des Prévisions Financières (DEPF) (<http://depf.finances.gov.ma/rapports-sur-le-budget-axe-sur-les-resultats-integrant-laspect-genre/>).

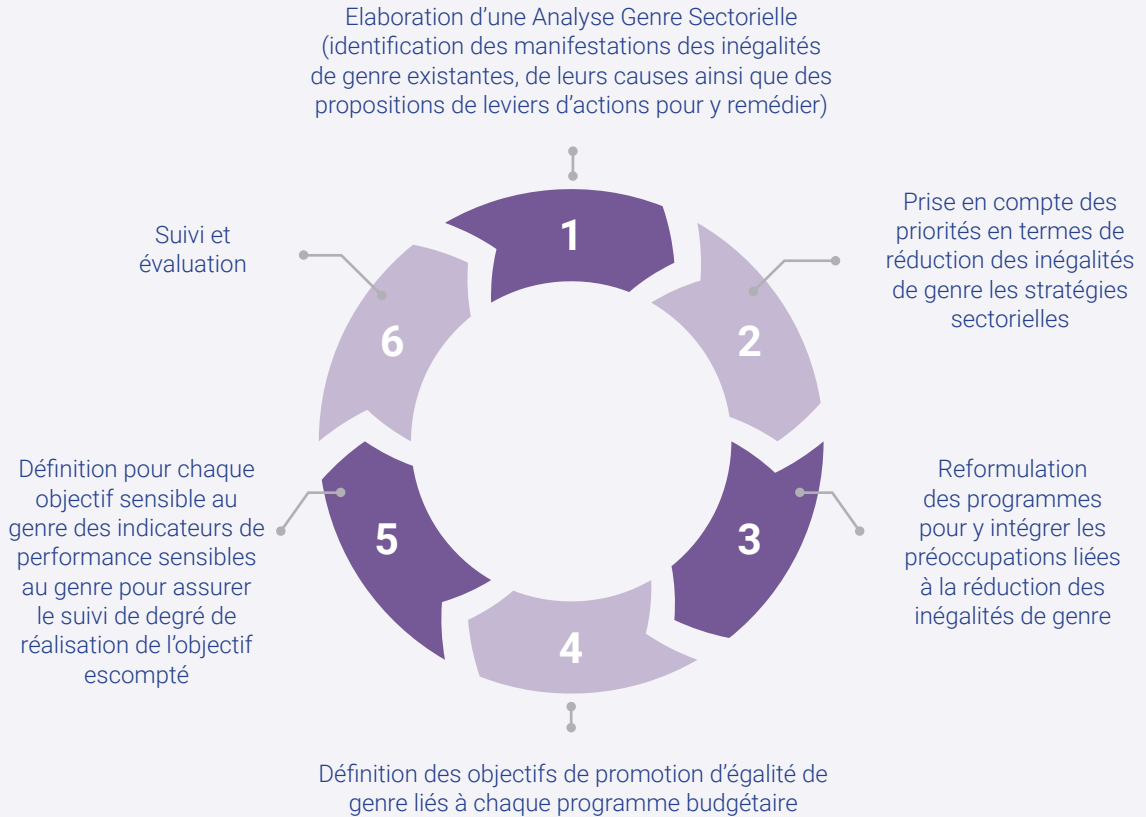
<sup>2</sup> Conseil de l'Europe, « L'égalité dans les budgets : pour une mise en œuvre pratique », 2009.

<sup>3</sup> D'après le Conseil de l'Europe, le gender mainstreaming signifie l'intégration d'une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes à tous les stades et à tous les niveaux des politiques, des programmes et des projets.

<sup>4</sup> Il s'agit des engagements internationaux pris par le Maroc dans le cadre de la Convention pour l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW), du Pacte International sur les Droits Économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC)... En termes d'harmonisation avec ses engagements, le Maroc a constitutionnalisé l'égalité entre les femmes et les hommes (article 19 de la Constitution de 2011), a mis en place plusieurs Lois promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes et protégeant les droits des femmes (code de la famille (2004), code du travail (2004), code de la nationalité..., la LOF de 2015, Loi sur la lutte contre les violences à l'égard des femmes (2018), ...).



## Les phases d'une programmation intégrant la dimension genre



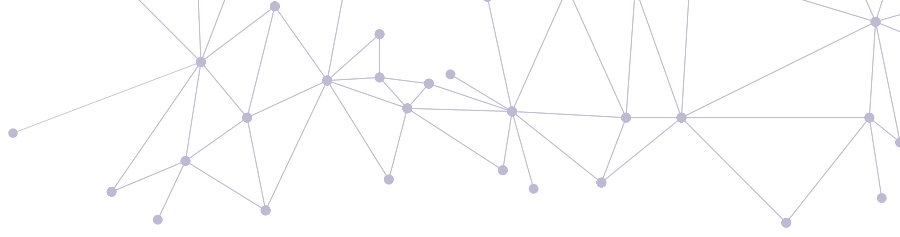
Source : G. Steger, *Refonte du Rapport sur le Budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect Genre, Rapport d'évaluation, mai 2019.*

L'application de la BSG au Maroc depuis 2002, a été renforcée par l'élaboration du Rapport sur le Budget axé sur les Résultats et tenant compte de l'aspect Genre (RBG) qui accompagne, depuis 2005, le projet de la Loi de Finances. Ledit rapport met la lumière sur le degré de prise en compte de la dimension genre dans les exercices de programmation et de budgétisation des départements ministériels et éclaire, ainsi,

la décision publique en la matière.

Le RBG est élaboré, depuis 2005, selon un processus :

- **Participatif** du fait de l'implication des départements ministériels dans sa rédaction ;
- **Progressif** et dynamique au regard de l'évolution continue de son contenu et des analyses qu'il inclut.



Ce processus a été rehaussée par l'adoption de la Constitution de 2011, qui en constitutionnalisant l'égalité et l'équité genre, a permis d'offrir des garanties inébranlables en matière d'égal accès aux droits d'ordre civil, politique, économique, socio-culturel ainsi qu'environnemental.

Cette dynamique vertueuse dans le sens de la consolidation du suivi de l'ancrage de la dimension genre dans les pratiques

de programmation des départements ministériels s'est renforcée par l'adoption, en 2015, d'une nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF). Cette Loi a instauré de nouveaux mécanismes prônant les vertus de la BSG (article 39) et qui, en outre, a institutionnalisé, conformément à son article 48, le RBG en tant que document de référence accompagnant annuellement le Projet de Loi de Finances.

## La LOF de 2015

### Une voie de progrès vers un ancrage systématique de la dimension genre dans les pratiques de programmation et de budgétisation des départements ministériels

La dynamique ayant accompagné le processus d'implémentation de la BSG au Maroc s'est appuyée sur la Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF) adoptée en 2015 qui a institutionnalisé de manière irréversible l'intégration de la dimension genre dans la programmation et la budgétisation des départements ministériels. Conformément aux dispositions de l'article 39 de ladite Loi, chaque programme relevant d'un même Ministère ou d'une même institution publique devrait être associé à des objectifs définis, ainsi que des indicateurs chiffrés. L'aspect genre est pris en considération dans la fixation de ces objectifs et de ces indicateurs qui sont à la charge du responsable du programme désigné par le département ministériel/institution concerné. Ces objectifs et indicateurs, qui sont repris

dans le Projet de Performance (PdP) élaboré par le Ministère ou l'Institution publique concernée, sont transmis à la commission parlementaire concernée, en accompagnement du projet de budget dudit Ministère ou institution.

La prise en compte des considérations liées à l'effectivité de la réduction des inégalités de genre dans la LOF place le Maroc parmi les pays pionniers en matière d'institutionnalisation de l'intégration du genre dans le processus de programmation budgétaire. Dans le même sillage, la LOF 2015, à travers son article 48, a institutionnalisé le Rapport sur le Budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect Genre comme étant un rapport accompagnant annuellement le projet de la Loi de Finances.



**Dahir n° 1-15-62 du 14 chaabane 1436 (2 juin 2015) portant promulgation de la loi organique n° 130-13 relative à la loi de finances.**

LOUANGE A DIEU SEUL !

(Grand Sceau de Sa Majesté Mohammed VI)

Que l'on sache par les présentes – puisse Dieu en élever et en fortifier la teneur !

Que Notre Majesté Chérifienne,

Vu la Constitution, notamment ses articles 42, 50, 85 et 132 ;

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 961/15 du 29 rejeb 1436 (18 mai 2015) par laquelle il déclare que les dispositions de la loi organique n° 130-13 relative à la loi de finances ne sont pas contraires à la Constitution,

A DÉCIDÉ CE QUI SUIT :

Est promulguée et sera publiée au *Bulletin officiel*, à la suite du présent dahir, la loi organique n° 130-13 relative à la loi de finances, telle qu'adoptée par la Chambre des représentants et la Chambre des conseillers.

Fait à Rabat, le 14 chaabane 1436 (2 juin 2015).

Pour contresigner :

Le Chef du gouvernement,

ABDEL-ILAH BENKIRAN.

Loi organique n° 130-13 relative à la loi de finances

**Article 39**

Un programme est un ensemble cohérent de projets ou actions relevant d'un même département ministériel ou d'une même institution et auquel sont associés des objectifs définis en fonction des finalités d'intérêt général ainsi que des indicateurs chiffrés permettant de mesurer les résultats escomptés et faisant l'objet d'une évaluation qui vise à s'assurer des conditions d'efficacité, d'efficience et de qualité liées aux réalisations.

Un responsable par programme, désigné au sein de chaque département ministériel ou institution, est chargé de définir les objectifs et indicateurs dudit programme et d'assurer le suivi de sa mise en œuvre.

Les objectifs d'un programme et les indicateurs y afférents sont repris dans le projet de performance élaboré par le département ministériel ou l'institution concerné. Ledit projet de performance est présenté à la commission parlementaire concernée, en accompagnement du projet du budget dudit département ministériel ou institution.

L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs cités ci-dessus.

Les crédits afférents à un programme sont répartis, selon le cas, à l'intérieur :

- des chapitres relatifs au budget du département ministériel ou institution concerné ;
- des chapitres relatifs aux services de l'Etat gérés de manière autonome rattachés au département ministériel ou institution concerné ;
- des comptes d'affectation spéciale rattachés au département ministériel ou institution concerné.

**Article 48**

Le projet de loi de finances de l'année est déposé sur le bureau de la Chambre des représentants, au plus tard le 20 octobre de l'année budgétaire en cours.

Il est accompagné des documents suivants :

(1) note de présentation de la loi de finances comportant des données concernant les investissements du budget général ainsi que les impacts financiers et économiques des dispositions fiscales et douanières proposées;

(2) rapport économique et financier ;

(3) rapport sur les établissements et entreprises publics ;

(4) rapport sur les services de l'Etat gérés de manière autonome ;

(5) rapport sur les comptes spéciaux du Trésor ;

(6) rapport sur les dépenses fiscales ;

(7) rapport sur la dette publique ;

(8) rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre ;

(9) rapport sur les ressources humaines ;

(10) rapport sur la compensation ;

(11) note sur les dépenses relatives aux charges communes ;

(12) rapport sur le foncier public mobilisé pour l'investissement ;

(13) note sur la répartition régionale de l'investissement.

Au vu de ce contexte normatif, institutionnel et programmatique favorable, le contenu du RBG a opéré, à partir de l'année 2019, un passage à un nouveau palier d'analyse pour rehausser sa pertinence, en tant qu'instrument de suivi et d'évaluation sous le prisme genre de l'action publique.

A cet effet, une refonte du RBG a été opérée en 2019 et a été concrétisée au titre du Rapport accompagnant le Projet de la Loi de Finances 2020 avec, entre autres, l'introduction d'un chapitre permanent relatif à l'analyse de macrocriticité de l'égalité de genre<sup>5</sup> en plus de celui dédié à l'analyse des efforts ministériels en matière d'application de la BSG conformément aux dispositions de la LOF de 2015.

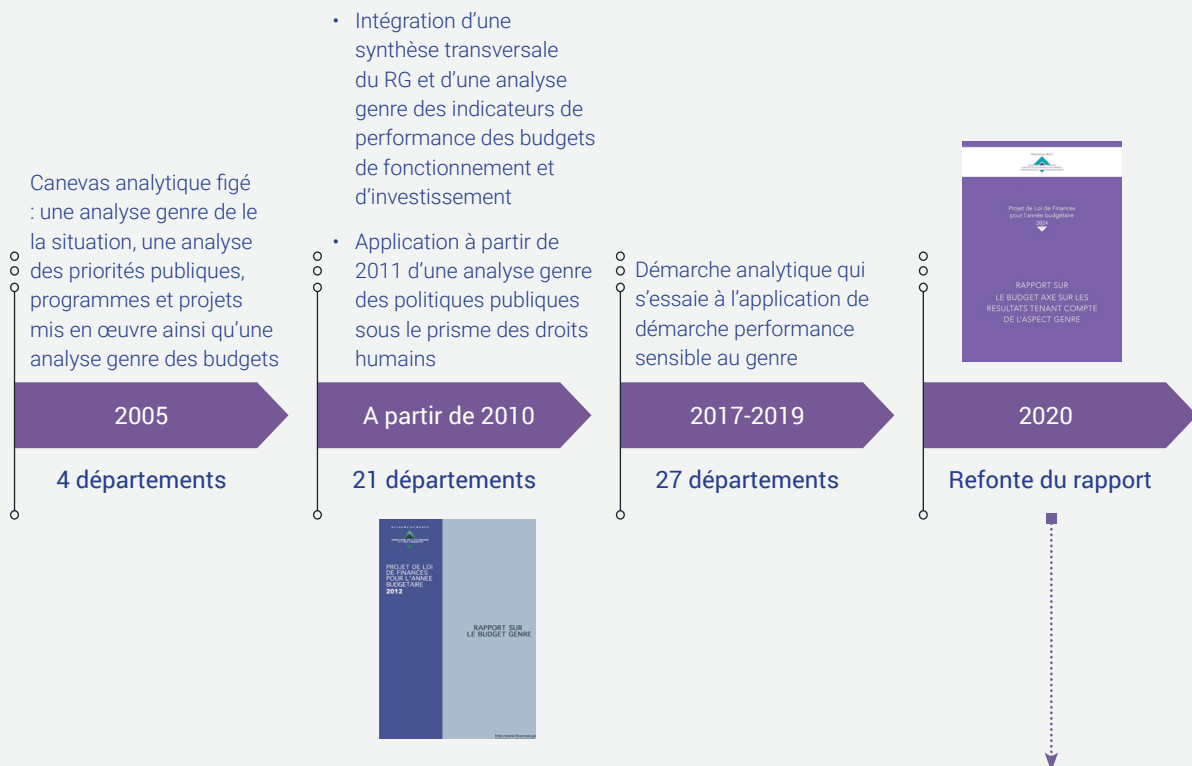
Ceci dit, le chapitre traitant la macrocriticité de l'égalité entre les femmes et les hommes

a mis en exergue, depuis l'édition 2020 du RBG accompagnant le PLF 2020, les constats et les conclusions réalisées dans ce sens et portant, entre autres, sur le coût économique des inégalités de genre sur le marché du travail au Maroc, sur l'apport économique de la concrétisation des cibles du Nouveau Modèle de Développement en matière d'accroissement de l'activité des femmes, sur les effets de la crise pandémique du Covid-19 sur les inégalités de genre au Maroc...

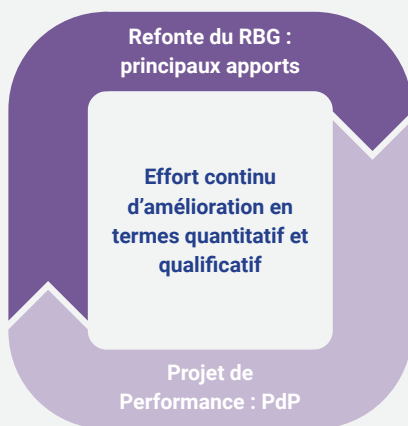
L'édition 2020 du RBG marque, dès lors, un début de rupture par rapport aux éditions précédentes du RBG tant au niveau du processus de sa préparation et d'élaboration qu'au niveau de son contenu et des mécanismes de dissémination de ses conclusions.

5 Selon le FMI, une question est macro-critique si elle affecte ou si elle est susceptible d'affecter les résultats économiques d'un pays.

## 19 éditions du RBG : Une quête continue d'amélioration



- Alignement des chaînes de résultats sensibles au genre traitées dans le RBG sur celles des Projets de Performance (PdP) ;
- Adoption d'un canevas clair et pertinent qui fournit aux départements ministériels des orientations détaillées comprenant des modèles et des explications adéquats ;
- Adoption d'une nouvelle architecture du RBG pour lui assurer davantage de clarté avec l'intégration d'un chapitre permanent portant sur les enjeux économiques liés à la réduction des inégalités des sexes (macro-criticité).



- Conformément aux dispositions de la LOF 2015, les ministères s'engagent, chaque année, à élaborer leurs Projets de Performance (PdP) qui accompagnent les projets de leurs budgets sectoriels transmis aux commissions sectorielles parlementaires.
- Ces PdPs déclinent, entre autres, la stratégie du département ministériel, les crédits qui lui sont octroyés, ainsi que les objectifs et les indicateurs de performance y afférents qui intègrent la dimension genre.



## 1.2. RBG : Quelle structure ? Quel contenu ?

A partir de l'édition 2020 et conformément aux conclusions et aux recommandations issues de l'étude relative à la refonte du RBG, la structure du rapport est désormais déclinée comme suit :

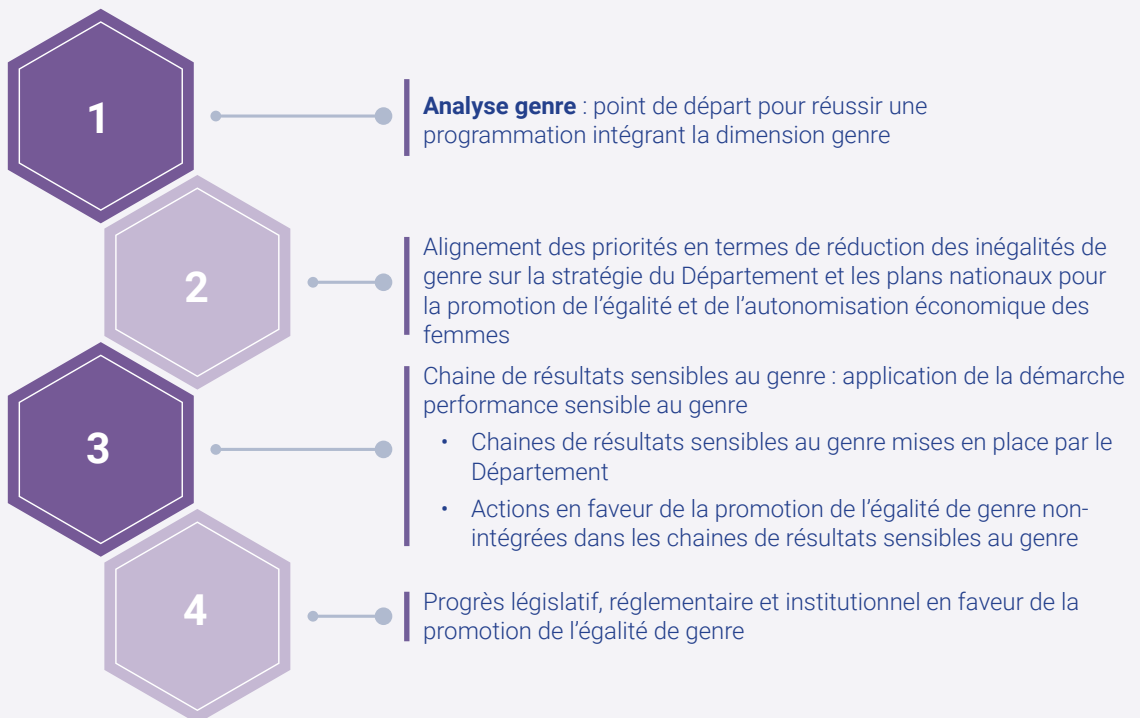
- ▶ Une introduction qui met en exergue les objectifs du rapport et les faits saillants ayant marqué l'année écoulée et en cours ;
- ▶ Un chapitre qui met l'accent sur les enjeux économiques liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes (macro-criticité de l'égalité de genre) ;
- ▶ Un chapitre traitant les efforts déployés par les départements ministériels dans le sens de la réduction des inégalités de

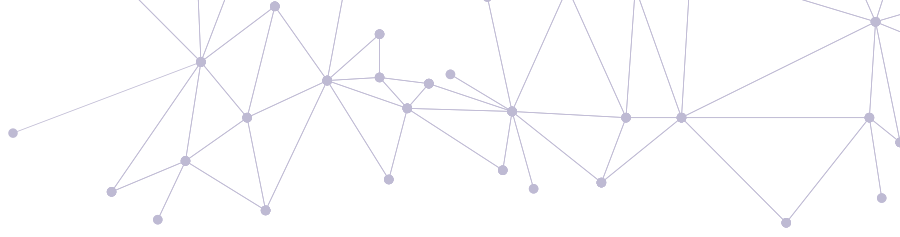
genre, par le biais de l'application d'une programmation et d'une budgétisation sensibles au genre.

Les départements et les institutions couverts par le RBG sont scindés en trois groupes à savoir :

- **Groupe 1** : Assises juridiques et institutionnelles en faveur de l'égalité de genre ;
- **Groupe 2** : Efforts continus pour un accès équitable aux services sociaux et aux infrastructures de base ;
- **Groupe 3** : Accès équitable aux facteurs de production pour une autonomisation économique renforcée des femmes.

Il est à noter que chaque département est analysé selon la grille suivante :





Des annexes statistiques qui mettent en relief les informations relatives à la situation de l'égalité de genre au niveau de chaque département ministériel, en termes de présence quantitative

et qualitative des femmes dans ses structures organisationnelles ainsi qu'en termes d'accès au service public dont est chargé le département en question (éducation, santé, emploi...).

2

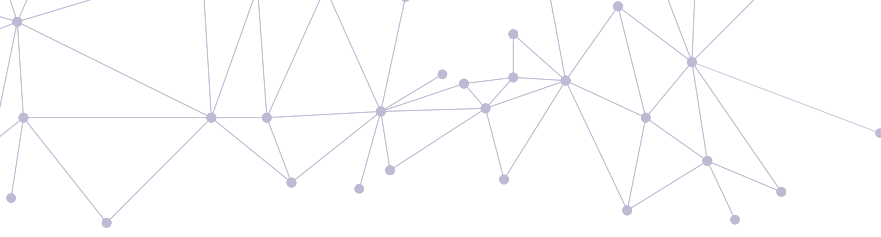
## **19<sup>ème</sup> édition du RBG accompagnant la Loi de Finances 2024 : une dynamique maintenue et soutenue pour une application réussie de la BSG malgré un contexte mondial confronté à des défis et des incertitudes persistantes eu égard à la succession de crises multidimensionnelles -sanitaire, géopolitique et climatique-**

L'édition 2024 du RBG s'inscrit dans un contexte marqué par la succession de crises multidimensionnelles -sanitaire, géopolitique et climatique-, mettant à l'épreuve la résilience des économies mondiales. Ces crises risquent d'exacerber les inégalités entre les hommes et les femmes partout dans le monde y compris au Maroc. Ce contexte interpelle la consolidation de l'intégration systématique, effective et concrète de la dimension genre dans les politiques publiques qui constitue la condition sine qua none pour arpenter la voie de l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Discours Royal du 23<sup>ème</sup> anniversaire de la Fête du Trône, met en évidence cette nécessité d'intensifier les efforts en faveur de politiques concrètes en faveur de l'égalité entre les sexes, impliquant activement toutes les forces vives du pays. Cet impératif est également préconisé par les recommandations du Rapport sur le

Nouveau Modèle de Développement ainsi que par les orientations des circulaires du chef du Gouvernement, appelant à renforcer l'engagement collectif et proactif des départements ministériels, en ancrant les objectifs en faveur de la réduction des inégalités de genre dans leur programmation et budgétisation.

La BSG, à travers les mécanismes qu'elle requière pour une intégration systématique de la perspective de genre dans les pratiques de programmation et de budgétisation de l'action publique, répond à cet impératif. Dans ce sens, il est gratifiant de constater que l'expérience marocaine en matière d'application de la BSG s'aligne parfaitement sur les 7 leviers d'actions identifiés par l'OCDE, en 2023, comme étant des prérequis qui conditionnent la consolidation de l'efficacité et de l'efficience des politiques publiques visant la réduction des inégalités de genre.



Pour cerner les contours d'une démarche BSG à la hauteur des enjeux cruciaux dictés par un contexte mondial complexe et incertain, l'édition 2024 du RBG aborde en profondeur les dimensions suivantes :

- L'analyse de la contribution du développement de l'éducation préscolaire à la promotion de l'égalité des sexes, en particulier, à l'autonomisation économique des femmes ;
- L'examen des efforts consentis par les 24 départements ministériels couverts par le RBG pour asseoir une programmation budgétaire intégrant la dimension genre et ce, conformément aux dispositions de la LOF de 2015 et aux orientations de la circulaire du Chef de Gouvernement (n°6/2023) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale au titre de la période 2024-2026 assorties des objectifs et des indicateurs de performance.

## 2.1. Le développement du préscolaire : un gisement d'opportunités en matière de renforcement de l'autonomisation des femmes et de réduction des inégalités de genre

En favorisant la valorisation du capital humain, la promotion de l'égalité de genre, l'accroissement de la mobilité sociale et l'optimisation de la productivité des travailleurs et travailleuses assumant des responsabilités familiales, le

développement du préscolaire devient un pilier fondamental pour la réalisation d'une croissance durable et inclusive. Partant de cette réalité, l'édition 2024 du RBG s'est attelée à analyser les potentialités liées au développement du préscolaire, en termes de création d'emplois, notamment, féminins. Ces analyses ont pris appui sur l'outil stratégique<sup>6</sup> du programme Commun d'ONU Femmes et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) intitulé « Favoriser l'emploi décent pour les femmes grâce à des politiques inclusives et aux investissements dans l'économie des soins à autrui » qui intègre le Maroc comme pays bénéficiaire.

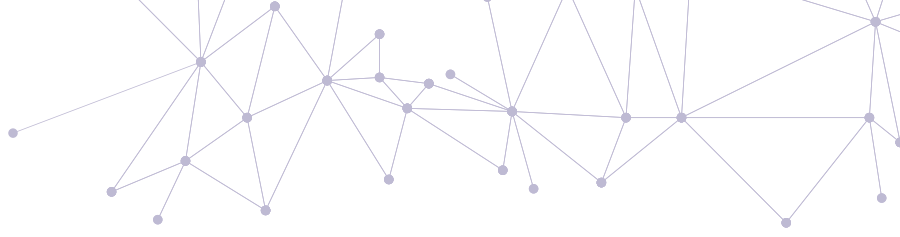
L'application de cet outil pour le cas du Maroc a permis de quantifier l'écart entre l'offre réelle des services du préscolaire à l'échelle nationale et la demande potentielle estimée à partir de cibles prédéfinies. Cette étape a rendu possible l'estimation, moyennant un modèle input-output, des gains potentiels, en termes de création d'emploi y compris féminins, qui pourraient être générés par la généralisation du préscolaire au Maroc.

### États des lieux du préscolaire au Maroc

En réponse aux Orientations Royales et aux engagements pris dans le cadre de l'Objectif de Développement Durable 4, le Maroc a lancé, en 2018, le Programme National de Généralisation et de Développement du Préscolaire

6 Guide des Investissements Publics dans l'Economie des Soins à Autrui Outil de Soutien Politique pour Estimer les déficits, les coûts d'investissement et les retombées économiques liés au Secteur de Soins à autrui, ONU Femmes /OIT, Mars 2021.



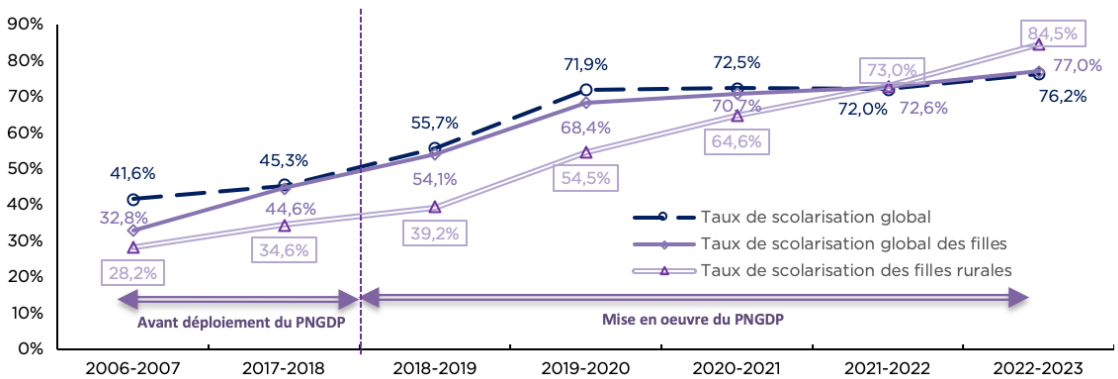


(PNGDP). Ce programme a pour objectifs la généralisation de l'accès au préscolaire à l'horizon 2027-2028 pour les enfants âgés de 4 et 5 ans, l'amélioration de la qualité de l'enseignement préscolaire, la mise à niveau du préscolaire actuel, la formation initiale et continue des éducatrices et éducateurs et la discrimination positive au profit des zones rurales et périurbaines. Dans ce sillage, il est à noter que la nouvelle feuille de route de la réforme du système éducatif national au titre de la période 2022-2026 est fondée sur 12 engagements dont le premier est relatif à la généralisation d'un préscolaire de qualité pour préparer les petits enfants à l'enseignement primaire, ce qui ne peut qu'appuyer les engagements pris dans le cadre du PNGDP.

En effet, l'entrée en vigueur du PNGDP

à partir de l'année 2018 a contribué significativement à l'accroissement du taux de préscolarisation, comme en témoigne l'analyse de son évolution au Maroc qui fait état d'une progression remarquable passant d'à peine 42% en 2006-2007 et 45% en 2017-2018 à 76,2% durant l'année scolaire 2022-2023. Cette accélération a touché autant le milieu urbain que rural et les filles au même titre que les garçons. Ainsi, le taux global de préscolarisation des petites filles est passé de 33% durant l'année scolaire 2006-2007 à 77% au titre de l'année scolaire 2022-2023. Le taux de préscolarisation des petites filles rurales a, à son tour, s'est considérablement accru, en enregistrant un taux qui se situe à 84,5% au cours de l'année scolaire 2022-2023 contre 28,2% durant l'année scolaire 2006-2007.

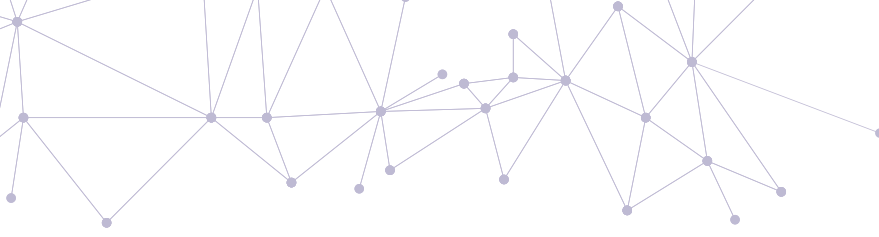
**Graphique 1 : Evolution du taux de préscolarisation par sexe et par milieu**



Source : Ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports

A noter que ce net rebond s'est accompagné d'une reconfiguration des structures qui forment l'offre du préscolaire au Maroc. Il est à noter à cet égard que la part d'enfants

accueillis par les structures du préscolaire traditionnel a accusé un repli de 63% depuis l'opérationnalisation du PNGDP et ce, au profit des structures du préscolaire

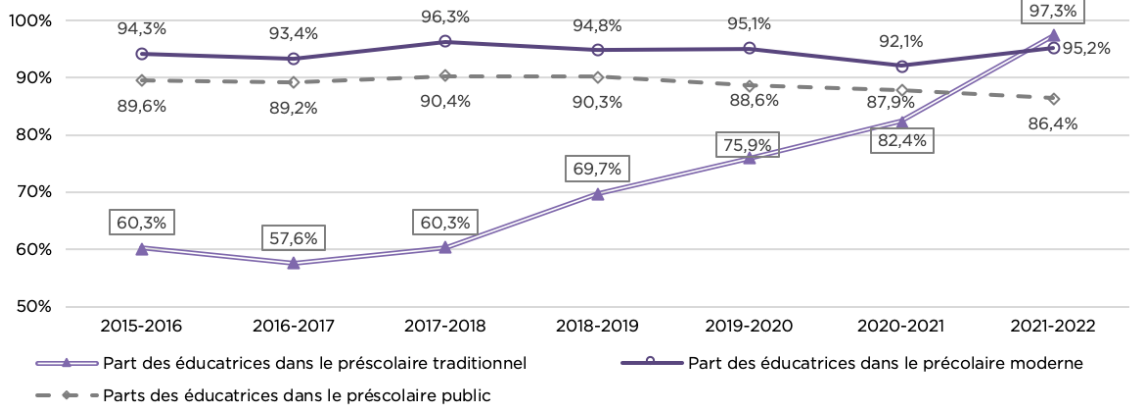


moderne et public. L'analyse sous le prisme genre des enfants accueillis par structure du préscolaire durant l'année scolaire 2021-2022 fait état d'une part moyenne des filles dans le total des enfants inscrits dans le préscolaire traditionnel qui avoisine 50% et d'une part de 49% pour ce qui est structures du préscolaire moderne et public dans

presque l'ensemble des régions du pays.

Force est de constater que le corps des enseignant.e.s du préscolaire est fortement dominé par les enseignantes. Ces dernières représentent respectivement 86%, 95% et 97% du total des enseignants du préscolaire public, moderne et traditionnel au titre de l'année scolaire 2021-2022.

**Graphique 2 : Part des enseignantes dans le total du corps enseignant du Préscolaire**



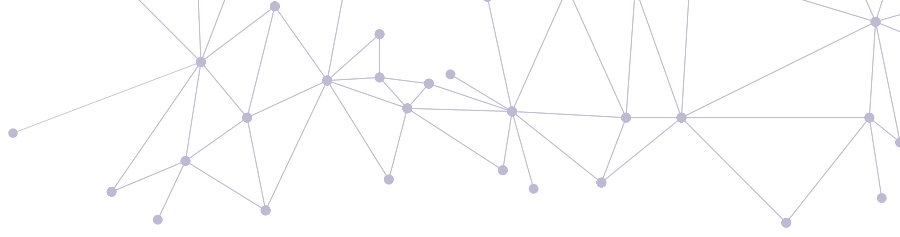
Source : Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des Sports

### Développement du Préscolaire au Maroc : Qu'en est-il de sa contribution à la réduction des inégalités de genre ?

Partant de l'état des lieux la caractérisation et l'évolution de l'accès au préscolaire au Maroc, l'édition 2024 du RBG s'est attelée à appliquer, pour le cas du Maroc, l'outil stratégique du programme conjoint d'ONU Femmes et de l'OIT. Cet outil permet la quantification de l'écart entre l'offre réelle des services du préscolaire à l'échelle nationale et la demande potentielle et d'estimer, moyennant un modèle input-output, les gains économiques potentiels en matière de création d'emplois y compris

féminins et de réduction des inégalités de genre.

Ces exercices d'estimation d'écart et de simulation se sont basés sur un scénario dit de couverture qui reproduit les tendances récentes de l'accès au préscolaire et prend comme référence les cibles du PNGDP qui ambitionne d'atteindre un taux de préscolarisation de 100% à l'horizon 2027-2028 pour les enfants âgés de 4 et 5 ans. Il en ressort que la capacité totale requise pour atteindre les cibles du PNGDP en termes de généralisation de la préscolarisation des petits enfants âgés de 4 ans à 5 ans, est de 1,3 million d'enfant. De fait, la capacité



additionnelle nécessaire, qui correspond à l'écart entre le nombre potentiel d'enfants à préscolariser et le nombre d'élèves déjà inscrits, serait de 550.331 élèves.

Dans le même esprit, la quantification des gains socio-économiques qui pourraient être engendrés par l'atteinte des cibles du PNGDP a révélé que la généralisation du préscolaire pour les enfants âgés de 4 à 5 ans permettrait la création de 51.903 nouveaux emplois. Il est à noter à cet égard qu'environ 71% de ces emplois créés (soit 36.832 emplois) sont des emplois directs. L'analyse sous le prisme genre de ces emplois fait état de la création de 46.713 emplois au profit des femmes et de 5.190 emplois pour les hommes.

Il est, en outre, important de souligner que l'atteinte des cibles du PNGDP permettrait de générer non seulement plus d'emploi pour les femmes, mais également de renforcer l'accès des femmes à l'emploi décent. De plus, le développement du préscolaire pourrait, également, entraîner des effets positifs sur l'offre de main d'œuvre féminine, à travers l'allègement du temps consacré aux travaux de soins non rémunérés, ce qui est en mesure de

favoriser l'accroissement de la participation des femmes à la population active.

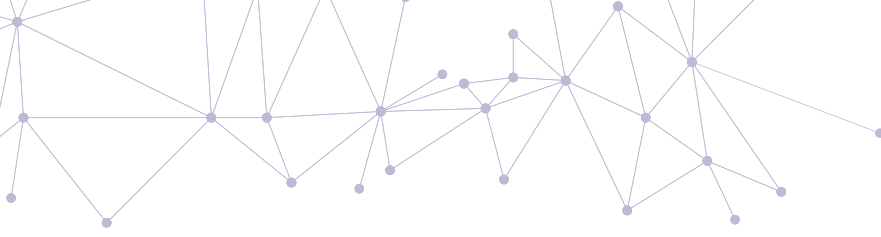
Ce faisant, le développement du préscolaire à l'échelle nationale, tenant compte de l'intensité des emplois directs et indirects y compris féminins qu'il pourrait générer et des revenus qu'il pourrait potentiellement valoriser, constitue un levier d'action favorisant la consolidation de l'autonomisation économique des femmes, la réduction des inégalités de genre et la valorisation du capital humain.

## 2.2. Quelles avancées en matière d'application et d'appropriation de la BSG par les départements ministériels ?

L'OCDE a mené, en 2023, une étude<sup>7</sup> visant à examiner les pratiques de plusieurs de ses pays membres en matière d'application de la BSG<sup>8</sup>. Par le biais des résultats découlant de cet examen, l'OCDE a mis la lumière sur 7 leviers d'actions dont la contribution à la pertinence de l'application de la BSG a été jugée significative. Il est gratifiant de constater que l'expérience marocaine en matière d'application de la BSG s'aligne parfaitement sur ces 7 leviers d'actions, comme l'atteste le tableau qui suit:

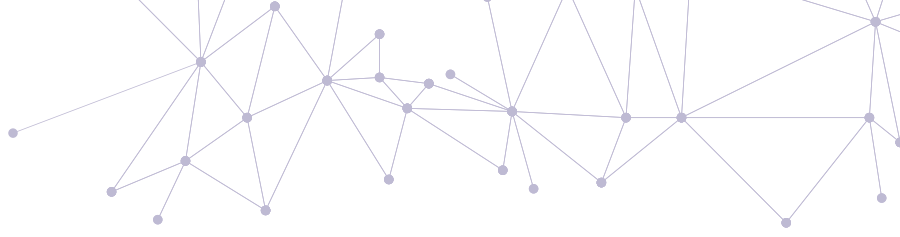
<sup>7</sup> « Bonnes pratiques de l'OCDE en matière de budgétisation sensible au genre », revue de l'OCDE sur la gestion budgétaire, volume 2023, numéro 1, février 2023.

<sup>8</sup> Un nombre croissant de pays de l'OCDE pratiquent la budgétisation sensible au genre : en 2015, moins de la moitié (44 %) des pays de la zone OCDE avaient recours à la BSG. Cette part a atteint en 2023 un peu plus de 60 % des pays.



**Tableau 1 : Alignement de la démarche suivie par le Maroc en matière d'application de la BSG sur les 7 prérequis préconisés par l'OCDE pour un ancrage réussi de la BSG dans les pratiques des départements ministériels**

Prérequis préconisés par l'OCDE	Contenu du Prérequis	Application et implication pour le cas du Maroc
Renforcement du lien entre la budgétisation et les principaux objectifs en matière d'égalité des genres	La BSG devrait reposer sur des objectifs nationaux d'égalité de genre recensant les domaines essentiels sur lesquels les efforts de toute l'administration publique doivent se concentrer	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'alignement de l'application de la BSG sur les objectifs du PGE I, II et III</li> </ul>
Consolidation de la pérennité de la BSG	Il est essentiel de doter la BSG d'assises juridiques et d'outils et structures claires en mesure de la rendre durable à long terme et d'en faire une composante essentielle des travaux de l'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>Institutionnalisation de la BSG à travers la LOF de 2015 (articles 39 et 48)</li> </ul>
Incorporation de la BSG à un cadre budgétaire global en termes organisationnel et fonctionnel	La BSG devrait s'ancrer parfaitement à l'approche budgétaire générale. Aussi, il est préconisé que le pilotage de la BSG soit confié à l'autorité en charge du budget, étant donné qu'elle détient l'expertise requise pour prendre des décisions budgétaires pertinentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en compte de la dimension, à travers la LOF de 2015, dans les pratiques de programmation et de budgétisation des départements ministériels.</li> <li>Pilotage de la BSG par le CE-BSG qui relève de la Direction du Budget/MEF</li> </ul>
Intégration des outils de la BSG à toutes les étapes du cycle budgétaire	Il s'agit d'intégrer les questions liées à l'égalité des sexes à chaque étape du processus budgétaire (de la phase de planification budgétaire, à l'établissement du budget et la présentation du projet de Loi de Finances)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusion à l'occasion de la préparation de la programmation budgétaire triennale de circulaires du Chef du Gouvernement spécifient les points d'ancrage de la dimension genre dans la programmation budgétaire assortie d'objectifs et d'indicateurs de performance</li> </ul>
Renforcement du recours aux données et aux analyses intégrant la dimension genre	La bonne mise en œuvre de la BSG repose sur la réalisation de diagnostic des inégalités de genre et d'analyse d'impact genre qui dépendent, à leur tour, de la disponibilité des données sensibles au genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboration des analyses genre sectorielles par plusieurs départements ministériels avec l'appui du CE-BSG et des partenaires techniques et financiers (UE, AFD).</li> <li>Réalisation d'études sur la macro-criticité de l'égalité de genre auxquelles est dédié un chapitre du RBG...</li> </ul>
Renforcement du lien	Il est impératif de renforcer les compétences des acteurs publics concernés tout en veillant à allouer les ressources indispensables pour garantir une mise en œuvre réussie de la BSG.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place par le CE-BSG d'un plan d'action au service d'un accompagnement rapproché et continu des départements ministériels</li> </ul>
Consolidation de la transparence et de la responsabilité de l'administration par le biais de la BSG	Il est recommandé de publier une déclaration qui décline les effets du budget sur l'égalité de genre et qui accompagne la présentation du projet de budget au Parlement. Cette déclaration facilite la compréhension par les parlementaires de la contribution des budgets dans la concrétisation des objectifs d'égalité de genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboration du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre accompagnant annuellement le Projet de la Loi de Finances.</li> <li>Elaboration des Projets de Performance (PdP) qui sont discutés lors de l'examen des budgets ministériels.</li> <li>Elaboration des Rapports de Performance et des Audits de performance qui intègrent la dimension genre.</li> </ul>



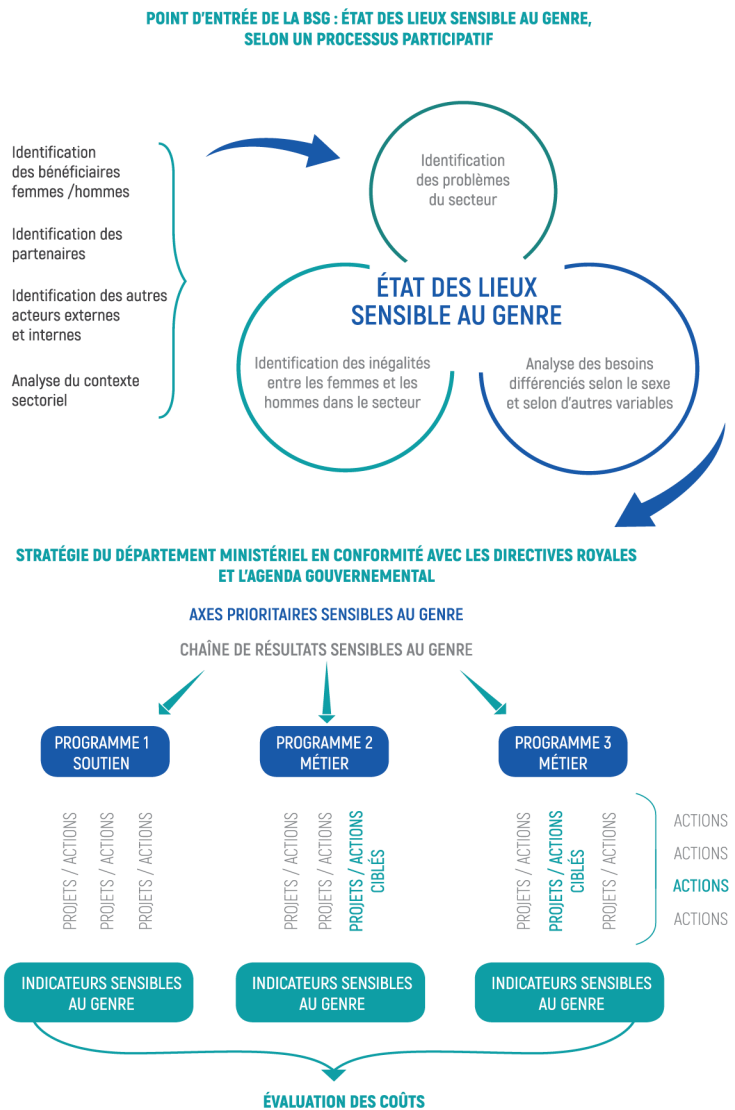
Tenant compte des éléments qui sont soulevés dans le tableau qui précède et en s'appuyant sur la grille d'analyse des départements ministériels (voir point 1.2), plusieurs constats ont été soulevés en

lien avec l'état d'avancement de la mise en œuvre et de l'appropriation de la BSG par les départements ministériels. Ci-après les constats les plus marquants :

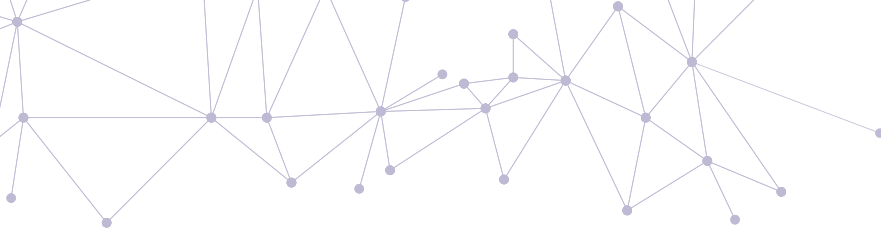
### 2.2.1. Analyse genre : point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Les analyses genre, à travers l'identification des manifestations des inégalités de genre dans le secteur étudié, leurs causes et les éventuels leviers d'actions à même de les réduire, sont considérées comme des prérequis essentiels à même de réussir une programmation et une budgétisation sensibles au genre.

Les étapes de la planification stratégique sensible au genre



Source : L'ancrage de la Budgétisation Sensible au genre dans les stratégies, les programmes et les actions des départements ministériels, Ministère de l'Economie et des Finances-Maroc, Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre, l'Union Européenne.



Dans le cadre du Programme d'Appui de l'Union Européenne à la mise en œuvre du PGE II et de l'appui apporté par le Centre d'Excellence pour la BSG (CE-BSG) en partenariat avec l'Agence Française de

Développement (AFD), plusieurs Analyses Genre Sectorielles ont été réalisées entre 2018 et 2019 au profit de plusieurs Ministères et Départements :

Ministère de la Justice

Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille

Département chargé de la Réforme de l'Administration

Département chargé de la Communication

Département chargé de l'Energie

Département chargé de l'Eau

Département de l'Education Nationale

Ministère de la Santé et de la Protection Sociale

Département chargé de la Formation Professionnelle

Département chargé de la Jeunesse

Ministère d'Inclusion Economique de la Petite Entreprise d'Emploi et des Compétences

Département chargé de l'Agriculture

Département chargé de la Pêche

Ministère de l'Industrie et du Commerce

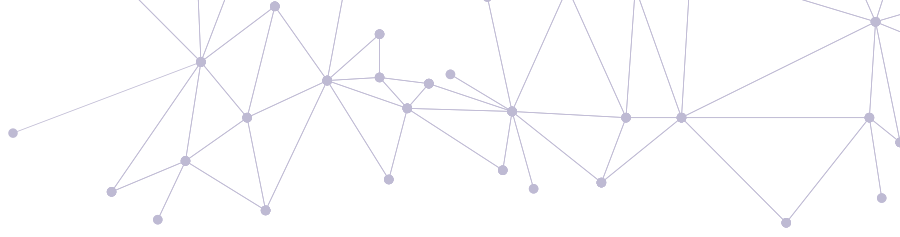
Les années 2022 et 2023 sont marquées par le lancement de l'élaboration des Analyses Genre Sectorielles relatives au Ministère de l'Economie et des Finances et à celui

de la Justice ainsi qu'aux Départements chargés de la Réforme de l'Administration, de l'Habitat et de la Politique de la Ville et de la Jeunesse.



### **Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) :**

Le MEF est en phase de finalisation de son analyse genre dont les travaux d'élaboration ont été initiés depuis l'année 2022 en partenariat avec ONU Femmes. Cette analyse a pour objectifs d'identifier les enjeux liés à l'égalité de genre en relation avec le système fiscal et douanier national et de proposer les leviers d'action en mesure de permettre la consolidation de l'ancrage de la dimension genre dans les pratiques de programmation et de budgétisation des administrations fiscale et douanière relevant du MEF.



### **Ministère de la Justice :**

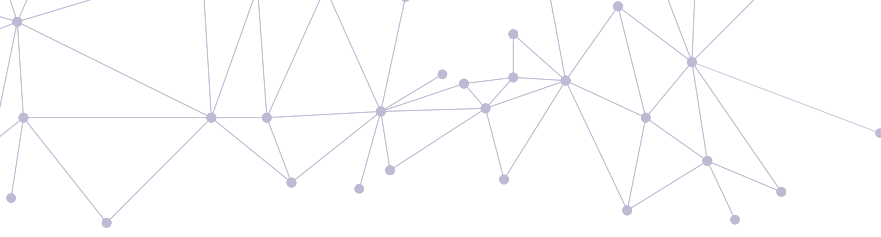
Un appel d'offre a été lancé, en août 2023, pour la réalisation d'une analyse genre de l'ensemble du secteur de la Justice. Cette analyse s'inscrit dans le cadre d'un partenariat entre le Ministère, le CE-BSG, l'ONU Femmes, la Commission Economique et Sociale pour l'Asie occidentale (ESCWA) et de l'Union Européenne (UE). Elle a pour objectifs l'identification des enjeux genre au sein du secteur de la justice, l'étude de la pertinence des rôles et des responsabilités de l'ensemble des intervenants dans le secteur et la déclinaison de mécanismes opérationnels pour consolider l'intégration de la dimension genre dans les domaines législatifs, institutionnels et administratifs ainsi que les services rendus aux citoyens et citoyennes afférents au secteur.

### **Département chargé de la Réforme de l'Administration :**

Le département a initié, lors du mois de mai 2023, les travaux pour l'élaboration d'une nouvelle analyse genre qui se focalise, essentiellement, sur les aspects liés à la transformation numérique de l'administration publique. De fait, cette analyse ambitionne d'étudier, sous le prisme genre, l'impact de la digitalisation sur l'accès des usagères et usagers aux services publics offerts ainsi que sur l'amélioration du mode de travail des fonctionnaires femmes et hommes.

### **Département chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville (DHPV) :**

Le Département a lancé, en 2022, les travaux d'élaboration d'une Analyse Genre du Secteur de l'habitat et de la politique de la ville, en partenariat avec le CE-BSG et l'ONU Femmes. Cette analyse qui est en cours de finalisation a pour objectif d'établir un diagnostic détaillé, basé sur des évidences quantitatives et qualitatives émanant du terrain, des enjeux liés à la réduction des inégalités de genre dans le secteur de l'habitat au Maroc. En plus du diagnostic, cette analyse devrait décliner les actions à entreprendre pour répondre aux besoins spécifiques et différenciés des populations en termes d'accès au logement et à un meilleur cadre de vie urbaine et ce, dans les limites des prérogatives du DHPV.



D'autres départements ministériels ou bien institutions publiques ont élaboré des études en mesure de mettre la lumière sur la situation des inégalités de genre aussi bien

dans leurs structures organisationnelles que dans leurs secteurs d'actions et dans l'action publique dans sa globalité à savoir :

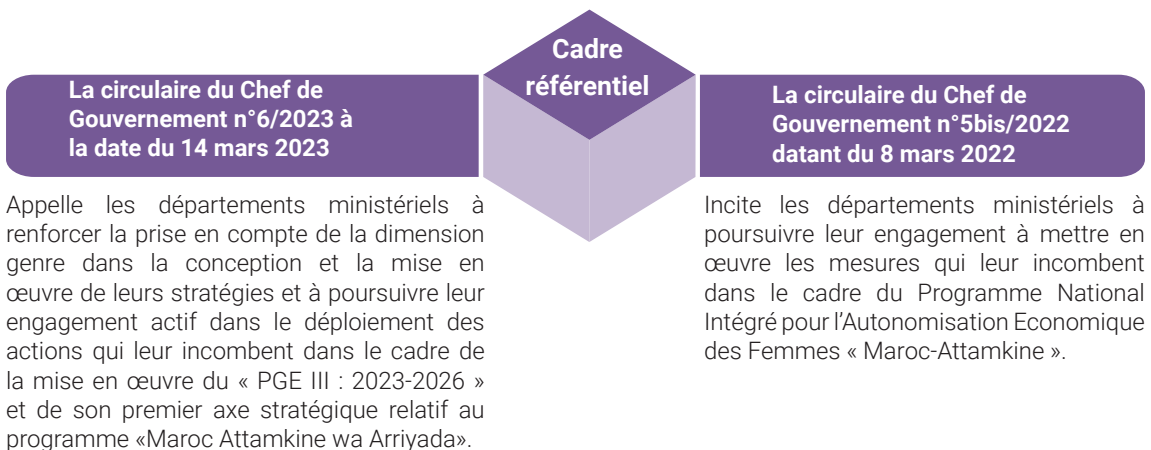
#### **Haut-Commissariat au Plan (HCP) :**

Même si le HCP ne dispose pas encore de sa propre analyse genre, les données qu'il collecte et les analyses qu'il effectue et diffuse sont les principales sources d'informations fiables à même de mettre en place des actions publiques en faveur de la promotion de l'égalité de genre.

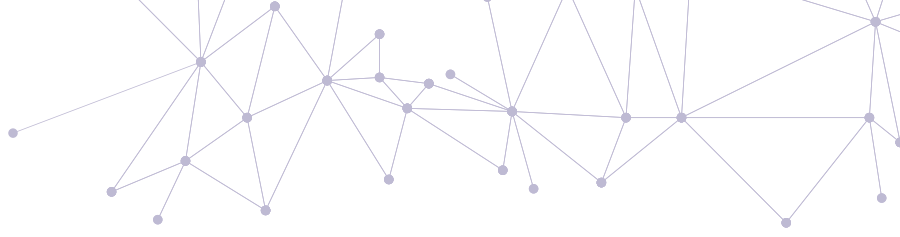
#### **Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) :**

Bien qu'il ne dispose pas d'analyse genre propre à ses métiers et ses champs d'actions, le CESE prend en considération, depuis sa mise en place en 2011, les préoccupations liées à la réduction des inégalités de genre dans le cadre de l'élaboration des rapports, des avis et des auto-saisines afin d'orienter les politiques publiques vers une action pertinente en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la protection des droits des femmes. genre.

### 2.2.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre sur la stratégie du Département et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et de l'autonomisation économique des femmes







## Lancement des concertations pour l'élaboration du plan d'action relatif au PGE III

Tout en tenant compte des enseignements et des recommandations issus des évaluations des première et deuxième éditions du PGE, le PGE III a été conçu comme une réponse opérationnelle aux Orientations Royales<sup>9</sup>, aux recommandations du Rapport sur le NMD et aux priorités du Programme Gouvernemental au titre de la période 2021-2026. Le processus de concertation accompagnant les travaux d'élaboration du PGE III a été rehaussé par le lancement de plusieurs vagues de concertation après la tenue, le 17 mars 2023, de la première réunion de la Commission Nationale pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (CNESAF)<sup>10</sup> présidée par M. le Chef du Gouvernement. Ces concertations ont pour objectifs d'examiner le contenu dudit Plan et de travailler sur la budgétisation de ses mesures prioritaires pour validation définitive du PGE III lors la prochaine réunion du CNESAF.

Il est à noter à cet égard que le PGE III s'appuie sur 3 axes stratégiques qui sont l'autonomisation et leadership, la protection et bien être et les droits et valeurs ainsi qu'un axe transversal commun relatif aux dispositifs de mise en œuvre, de pilotage, de gouvernance et de territorialisation du Plan. Le tableau qui suit met en relief les programmes afférents à chaque axe stratégique du PGE III :

*9 Le Discours de S.M. Le Roi Mohammed VI prononcé lors du 23ème anniversaire de la fête du Trône a insisté sur la nécessité de promouvoir la situation de la femme marocaine, en lui garantissant tous ses droits et en lui permettant d'accéder à tous les domaines de développement...*

*10 La Commission nationale de l'égalité de genre et l'autonomisation de la femme créée en juin 2022 offre un cadre garantissant l'harmonie et la convergence des différentes initiatives selon une nouvelle approche d'action et de gouvernance fondée sur la démarche participative qui implique l'ensemble des parties prenantes actives dans les domaines liés à la promotion de l'égalité de genre. Elle est composée de 3 instances de gouvernance à savoir : une commission nationale présidée par le Chef du Gouvernement, un comité technique présidé par Mme. La Ministre de la Solidarité, de l'insertion Sociale et de la famille ainsi que des groupes de travail thématiques.*

## Cadrage programmatique du PGE III

### **AXE1 : AUTONOMISATION ET LEADERSHIP**

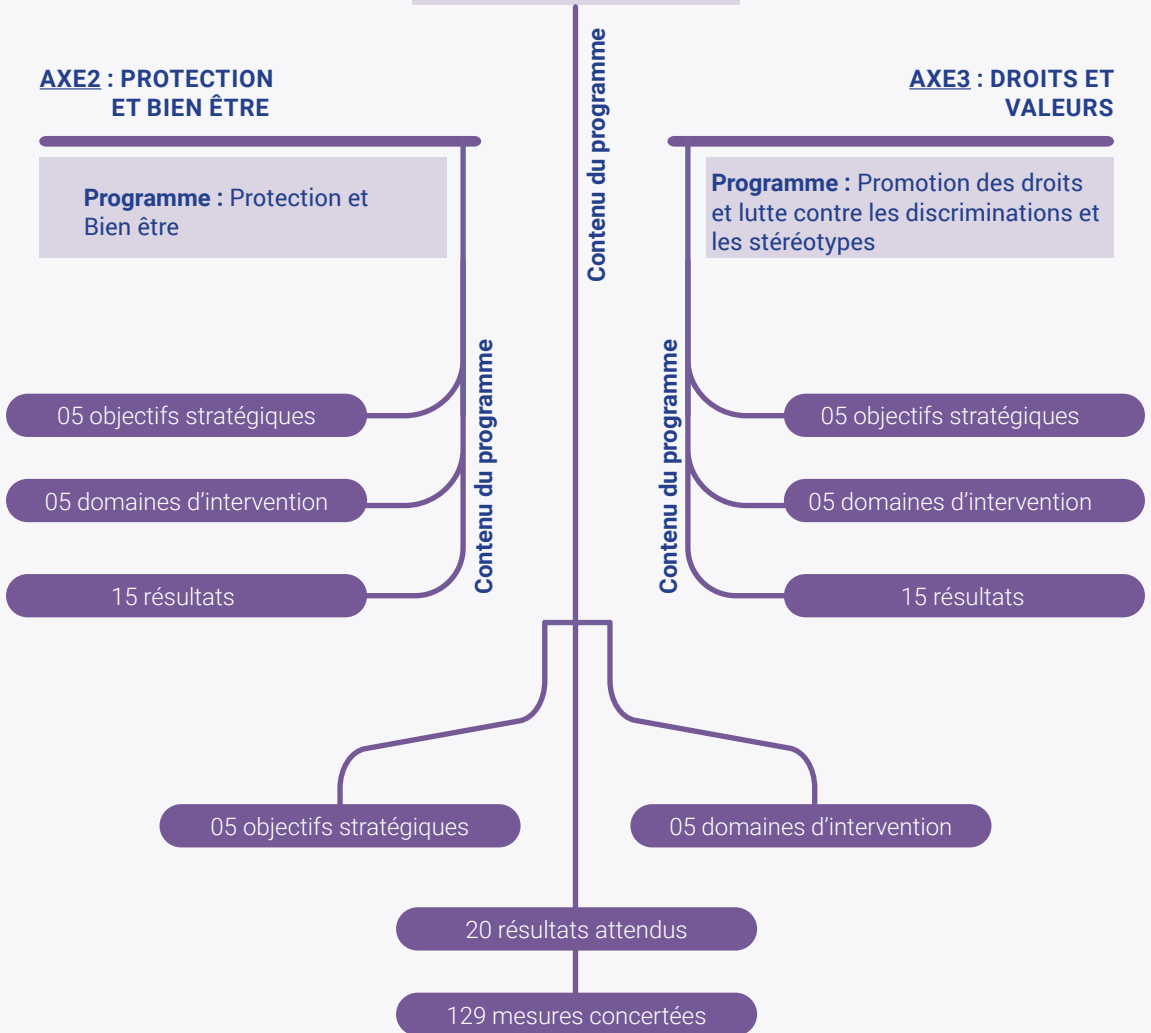
**Programme** : Autonomisation économique et leadership

### **AXE2 : PROTECTION ET BIEN ÊTRE**

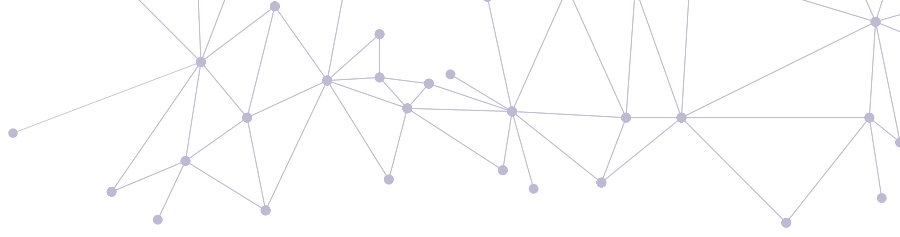
**Programme** : Protection et Bien être

### **AXE3 : DROITS ET VALEURS**

**Programme** : Promotion des droits et lutte contre les discriminations et les stéréotypes



Source : Ministère de la Solidarité, de l'Inclusion Sociale et de la Famille, 2023



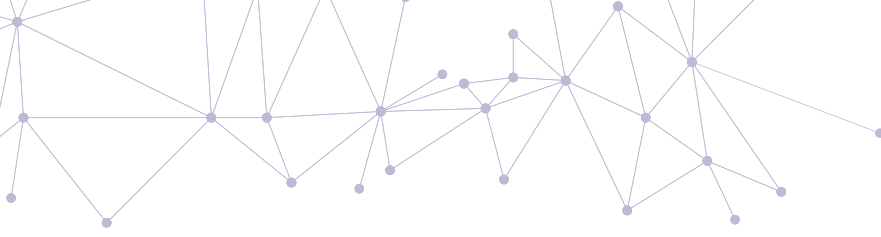
En parallèle, plusieurs départements ministériels ont entrepris ou bien programmé un ensemble de projets et actions afin de concrétiser les engagements qui leurs incombent dans le cadre du PGE III à l'instar des Départements de la Réforme de l'Administration et de

l'Education Nationale.

Dès lors, le Département de la Réforme de l'Administration a programmé un portefeuille de projets en mesure d'opérationnaliser les engagements qui lui incombent dans le cadre du PGE III (voir tableau ci-dessous).

**Tableau 2 : Mesures prises en charge par le Département de la Réforme de l'Administration dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III**

Projets programmés	Résultats attendus	Activités programmées
Mise en place d'un dispositif pour renforcer l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans le secteur public	Accompagner les départements ministériels et les sensibiliser pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concertation avec les acteurs concernés pour l'adoption du mécanisme de quotas en termes de représentativité des femmes dans les postes de responsabilités dans les secteurs public.</li> <li>• Mise en place d'un plan de formation et de mentorat pour aider les femmes fonctionnaires à développer leurs connaissances et compétences en matière d'utilisation des outils digitaux, de communication, de leadership pour les appuyer à accéder aux postes de responsabilité</li> </ul>
Renforcement des mesures facilitant la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans le secteur public	Accompagnement des départements dans la mise en place des crèches selon la version revue du cahier des charges conçu dans ce sens/ adoption d'autres mesures pour la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des fonctionnaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'un état des lieux et une mise à jour des solutions existantes et à préconiser en faveur de la consolidation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des fonctionnaires dont la mise en place des crèches aux niveaux central et régional .</li> <li>• Programmation des actions d'accompagnement et de sensibilisation au profit de départements traitant les questions liées à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des fonctionnaires.</li> </ul>
Réalisation d'une analyse genre de la transition numérique au sein de l'administration publique	Réalisation d'une étude de l'impact, sous le prisme genre, de la digitalisation sur l'accès des usagères et usagers aux services publics offerts ainsi que sur l'amélioration du mode de travail des fonctionnaires femmes et hommes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalisation de l'étude.</li> <li>• Réalisation de la feuille de route déclinant un plan d'action fondé sur les recommandations issue de l'étude</li> </ul>
Renforcement des capacités des femmes fonctionnaires en matière d'accès et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication	Renforcement des capacités des femmes éligibles aux postes de responsabilité dans les services déconcentrés en matière de leadership et ce, dans l'objectif d'accroître leur accès aux postes de responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation des sessions de formation traitant les enjeux de la digitalisation au profit des femmes éligibles aux postes de responsabilité à l'échelle des services déconcentrés de l'ensemble des départements interministériels</li> </ul>



Le Département de l'Éducation Nationale, en tant que partie prenante du premier rang de la mise en œuvre du PGE III, a mis en

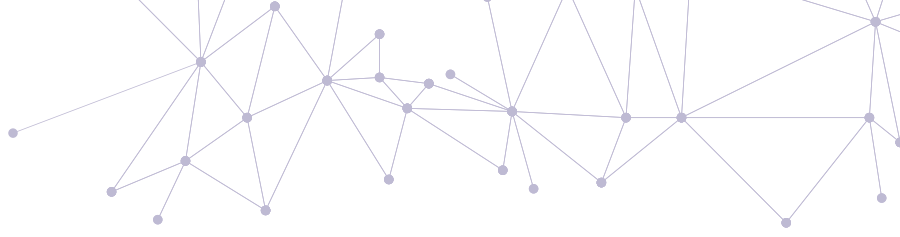
place 18 mesures à même de concrétiser ses engagements dans le cadre dudit Plan (voir tableau ci-dessous).

**Tableau 3 : Domaines d'intervention du Département de l'Éducation Nationale dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III**

### Axe I du PGE III

### Programme 1 : Autonomisation économique et leadership des femmes

1. Généraliser le préscolaire pour les enfants âgés de 4 et 5 ans tout en mobilisant des éducatrices / éducateurs qualifiés et formés
2. Intégrer dans les manuels scolaires des notions d'égalité H/F (tâches ménagères, emploi etc.), les compétences d'entrepreneuriat, la place de la femme dans le développement socio-économique du pays, et élimination de tout stéréotype y figurant.
3. Accélérer la cadence de construction d'internats pour les filles, en particulier en milieu rural et améliorer leurs prestations et gestion
4. Améliorer l'accès des jeunes filles à l'éducation physique et au sport, ceci afin de favoriser leur intégration sociale.
5. Elaborer et mettre en place un plan régional sensible au genre de lutte contre l'abandon et l'échec scolaire et de renforcement du soutien scolaire notamment en milieu rural et dans les quartiers péri-urbains
6. Mettre en place des mécanismes de promotion de la place des jeunes filles et des enseignantes dans le domaine des TIC.
7. Organiser des caravanes d'orientation au niveau des lycées/collèges, pour encourager les filles à accéder à des filières de formation professionnelle traditionnellement masculines (mécanique, électricité etc.)
8. Lancer une campagne de communication média, réseaux sociaux, supports, etc. autour de l'importance de l'éducation des filles, les effets néfastes du mariage des mineures, leur réussite dans les filières STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) et impacts sur le développement et la croissance socio-économique du pays.



## Axe II du PGE III

### Programme 2 : Prévention et protection : un environnement protecteur des femmes

9. Accompagner les adolescentes et les jeunes dans leur transition de l'adolescence à l'âge adulte.
10. Coordonner l'observation des violences en milieu scolaire entre les différentes structures et intervenants.
11. Développer des actions de sensibilisation et/ou d'éducation sur les risques, les conséquences des violences basées sur le genre et les dispositifs de protection et de prise en charge ciblant les élèves filles – garçons et les pères et les mères des élèves.
12. Mettre en place des espaces d'information et d'orientation des victimes de violence dans les établissements scolaires et universités.
13. Mettre en place de mécanismes d'information et de signalement des faits de violence et de harcèlement basés sur le genre VBG dans les universités et établissements scolaires.
14. Concevoir des actions de sensibilisation contre l'acceptation culturelle du mariage des mineures et sur les préjudices des mineures mariées.
15. Mettre en place des programmes spécifiques ou transitoires de « réinsertion » suite à un abandon pour mariage et/ou grossesse.

## Axe III du PGE III

### Programme 3 : Promotion des droits et lutte contre les discriminations

16. Poursuivre la révision des manuels d'éducation et les supports numériques d'éducation visant à lutter contre les stéréotypes de sexe et aborder les questions de l'égalité.
17. Procéder à la formation des enseignants et des enseignantes du primaire, du secondaire, et des encadrants sportifs sur les questions d'égalité et de lutte contre les stéréotypes et la création d'activités pédagogiques sur le sujet.
18. Élaborer (ou préparer) et mettre en œuvre un plan national pour l'élargissement de l'offre d'écoles inclusives et l'encouragement à la scolarisation des filles issues de milieux vulnérables.

## 2.2.3. Chaînes de résultats sensibles au genre : application de la démarche de performance sensible au genre

### 2.2.3.1. Chaines de résultats sensibles au genre mises en place par les Départements

الرباط، في: 21 شعبان 1444  
الموافق لـ: 14 مارس 2023

السلكة المغربية  
رئيس الحكومة

مشور رقم: 6/2023

إلى  
السيدات والسادة الوزراء والوزراء المنتدبين  
والمندوبين الساميين والمندوب العام والمندوب الوزاري

الموضوع: إعداد المقترحات المتعلقة بالبرمجة الميزانية لثلاث سنوات 2024-2026 مدعومة بأهداف ومؤشرات نجاعة الأداء.

سلام تام بوجود مولانا الإمام،  
وبعد، فكما تعلمون، كرسّت المادة 5 من القانون التنظيمي رقم 130.13 لقانون المالية الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم 1.15.62 بتاريخ 14 من شعبان 1436 (2 يونيو 2015) والمادتين 2 و2 مكرر من المرسوم رقم 2.15.426 الصادر في 28 رمضان 1436 (15 يوليو 2015) المتعلق بإعداد وتنفيذ قواعد وتنفيذ قوانين المالية كما تم تغييره وتتميمه، برمجة ميزانية لثلاث سنوات يتم تحيينها كل سنة.

وفي هذا الإطار، عملت الحكومة على إغناء الوثائق المتعلقة بالبرمجة الميزانية لثلاث سنوات. فعلاوة على معطيات البرمجة الميزانية المضمنة بمشاريع نجاعة أداء القطاعات الوزارية والمؤسسات، تم إعداد وثيقة جديدة للبرمجة الميزانية الإجمالية تتيج تحديد مسار مالية الدولة على مدى ثلاث سنوات، وتوفر المعلومات اللازمة لتتبع ملامحة قوانين المالية السنوية لمسار عجز الميزانية ومستويات الدين الملتزم بهما من طرف الحكومة على المدى المتوسط.

كما تبلور هذه الوثيقة التي سيتم الحرص على إزائها بمشاريع قوانين المالية السنوية، إطاراً ميزانية متوسطة الأمد يتيج استثماراً أفضل لوضعية وأفاق ماليتنا العمومية، وكذا تعزيز الثقة ومصداقية بلدنا لدى الشركاء والمستثمرين والواجب.

فعلالة بذلك، وفي إطار إعداد مقترحات القطاعات الوزارية والمؤسسات المتعلقة بالبرمجة الميزانية لثلاث سنوات للفترة 2024-2026، مدعومة بأهداف ومؤشرات نجاعة الأداء، يرمي هذا المشور إلى تقديم التوجهات العامة التي يجب مراعاتها، وكذا كيفية إعداد مقترحات البرمجة المذكورة.

وعلا على تفعيل المؤسساتي للمبادئ الدستورية المرتبطة بالإتصاف والمساواة، خاصة توسيع المشاركة النسائية في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، ووفاء بالالتزام الحكومي المتمثل في الرفع من نسبة نشاط النساء، يتعين تعزيز تكريس بعد النوع في تصميم وتنزيل مختلف الإستراتيجيات القطاعية ومواصلة الانخراط الفعال في بلورة التدابير التي تضمنها البرنامج الحكومي في هذا المجال، لاسيما في إطار "الخطة الحكومية الثالثة للمساواة 2023-2026"، ومحورها الإستراتيجي الأول المتعلق ببرنامج "مغرب التمكين والريادة"، والتي تمت بلورتها وفق مقاربة تشاركية وشمولية مع جميع الفاعلين المعنيين.

وتشكل الميزانية المستجيبة للنوع الاجتماعي في هذا الباب، آلية عملية تركز على مبادئ الحكامة الجيدة، وتهدف إلى ضمان تعبئة وتخصيص الموارد العمومية بشكل منصف وفعال للهوض، خصوصاً بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء.

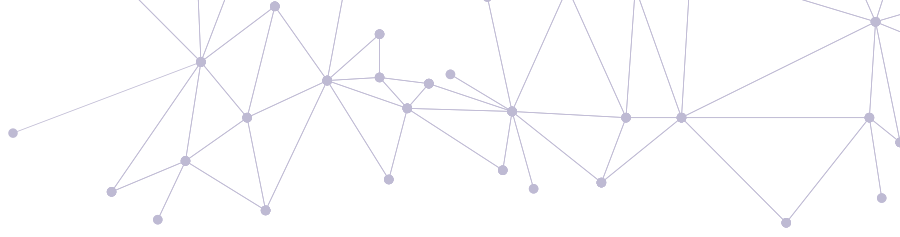
لذلك، وتعزيزاً لمأسسة الميزانية المستجيبة للنوع الاجتماعي التي يعتبر المغرب بلدا رائدا في اعتمادها، فإنه يتعين على القطاعات الوزارية والمؤسسات تحديد مشاريع تزاعي بعد النوع الاجتماعي بما يعكس الاستجابة لحاجات المواطنات والمواطنین قطاعيا وعلى المسويين الوطني والترابي، يتم قرنهما، على مستوى مشاريع نجاعة أدائها، بأهداف ومؤشرات مستجيبة للنوع، تتبني أساسا من خلاصات الدراسات التحليلية القطاعية حول النوع الاجتماعي.

La circulaire du Chef de Gouvernement n°6/2023 (14 mars 2023) relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale 2024-2026 assortie des objectifs et des indicateurs de performance a incité les départements ministériels à :

- Renforcer la prise en compte de la dimension genre dans la conception et la mise en œuvre de leurs stratégies ;
- Poursuivre leur engagement dans le déploiement des actions qui leur incombent dans le cadre de la mise en œuvre du « PGE III : 2023-2026 » et de son premier axe stratégique relatif

au programme «Maroc Attamkine wa Arriyada» ;

- Consolider l'application de la BSG étant donné qu'elle constitue l'instrument idoine à même de contribuer à l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'autonomisation des femmes, à travers la mise en place de projets à l'échelle nationale et aussi territoriale qui intègrent la dimension genre accompagnés d'objectifs et d'indicateurs de performance sensibles au genre et ce, conformément aux conclusions émanant des Analyses Genre Sectorielles.



## Qu'en est-il du degré d'application de la démarche de performance sensible au genre par les départements ministériels conformément aux dispositions de la LOF ?

L'analyse des Projets et des Rapports de Performance sous le prisme du genre relatifs aux 35 départements ministériels ayant adopté la démarche de performance sensible au genre au titre de la Loi de Finances 2023 fait état des constats suivants :

- **54 programmes** n'identifient aucun objectif ni indicateur sensibles au genre ;
- **56 programmes** incluent au moins un objectif explicite concernant l'égalité homme femme auquel est associé au moins un indicateur désagrégé par sexe ;
- **10 programmes** ont pour objectif principal de promouvoir l'égalité entre les sexes et/ ou l'autonomie des femmes.

Ce faisant, l'analyse des chaînes de résultats sensibles au genre adoptées par les départements a fait état des constats présentés dans le tableau qui suit :

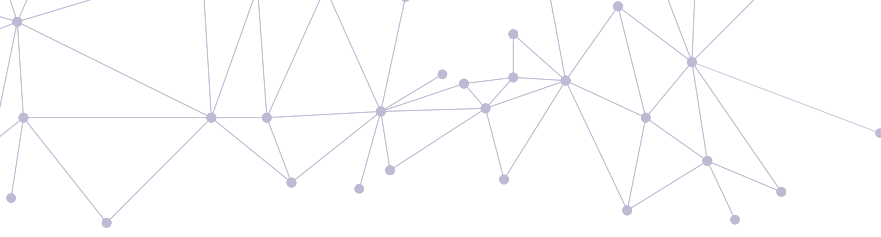
### Suivi du niveau d'intégration de la dimension genre dans les chaînes de résultats des départements ministériels

Année	Nombre de départements	Nombre d'objectifs sensibles au genre	Part dans le total des objectifs	Nombre d'indicateurs sensibles au genre <sup>11</sup>	Part dans le total des indicateurs	Nombre de sous-indicateurs sensibles au genre <sup>12</sup>	Part dans le total des sous-indicateurs
2023	35	105	27%	181	23%	212	60,5%
2022	35	110	28%	184	23%	178	47%
2021	33	125	30%	192	23%	200	54%

Source : Direction du Budget, 2023

<sup>11</sup> Il est important de noter que les PDP ministériels intègrent des fiches signalétiques qui apportent l'ensemble des informations et les détails relatifs aux objectifs, aux indicateurs et aux sous indicateurs (méthode de calcul, source d'information, points de vigilance...) que couvrent les chaînes de résultats des départements ministériels.

<sup>12</sup> Idem.



Ci-après sont déclinées les chaînes de résultats sensibles au genre de certains départements ministériels (scindés en

trois groupes conformément à la structure adoptée par le RBG):



## Assises juridiques et institutionnelles en faveur de l'égalité de genre

### Ministère de la Justice

Les objectifs assignés aux programmes budgétaires mis en œuvre par le Ministère de la Justice ainsi que les indicateurs et les sous indicateurs de performance y afférents, que couvre la chaîne de résultats du Ministère, intègrent explicitement la dimension genre. En effet, ladite chaîne traduit la multiplicité des efforts déployés par le Ministère pour promouvoir l'égalité de genre en termes d'accès à la justice et aux professions juridiques et judiciaires, en l'occurrence, le renforcement des compétences du Ministère y compris féminines, l'accroissement de l'exécution des jugements relatifs à la justice de la famille et la consolidation de l'assistance judiciaire, le renforcement de la dématérialisation des procédures dans les tribunaux tout en tenant compte des besoins des femmes ainsi que la protection des droits des femmes et de l'enfant.

Il est à noter à, cet égard que le chantier de la transformation numérique de la justice est au centre de la stratégie d'action du Ministère. Ce chantier prend en considération les enjeux liés à l'égalité de genre et à la protection des droits des femmes. Dans le même cadre, le Ministère

a lancé un nouveau chantier relatif à la numérisation du fonds d'entraide familial. Ce projet a pour objectif de faciliter l'octroi des avances financières du fonds par le biais de l'informatisation totale de la procédure suivie à cet effet (voir tableau ci-dessous). Cette intégration systématique de la dimension genre dans les exercices de programmation et de budgétisation du Ministère de la Justice sera rehaussée et gagnera en pertinence grâce à l'opérationnalisation des recommandations qui découleraient de l'analyse genre lancée incessamment.

Cette dynamique devrait se consolider au regard de la nouvelle mission qui a été attribuée au Ministère par Sa Majesté le Roi pour le pilotage du processus de réforme du code de la famille. Le Souverain a adressé, le 26 septembre 2023, une lettre, à cet effet, au Chef de Gouvernement qui décline les Orientations Royales pour la concrétisation de la réforme du code de la famille voulue par Sa Majesté. A travers cette Lettre Royale, le Souverain a confié le pilotage du processus accompagnant la préparation de cette importante réforme au Ministère de la Justice, au Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire et à la Présidence du Ministère public.

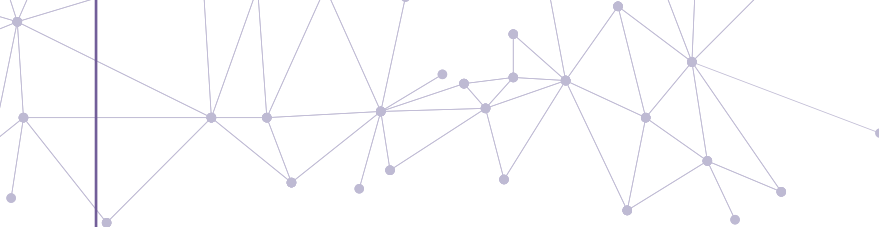


## Programme : Soutien et pilotage

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Renforcer les compétences et soutenir l'égalité des sexes	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des fonctionnaires femmes à la formation	29%	50%
		Taux d'accès des fonctionnaires hommes à la formation	30%	50%
	Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	Nombre de fonctionnaires femmes bénéficiant d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	40	60
		Nombre de fonctionnaires hommes bénéficiant d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	69	60
	Taux des assistantes sociales bénéficiant d'une formation dans le domaine du droit de la famille	-	-	20%
	Nombre de bénéficiaires des sessions de renforcement des compétences dans le domaine de l'assistance juridique et sociale	Taux d'accès des fonctionnaires femmes à la formation	405	420

## Programme : Performance de l'administration judiciaire

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Accroître l'exécution des jugements en matière civile	Taux d'exécution des jugements en matière civile	Taux d'exécution des jugements relatifs à la justice de la famille	97,38%	99,3%



<b>Faciliter l'accès au droit et à la justice</b>	Nombre d'arrêtés d'octroi de l'assistance judiciaire	Taux de femmes bénéficiaires de l'assistance judiciaire par rapport aux demandes déposées	91%	87%
		Taux d'hommes bénéficiaires de l'assistance judiciaire par rapport aux demandes déposées	93%	84%

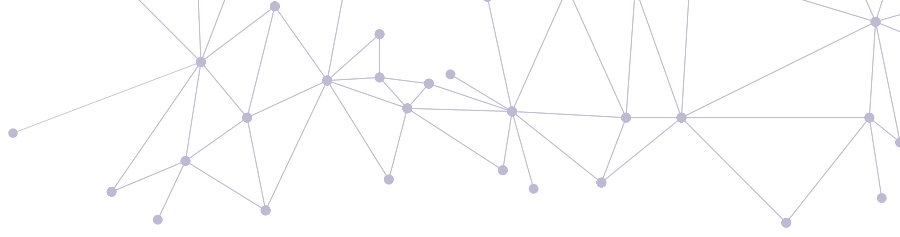
### Programme : Modernisation du système judiciaire

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
<b>Renforcer la dématérialisation des procédures dans les tribunaux</b>	Taux de modules informatiques offrant la possibilité de désagrégation des données par sexe	-	75%	60%

### Programme : Renforcement des droits et des libertés

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
<b>Protéger les droits de la femme et de l'enfant</b>	Taux des cellules de prise en charge des femmes et d'enfants équipées	-	85%	94%
	Nombre d'arrêtés d'octroi des avances financières du fonds d'entraide familiale*	-	4.574	6.800
	Taux de couverture des sections de la famille par les espaces d'enfants	-	24,69%	24%

\* : Depuis le lancement de ce Fonds, le nombre de ses bénéficiaires a atteint 64.277 femmes à fin juillet 2023 pour un coût global de 753,52 millions de dirhams.  
Source : Ministère de la Justice, 2023



## Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille

Le Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille a développé une chaîne de résultats qui prend en compte la dimension genre dans l'ensemble de ses programmes budgétaires. Ces programmes sont liés à une multiplicité d'objectifs ainsi qu'à des indicateurs de performance sensibles au genre. De fait, ladite chaîne reflète les efforts entrepris

dans le cadre du programme budgétaire relatif à l'intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme, particulièrement, dans son volet visant le renforcement de l'autonomisation économique des femmes et des filles et protection et promotion des droits des femmes (voir tableau ci-dessous).

### Programme : Pilotage et support

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	42,07%	46%
		Taux d'accès des hommes à la formation	31,17%	40%
	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité et assimilés	-	37,25%	45%

### Programme : intégration de la sensibilité genre au niveau de la promotion des droits de la femme

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Concevoir et piloter la mise en œuvre du plan gouvernemental pour l'égalité	Taux de mise en œuvre des engagements du Ministère au niveau du plan gouvernemental de l'égalité	-	-	20%
	Taux de territorialisation des programmes de l'égalité	-	-	66%

<b>Concevoir et piloter la mise en œuvre du plan gouvernemental pour l'égalité</b>	Nombre de centres d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violence ayant développé des services de qualité	-	-	75
	Taux de couverture au niveau territorial des espaces multifonctionnels pour les femmes institués et opérationnels selon les cahiers de charges y afférent	-	-	92

### Programme : Développement social, promotion des droits des personnes en situation de handicap et protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
<b>Renforcer la participation des associations, y compris les associations des femmes, à la mise en œuvre des politiques publiques conduites par le Ministère et au ciblage des femmes et des filles</b>	Nombre de projets associatifs appuyés	Nombre de projets associatifs appuyés par le Ministère dans le cadre de chacune des politiques publiques	224	150
		Nombre de projets d'associations destinées à l'autonomisation des femmes et des filles appuyés par le Ministère dans le cadre de chacune des politiques publiques	54	50
	Nombre des acteurs associatifs bénéficiaires du renforcement des capacités	Nombre d'associations inscrites dans un processus de renforcement de capacités	224	150
		Nombre d'associations inscrites dans un processus de renforcement de capacités en matière de ciblage des femmes et des filles	-	40

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
<b>Concevoir, coordonner et mettre en œuvre des politiques publiques efficaces dans le domaine de la protection de l'enfance en tenant compte la dimension genre</b>	Nombre de provinces ayant créé un SAMU social sur les huit provinces pilotes	-	4	6
	Nombre d'acteurs ayant introduit les normes de qualité dans les structures et pour les prestations destinées aux enfants et à leurs familles en tenant compte des besoins spécifiques des garçons et des filles	-	0	0
<b>Protéger et promouvoir la famille et les personnes âgées</b>	Nombre de centres de médiation familiale opérationnels	-	4	6
	Taux d'instauration de la démarche qualité au niveau des centres de protection sociale des personnes âgées en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes âgés	-	19	0
<b>Promouvoir les droits des personnes en situation de handicap en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes</b>	Taux d'exécution du plan d'action pour la promotion des droits des personnes en situation de handicap 2022-2026	-	5	10

Source : Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille, 2023



## Efforts continus pour un accès équitable aux services sociaux et aux infrastructures de base

### Département chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville

La dimension genre est prise en compte dans la chaîne de résultats du Département chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville, à travers deux indicateurs de performance. Le premier porte sur le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilités et qui mesure le degré de réalisation d'un des objectifs du programme « soutien et pilotage » et qui porte sur le renforcement et le développement des compétences des

ressources humaines. Le deuxième indicateur de performance nouvellement intégré dans la chaîne de résultat du département est relatif au nombre des projets de politique de la ville sensibles au genre et renseigne sur le niveau d'atteinte de l'objectif portant sur le renforcement de l'accessibilité des projets de mise à niveau urbaine à toutes et à tous et qui relève du programme de la politique de la ville (voir tableau ci-dessous).

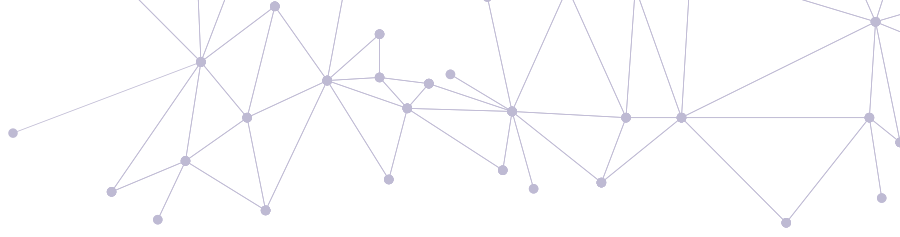
#### Programme : Soutien et pilotage

Objectif	Indicateur	Réalisations 2022	LF 2023
Renforcer et développer les compétences des Ressources Humaines	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité	38%	40%

#### Programme : Politique de la ville

Objectif	Indicateur	Réalisations 2022	LF 2023
Renforcer l'accessibilité des projets de mise à niveau urbaine à toutes et à tous	Nombre des projets de politique de la ville sensibles au genre	1	-

Source : Département chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville, 2023



## Ministère de la Santé et de la Protection Sociale

Le Ministère de la Santé et de la Protection Sociale a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre les leviers d’actions engagés par le ministère en faveur de la promotion d’un accès équitable des femmes et des hommes aux soins et aux services de santé ainsi que de l’amélioration de la présence des femmes dans les

structures organisationnelles afférent au secteur et ce, en ligne avec les principes cadrant le système national de santé. Ceci s’est traduit par la prise en compte de la dimension genre dans plusieurs objectifs, indicateurs et sous-indicateurs de performance accompagnant l’ensemble des programmes budgétaires du Ministère (voir tableau ci-dessous) :

### Programme : Ressources humaines et renforcement des capacités du système de santé

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Optimiser la gestion des établissements de santé ainsi que leur dotation en ressources humaines qualifiées et motivées pour une meilleure offre de soins	Part des postes d’affectation ouverts dans les zones rurales et défavorisées	Part des postes d’affectation ouverts aux hommes dans les zones rurales et défavorisées	24%	25%
		Part des postes d’affectation ouverts aux femmes dans les zones rurales et défavorisées	76%	75%
Généraliser la prise en charge des patients à travers l’augmentation de la capacité de formation de base et continue	Nombre de lauréats de l’Institut Supérieur des Professions Infirmières et Techniques de Santé	Part de lauréats hommes de l’Institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé	20%	20%
		Part de lauréates femmes de l’Institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé	80%	80%
	Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des sessions de la formation continue	Part des fonctionnaires femmes bénéficiaires des sessions de la formation continue	-	56%
		Part des fonctionnaires hommes bénéficiaires des sessions de la formation continue	-	44%
Améliorer les conditions de travail des professionnels de santé en prenant en compte la dimension genre et renforcer les actions sociales	Part des femmes nommées pour occuper des postes de responsabilité	-	25%	27%

### Programme : Planification, programmation, coordination et soutien des missions du système de santé

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Généraliser la protection sociale	Pourcentage de la population bénéficiaire de l'AMO	Pourcentage des femmes bénéficiaires de l'AMO	49,8%	50%
		Pourcentage des hommes bénéficiaires de l'AMO	50,2%	50%
Appuyer la contractualisation et l'accompagnement de la mise en œuvre des dispositions de la régionalisation avancée	Nombre de contrats de performance conclus entre un responsable de programme budgétaire et les directions régionales de santé tenant compte la dimension genre	-	48	72

### Programme : Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Améliorer la santé de la mère et la santé reproductive	Nombre de sorties réalisées par les unités sanitaires mobiles	-	9.483	13.000
	Taux d'utilisation des méthodes contraceptives modernes	-	11,8%	18%
Assurer l'accès aux prestations sanitaires pour les populations à besoins spécifique notamment les personnes en situation du handicap, les personnes âgées et les femmes et enfants victimes de violences.	Effectif des femmes victimes de violences fondées sur le genre prises en charge au niveau des unités intégrées de prise en charge des femmes victimes de violence implantées dans les hôpitaux	-	29.614	24.500



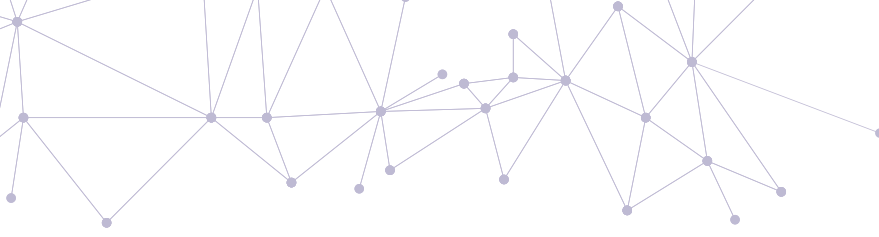
## Programme : Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaires, prévention et contrôle des maladies

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Améliorer l'accès équitable de la population, femmes/filles et hommes/garçons de toutes catégories, aux services de prévention et de contrôle des maladies transmissibles	Pourcentage de personnes (adultes et enfants) vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral	Pourcentage des femmes vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral	95%	95%
		Pourcentage des hommes vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral	95%	76%
	Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF)	Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF) pour les femmes	88%	-
		Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF) pour les hommes	88%	-

## Programme : Actions et prestations de soins primaires

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Améliorer l'accès aux soins et la prise en charge hospitalière	Taux de réponse aux requêtes médico-sociales émanant des particuliers et différentes institutions selon le sexe (homme-Femme)	Taux de réponse aux requêtes médicosociales émanant des particuliers et différentes institutions (Hommes)	-	88%
		Taux de réponse aux requêtes médicosociales émanant des particuliers et différentes institutions (Femmes)	-	82%

Source : Ministère de la Santé et de la Protection Sociale, 2023



## Accès équitable aux facteurs de production pour une autonomisation économique renforcée des femmes

### Ministère d'Inclusion Economique de la Petite Entreprise d'Emploi et des Compétences

Ministère d'Inclusion Economique de la Petite Entreprise d'Emploi et des Compétences

En ligne avec ses attributions, ses missions ainsi qu'avec ses priorités, le Ministère d'Inclusion Economique de la Petite Entreprise d'Emploi et des Compétences a intégré la dimension genre dans l'ensemble de ses programmes budgétaires (voir le tableau ci-dessous). Ainsi, les objectifs du programme relatif au pilotage et à l'appui, et qui visent l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences et le renforcement des capacités des cadres et des partenaires du Ministère dans les domaines de l'emploi et du travail, sont liés à des indicateurs de performance sensibles au genre. Ces derniers renseignent sur le taux d'accès des femmes aux formations et sur la part des femmes dans le total des bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale au Maroc et à l'étranger.

Pour ce qui est du programme portant sur l'inclusion économique, l'emploi et l'observation du marché du travail, qui est au centre de la stratégie d'action du Ministère, il vise, entre autres, la promotion de l'inclusion économique et l'emploi pour tous, y compris les femmes et les jeunes. Cependant, cet

objectif qui intègre explicitement la dimension genre n'est accompagné d'aucun indicateur de performance qui renseigne sur le niveau d'atteinte des résultats escomptés en matière d'accès des femmes aux programmes d'emploi mis en place à cet égard (les programmes de formation insertion, les programmes régionaux de promotion de l'emploi ainsi que le programme AWRACH). Par ailleurs, l'objectif relatif à la promotion de l'entrepreneuriat et l'apport d'appui à la création de la très petite entreprise qui relève du même programme est accompagné d'un indicateur de performance sensible au genre qui assure le suivi du nombre d'entreprises créées par les femmes et qui sont accompagnées dans le cadre du projet «Min Ajliki».

Il est à noter à cet égard que le nombre de ces entreprises créées par les femmes et accompagnées pourrait atteindre 600 entreprises à la fin de l'année 2023. Dans le même cadre, le niveau de réalisation de l'objectif portant sur le développement d'un système intégré d'observation du marché du travail est renseigné par un sous indicateur qui se réfère à la part des publications contenant des données à l'aspect genre. Quant à l'objectif

portant sur le développement de la législation du travail et la promotion de l'égalité professionnelle et des droits fondamentaux des catégories spécifiques du programme travail est lié à un sous indicateur et un indicateur de performance sensibles

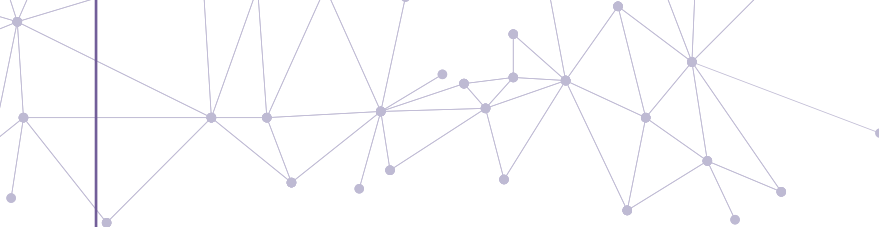
au genre. Le premier est relatif au nombre d'associations contractées dans le domaine de la protection des droits de la femme au travail. Quant au deuxième, il décline le nombre d'entreprises candidates au trophée de l'égalité professionnelle.

### Programme : Pilotage et Appui

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	17%	25%
Appuyer et accompagner les programmes du ministère et promouvoir le rayonnement du Maroc aux niveaux international et continental	Nombre des cadres bénéficiaires de formations au Maroc et à l'étranger	Part des femmes bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale au Maroc	33%	38%
	Nombre de participants aux manifestations internationales, dont la coordination est assurée par le département d'Emploi	Taux de participation des femmes aux manifestations dont la coordination est assurée par le département de l'Emploi	-	30%

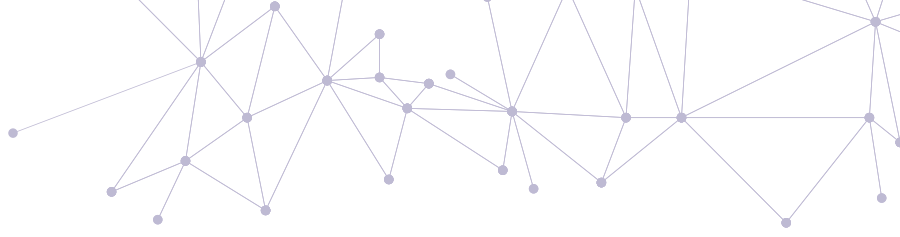
### Programme : Inclusion économique, emploi et observation du marché du travail

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Promouvoir l'inclusion économique et l'emploi pour tous, y compris les femmes et les jeunes	Taux d'insertion des bénéficiaires du programme de formation insertion	-	-	67%
	Nombre de programmes ou initiatives régionaux d'insertion économique et d'emploi mis en œuvre	-	-	8
	Taux d'insertion des bénéficiaires du programme de formation insertion	-	-	67%
	Nombre de personnes insérées dans le cadre du programme petits et grands chantiers publics - programme « AWRACH »	-	103.599	125.000



<b>Promouvoir l'inclusion économique et l'emploi pour tous, y compris les femmes et les jeunes</b>	Nombre d'entreprises créées par les femmes accompagnées dans le cadre du projet «Min Ajliki»	-	-	600
	Nombre de publications	Part des publications contenant des données à aspect genre	37%	70%

Source : Ministère d'Inclusion Economique de la Petite Entreprise d'Emploi et des Compétences, 2023



## Ministère de l'Industrie et du Commerce

Le Ministère de l'Industrie et du Commerce a développé une chaîne de résultats sensibles au genre qui couvre, désormais, ses trois programmes budgétaires, en l'occurrence, les programmes relatifs au support et pilotage, au développement industriel et au développement du commerce et de la qualité. L'année 2024 marque, en effet, l'enrichissement de la chaîne de résultats sensibles au genre du Ministère par deux nouveaux sous-indicateurs de performance qui relèvent des programmes du développement industriel et du développement du commerce et de la qualité, en plus du sous-indicateur concernant le taux de participation des femmes à la formation

qui était jusqu'à l'exercice 2023, le seul sous-indicateur sensible au genre que couvre ladite chaîne.

Les deux nouveaux sous-indicateurs de performance sensibles au genre qu'intègre, désormais, la chaîne de résultats du Ministère de l'Industrie et du Commerce portent sur la part des femmes dans l'effectif du secteur de l'industrie et le nombre des startups avec une participation féminine accompagnées. Force est de constater que les femmes occupent, en 2022, près de 43% des emplois dans l'industrie (près de 64% des femmes employées dans l'industrie travaillent dans le secteur du textile<sup>13</sup>).

### Programme : Support et pilotage

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Améliorer les compétences et optimiser les ressources	Nombre de J/H de formation par agent	Taux de participation des femmes à la formation	44%	50%

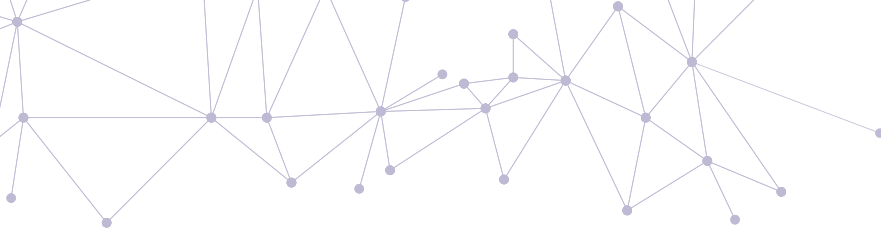
### Programme : Développement industriel

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Assurer la création de 400.000 emplois industriels	Nombre d'emplois créés dans le secteur de l'industrie	Part des femmes dans l'effectif du secteur de l'industrie	43%	-

### Programme : Développement du commerce et de la qualité

Objectif	Indicateur	Sous indicateur	Réalisation 2022	LF 2023
Assurer l'accompagnement à la digitalisation du secteur du commerce et de la distribution	Nombre de startups accompagnées	Nombre des startups « avec une participation féminine » accompagnées	-	-

<sup>13</sup> Intervention de M. le Ministre de l'Industrie et du Commerce, février 2023.



### 2.2.3.1. Actions en faveur de la promotion de l'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

En plus des efforts déployés par les départements ministériels au service de la promotion de l'égalité de genre et qui sont inscrits dans leurs chaînes de résultats, d'autres actions sont engagées par ces

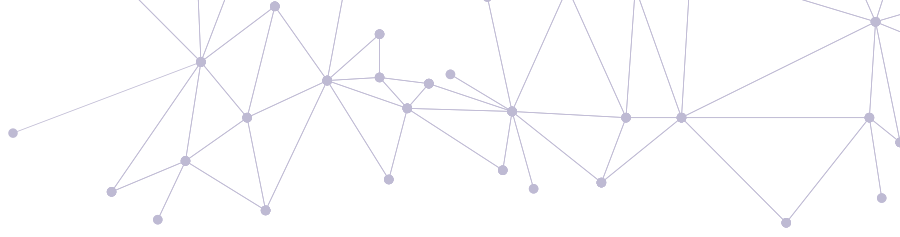
mêmes départements pour y parvenir sans, toutefois, qu'elles soient couvertes par ces chaînes. Ces actions sont déclinées comme suit:

#### Ministère des Habous et des Affaires Islamiques

Projet/Action	Objectifs/Réalisations
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme de formation des morchidates</li> <li>Programme de l'enseignement traditionnel</li> <li>Le programme d'alphabétisation dans les mosquées du Royaume</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre total des morchidates formées jusqu'à fin 2022 a atteint 1.315 morchidates sur un total de 4.073 morchidines et morchidates, soit une part de 32,3%.</li> <li>La part des filles dans le total des élèves des écoles d'enseignement traditionnel, tous cycles confondus, a progressé, passant de 13% au titre de l'année scolaire 2011-2012 à 23,3% au titre de l'année scolaire 2021-2022 ;</li> <li>Le taux de féminisation du corps professoral s'élève à 15,32% ;</li> <li>La part des femmes dans le total des cadres administratifs et celle dans le total des agents administratifs se sont situées respectivement à 9,66% et 43,31%.</li> <li>La part de femmes dans le total des bénéficiaires de ce programme avoisine 90%. De même le taux de féminisation du corps pédagogique de ce programme se situe, également, à 90%.</li> </ul>

#### Haut-Commissariat au Plan

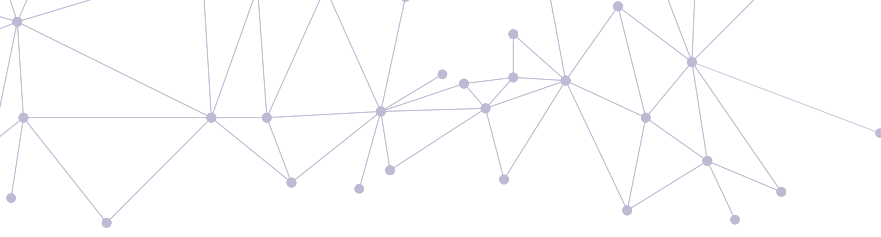
Projet/Action	Objectifs/Réalisations
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme d'appui à l'intégration de la dimension genre dans la production et l'analyse des statistiques en partenariat avec ONU Femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La diffusion de la plateforme interactive sur les statistiques sensibles au genre « genre.hcp.ma » ;</li> <li>L'élaboration d'une étude portant sur le compte satellite des ménages axé sur les activités domestiques des femmes (production non marchande des ménages) ;</li> <li>La réalisation d'une étude relative aux rapports sociaux femmes-hommes au sein des ménages marocains ;</li> <li>Le renforcement des capacités des cadres du HCP en matière de collecte et de traitement des statistiques sensibles au genre, au niveau central et des régions, afin de leur fournir un appui technique pour la production des indicateurs genre liés au suivi des ODD ;</li> <li>L'apport d'appui nécessaire à l'élaboration d'un indice composite sur les inégalités de genre ;</li> <li>La réalisation d'une enquête qualitative sur le leadership et la participation de la femme au marché de travail.</li> </ul>



- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un partenariat avec l'ambassade du Canada pour l'utilisation de l'Approche Comparative entre les sexes (ACS plus) dans les analyses genre à prévoir par le HCP</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'une étude d'analyse de la participation des femmes au marché du travail, en utilisant l'approche ACS plus ;</li> <li>• Elaboration d'un guide d'utilisation de l'approche ACS Plus ;</li> <li>• Renforcement des capacités des cadres du HCP en matière d'utilisation et d'exploitation de l'approche ACS plus.</li> </ul> |
|--|---|

## Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et de l'Innovation

Projet/Action	Objectifs/Réalisations
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion de l'égalité d'accès des étudiantes et des étudiants des services sociaux universitaires.</li> <li>• Promotion de l'égalité de genre et de la protection des droits des femmes et jeunes filles à l'échelle de l'Administration Centrale et des Universités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite des efforts pour l'amélioration de l'accès des étudiantes au logement universitaire. Ainsi, le taux de satisfaction des demandes des étudiantes pour accéder au logement universitaire a atteint 53% au titre de l'année 2022-2023 ;</li> <li>• Reformant de l'accès des étudiantes et des étudiants aux repas dans les cités universités et à la couverture médicale ;</li> <li>• Consolidation de la digitalisation des services universitaires pour en assurer l'accessibilité de manière équitable entre les étudiantes et les étudiants («<a href="https://drive.onusc.ma">https://drive.onusc.ma</a>», «<a href="https://carteminhaty.onusc.ma">https://carteminhaty.onusc.ma</a>», «<a href="https://boursessup-etranger.onusc.ma">https://boursessup-etranger.onusc.ma</a>», « <a href="https://logement.onusc.ma">https://logement.onusc.ma</a> « ...).</li> <li>• Sensibilisation des jeunes étudiants et étudiantes sur la lutte contre la violence basée sur le genre ;</li> <li>• Préparation d'un cahier de charges relatif à la mise en place d'espaces d'écoute, d'information et d'orientation dans les universités, incluant un volet prévention des violences basées sur le genre (VBC) ;</li> <li>• Prévention des cyber-violence en milieu universitaire, moyennant entre autres l'élaboration d'un guide de prévention ;</li> <li>• Sensibilisation des intervenants universitaires sur les questions d'égalité de genre et de lutte contre les stéréotypes ;</li> <li>• Sensibilisation des intervenants universitaires sur les questions d'égalité et de lutte contre les stéréotypes et la création d'activités pédagogiques.</li> </ul>



## Ministère de L'inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences

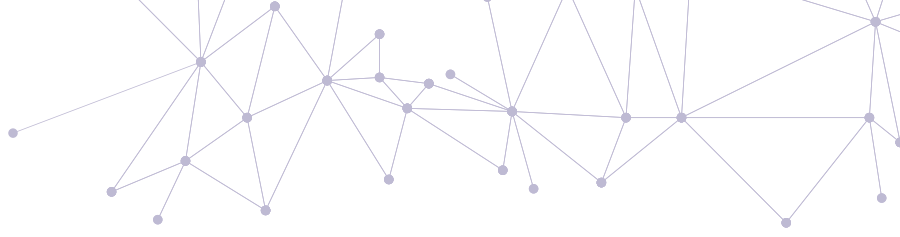
Projet/Action	Objectifs/Réalisations
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancement d'un nouveau programme « 100.000 Entrepreneurs à l'horizon 2026 »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ce programme a pour objectif d'accompagner près de 100 000 porteurs/ses de projets, auto-entrepreneurs/ses, TPE, et unités économiques informelles désirant intégrer l'économie structurée à horizon 2026. Ce programme cible les femmes au même titre que les hommes.</li> </ul> <p>Les bénéficiaires de l'accompagnement de l'ANAPAEC, au titre de l'année 2022, sont déclinés comme suit :</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Intermédiation dans le marché du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les femmes représentent 42% du nombre total des personnes nouvellement inscrites à l'ANAPEC (soit 140.972 inscrits) ;</li> <li>La part des femmes dans le nombre total des bénéficiaires d'entretiens de positionnement (146.507 bénéficiaires) avoisine 49% ;</li> <li>La part des femmes dans le total des bénéficiaires des ateliers de recherche d'emploi (93.703 bénéficiaires) est située à 57%.</li> </ul> <p>La part des femmes dans le total des bénéficiaires des programmes actifs d'emploi, au titre de l'année 2022, se présente comme suit :</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuite de la mise en œuvre des programmes actifs de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>30% des bénéficiaires du programme AWRACH sont des femmes ;</li> <li>54% des bénéficiaires du programme IDMAJ sont des femmes ;</li> <li>31% des bénéficiaires du programme TAHFIZ sont des femmes ;</li> <li>40% des bénéficiaires du programme TAEHIL sont des femmes ;</li> <li>28% des bénéficiaires du programme d'auto-emploi sont des femmes.</li> </ul>

### 2.2.4. Progrès législatif, réglementaire et institutionnel en faveur de la promotion de l'égalité de genre

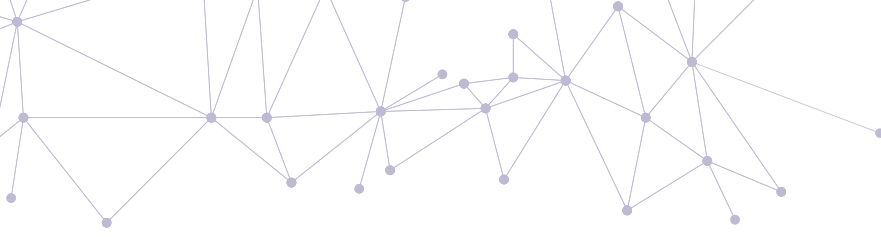
Les années 2022 et 2023 sont marquées par une dynamique de production juridique et aussi d'enrichissement institutionnel au

service de la promotion et de la protection des droits des femmes comme le reflète le tableau qui suit :





Département	Progrès législatif/réglementaire/institutionnel réalisé
Ministère de la Justice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progrès législatif/réglementaire/institutionnel réalisé</li> <li>• Dépôt, en avril 2022, des instruments l'adhésion du Maroc au protocole facultatif à la CEDAW/CEDEF ;</li> <li>• Institutionnalisation de l'assistance sociale à travers l'adoption de la loi n° 38.15 relative à l'organisation judi-ciaire : L'article 50 de ladite Loi stipule l'institutionnalisation du travail des assistant.e.s sociaux/socials dans les bureaux de l'assistance sociale ;</li> <li>• Création d'un observatoire de justice sensible au genre au Ministère...</li> </ul>
Ministère de la Solidarité, de l'insertion Sociale et de la Famille	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'entrée en vigueur, durant l'année 2023, du décret n°2.22.632 édictant des mesures temporaires relatives à l'éligibilité à l'aide directe aux veuves en situation de précarité ayant des enfants orphelins à charge. Ce décret a pour objectif de conformer cette catégorie des populations vulnérables, en l'occurrence les veuves en situation de précarité ayant des enfants orphelins à charge, aux dispositions de la Loi n°72.18 relative au dispositif de ciblage des bénéficiaires des programmes d'appui social et portant création de l'Agence Nationale des Registres, ainsi qu'aux dispositions du décret n° 2.22.923 fixant le seuil du régime d'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) de base dédiée aux personnes incapables d'assumer les frais d'adhésion. Ledit décret permet, ainsi, aux veuves en situation de précarité ayant des enfants orphelins à charge de bénéficier de l'aide directe tout au long de la période transitoire jusqu'à l'entrée en vigueur du projet relatif aux indemnités familiales et ce, à condition que les personnes ciblées soient inscrites au Registre Social Unifié.</li> </ul>
Ministère de l'Economie et des Finances	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusion de la circulaire du Chef de Gouvernement n°6/2023 en date du 14 mars 2023 relative à l'établissement des propositions de Programmation Budgétaire Triennale 2024-2026 assortie des objectifs et des indicateurs de performance. La circulaire appelle les départements ministériels et les institutions publiques à renforcer la prise en compte de la dimension genre dans la conception et la mise en œuvre de leurs stratégies et à poursuivre leur engagement actif dans le déploiement des actions qui leur incombent dans le cadre de la mise en œuvre du « PGE III : 2023-2026 » et de son premier axe stratégique relatif au programme « Maroc Attamkine wa Arriyada ».</li> <li>• Lancement, en 2023, du centre d'écoute et d'accompagnement des femmes fonctionnaires du MEF (E-NSATE). Ce centre a pour missions d'apporter un appui aux femmes fonctionnaires du MEF en matière de coaching et développement personnel et professionnel. Il est à rappeler que ce projet s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action cadrant les travaux de la Commission Egalité Conciliation (CEC) créée au Ministère depuis 2019.</li> </ul>
Ministère de l'Investissement, de la Convergence et de l'Evaluation des Politiques Publiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adoption, en janvier 2023, du décret n°2.23.1 portant application des dispositifs apportés par la nouvelle Charte d'Investissement qui a conditionné l'éligibilité à certaines primes de soutien par l'atteinte de certains seuils en lien avec l'emploi des femmes. Ainsi, les primes communes à allouer aux projets d'investissement sont déterminées en fonction de plusieurs critères dont un qui conditionne l'éligibilité à une prime équivalente à 3% du montant de l'investissement par la réalisation d'un taux de féminisation des emplois créés se situant à au moins 30%.</li> </ul>
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrée en vigueur, en décembre 2022, de la loi n° 27-22 portant modification et complétant la loi n°65.00 portant Code de la Couverture Maladie de Base, qui a stipulé le remplacement du Régime d'assistance médicale (RAMED) par le régime d'AMO TADAMON dédié aux personnes ne pouvant s'acquitter des droits de cotisation, est en mesure de consolider l'accès des femmes (surtout celles en situation de vulnérabilité) à la couverture médicale.</li> </ul>



Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et de l'Innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création à l'échelle de l'administration centrale du Ministère d'une Cellule dédiée à l'approche genre qui relève de la Direction des Ressources Humaines et qui est composée des représentant.e.s de chaque direction centrale et un.e représentant.e de l'Office National des Œuvres Universitaires, Sociales et Culturelles (ONOUSC). Il est à noter que le Ministère a prévu une formation sur les thèmes en rapport avec l'approche genre au profit des membres de ladite Cellule.</li> </ul>
Ministère de l'Industrie et du Commerce	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrée en vigueur de la loi n°102-21 (publiée au Bulletin Officiel du 27 février 2023) stipulant l'intégration des mesures favorables à l'emploi féminin (crèches, sécurité, transport...) dans les cahiers de charges relatifs à la gestion des zones industrielles.</li> </ul>

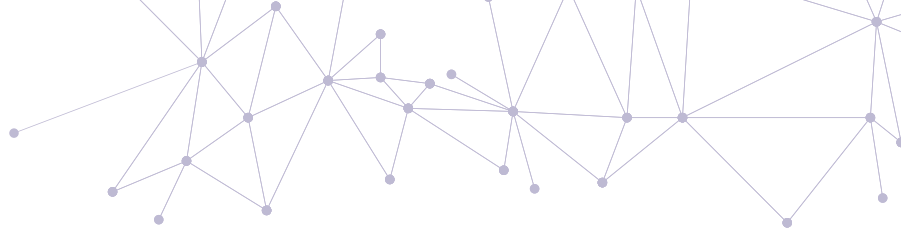
## 2.2.5. Aperçu sur le niveau de présence des femmes dans les structures organisationnelles des départements ministériels et des institutions publiques couverts par le RBG

Département/institution publique	Taux de féminisation	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité
Délégation Interministérielle aux Droits de l'Homme	44,6%	33,3%
Ministère de la Justice	43,6%	18% (il est à noter que les femmes représentent 26% de l'ensemble des juges)
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion <sup>14</sup>	13,65%	6,5%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques	35%	- <sup>15</sup>
Ministre de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille	44%	36%
Ministère de l'Economie et des Finances	39%	26%
Ministère de l'Investissement, de la Convergence et de l'Evaluation des Politiques Publiques <sup>16</sup>	56 %	53%
Département de la Réforme de l'Administration	52%	40,6%
Département des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine	43,4%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service central : 44%</li> <li>Missions Diplomatiques et Consulats (MDPC) : 37%</li> </ul>

<sup>14</sup> Ces données concernent l'année 2022.

<sup>15</sup> Les femmes représentent 34% du total des cadres et les cadres supérieurs.

<sup>16</sup> A date de juin 2023.



Département de la Communication	42,6%	40,2%
Haut-Commissariat au Plan	47%	54%
Conseil Economique, Social et Environnemental	46%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postes de responsabilité : 42%</li> <li>• Postes d'experts permanents : 45%</li> </ul>
Département de la Transition Energétique	35%	35%
Département chargé de l'Habitat et de la Politique de la Ville	43,7 %	38%
Département chargé de l'Eau	33.8% <sup>17</sup>	24,4%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	63%	25%
Département chargé de l'Education Nationale	41,0%	Administration : 113 femmes responsables <sup>18</sup>
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation <sup>19</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31% de l'effectif des enseignants chercheurs</li> <li>• 43% de l'effectif administratif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administration Centrale : 45 femmes responsables</li> <li>• Universités : 79 femmes responsables</li> </ul>
Département chargé de la Jeunesse	49%	23%
Ministère d'Inclusion Economique de la Petite Entreprise, d'Emploi et des Compétences	40,34%	24%
Département de l'Agriculture	38%	32%
Département chargé de la Pêche Maritime	26,9%	19%
Département chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale	43%	26%

*17 Parmi les mesures instaurées par le DE promouvant l'égalité des sexes, il y a lieu de souligner le renforcement du rôle de la police des eaux ayant pour mission principale le contrôle du domaine public hydraulique (DPH). En effet, ce corps dispose à fin 2022 de 184 policiers dont 22 femmes policières de l'eau.*

*18 Données de l'année scolaire 2020-2021.*

*19 Données relatives à l'année universitaire 2022-2023.*



---

**DEPF**

Boulevard Mohamed V. Quartier  
Administratif, Rabat-Chellah Maroc



---

**Téléphone**

(+212) 5 37.67.74.15/16

**Online**

Email : [depf@depf.finances.gov.ma](mailto:depf@depf.finances.gov.ma)  
Site web: [depf.finances.gov.ma](http://depf.finances.gov.ma)

**Imprimerie de la DAAG**

