



Union Européenne



Royaume du Maroc

PROGRAMME
REUSSIR LE STATUT AVANCE PHASE II
Financé par l'Union Européenne

Projet de jumelage léger

RENFORCEMENT DU PROCESSUS DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE

CENTRE DE L'EXCELLENCE POUR LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE

Ministère de l'Economie et des Finances

Mai 2017

Table des matières

GLOSSAIRE.....	4
1. INFORMATIONS DE BASE	6
1.1 PROGRAMME	6
1.2 NUMÉRO DE JUMELAGE.....	6
1.3 INTITULÉ DU PROJET	6
1.4 SECTEUR.....	6
1.5 PAYS BÉNÉFICIAIRE.....	6
2. OBJECTIFS.....	6
2.2 OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	6
2.3 CONTRIBUTION DU PROJET À LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT SECTORIEL, AU PLAN D’ACTION MAROC-UE ET À LA FEUILLE DE ROUTE DU STATUT AVANCÉ	6
3. DESCRIPTION.....	8
3.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION	8
3.2 ACTIVITÉS CONNEXES ET ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX	20
3.3 PROBLÉMATIQUE ET STRATÉGIE D’INTERVENTION	21
3.4 RÉSULTATS ATTENDUS.....	22
3.5 ACTIVITÉ	23
3.5.1 ACTIVITÉS GÉNÉRALES	23
3.6 MOYENS ET APPORTS DE L’ÉTAT MEMBRE PARTENAIRE.....	28
3.6.1 PROFIL ET TÂCHES DU CHEF DE PROJET (CP)	28
3.6.2 PROFIL ET TÂCHES DES EXPERT/ES À COURT-TERME.....	29
4. CADRE INSTITUTIONNEL	34
5. BUDGET.....	34
6. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE.....	35
6.1 ORGANISME DE MISE EN ŒUVRE RESPONSABLE DE LA PASSATION DE MARCHÉS ET DE LA GESTION FINANCIÈRE.....	35
6.2 ORGANISME HOMOLOGUE DANS LE PAYS BÉNÉFICIAIRE.....	35
6.3 LE COMITÉ DE PILOTAGE (CAP).....	36
6.4 CONTRATS	36
7. CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE (INDICATIF)	36
8. DURABILITÉ	37
9. QUESTIONS TRANSVERSALES	37
9.2 ENVIRONNEMENT	37
9.3 COFINANCEMENT.....	37
10. CONDITIONNALITÉ ET ÉCHELONNEMENT	38
11. ANNEXES À LA FICHE DE PROJET EN COURS.....	38
11.1 MATRICE DU CADRE LOGIQUE.....	39
11.2 CALENDRIER INDICATIF	43
11.3 LISTE DES LOIS ET RÈGLEMENTS.....	45
11.4 ORGANIGRAMME (BDG)	46

GLOSSAIRE

AA	Accord d'association
APALD	Loi relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
CAP-RSA	Cellule d'Accompagnement au Programme - Réussir le Statut Avancé
CE	Commission européenne
CE-BSG	Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre
CoPil	Comité de pilotage
CP	Chef de projet
DB	Direction du Budget
DSS	Division des Secteur Sociaux
DUE	Délégation de l'Union européenne
EMP	Etat Membre Partenaire
FMI	Fonds monétaire International
ICRAM	Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines
LF	Loi de Finances
LOF	Loi Organique relative à la Loi de Finances
LR	Loi de Règlement
M	Mois indicatif de démarrage ou de mise en œuvre d'une activité donnée
MAECI	Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale
MEF	Ministère de l'économie et des Finances
MFSEDS	Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
ODD	Objectifs de Développement Durables
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONU	Organisation des Nations Unies
P/j	personne/jour

PASA	Plan d'action Maroc UE 2013 – 2017
PBT	Programmation Budgétaire Triennal
PdP	Projet de Performance
PGE	Plan Gouvernemental pour l'Egalité (ICRAM)
PLF	Projet de Loi de Finances
RdP	Rapport de Performance
RSA	Réussir le Statut Avancé
UE	Union européenne

1. INFORMATIONS DE BASE

1.1 Programme

Programme Réussir le Statut Avancé (RSA) phase II- Convention de Financement n° 2013/024-875 complété 2014/037-845.

1.2 Numéro de jumelage

13 ENI FI 01 17 (MA/57)

1.3 Intitulé du projet

Renforcement du processus de la budgétisation sensible au Genre

1.4 Secteur

Genre/Finances publiques

1.5 Pays bénéficiaire

Royaume du Maroc

2. OBJECTIFS

2.1 Objectif général

Promouvoir l'égalité entre Femmes et Hommes par la budgétisation sensible au Genre (BSG) à la lumière des exigences de l'Acquis et des bonnes pratiques européennes.

2.2 Objectifs spécifiques

Contribuer à la mise en œuvre de la budgétisation sensible au Genre dans la planification et la programmation des départements ministériels.

2.3 Contribution du projet à la stratégie de développement sectoriel, au Plan d'Action Maroc-UE et à la Feuille de route du Statut avancé

Le processus de partenariat entre le Royaume du Maroc et l'Union Européenne (« UE ») a évolué selon un rythme ascendant et soutenu depuis la signature, en 1969, du premier Accord commercial Maroc-CEE. Cette relation s'est développée davantage pour donner lieu à la conclusion d'un nouvel Accord en 1976, renégocié en 1988, qui couvre à la fois les volets commerciaux, économiques, sociaux et financiers.

La coopération entre le Royaume du Maroc et l'UE s'est, par la suite, élargie avec la signature d'un Accord d'association, le 26 février 1996, entré en vigueur en mars 2000. L'Accord d'association s'inscrit dans le cadre de la Déclaration de Barcelone de 1995 établissant le Partenariat Euro-méditerranéen, renouvelée par l'Union pour la Méditerranée en 2008 et visant la réalisation des trois objectifs fondamentaux suivants : (i) renforcement du dialogue politique et de sécurité ; (ii) prospérité partagée ; et (iii) rapprochement entre les peuples au moyen d'un partenariat social, culturel et humain. L'accord qui régit les relations entre les deux parties à ce jour, englobe donc les dimensions politique et sécuritaire, économique, commerciale et socioculturelle.

Ainsi, les relations entre le Maroc et l'Union Européenne (UE) se sont développées progressivement et de manière soutenue vers un véritable partenariat UE-Maroc, faisant du Maroc un partenaire privilégié.

Ce partenariat s'est encore renforcé, dans le cadre de la Politique européenne de voisinage (PEV), lancée par l'UE en 2003, à travers l'adoption en juillet 2005 d'un Plan d'action Maroc-UE, lequel a permis une utilisation plus ciblée des instruments mis à disposition par l'Accord d'association et a appuyé l'objectif marocain d'une intégration plus forte des structures économiques et sociales marocaines à celles de l'Union.

Dans cette perspective, le Maroc et l'UE ont approuvé, en octobre 2008, le document conjoint sur le Statut avancé (i) qui a vocation à consolider les acquis des relations bilatérales entre le Royaume du Maroc et l'Union européenne et à promouvoir des nouvelles initiatives ambitieuses et novatrices ; et (ii) qui constitue une feuille de route notamment de ce que le Maroc devra entreprendre dans les années qui viennent, avec l'appui de l'UE, afin d'arrimer son économie et son dispositif juridique à l'Acquis de l'Union et lui permettre ainsi l'accès au marché intérieur européen. Les progrès vers une bonne gouvernance et des réformes politiques et socio-économiques constituent des principes communs pour la mise en œuvre du Statut avancé. Ce partenariat requiert le renforcement des engagements pour la mise en œuvre des réformes majeures initiées par le Maroc et leur approfondissement, aussi bien sur le plan politique, en priorité en matière de démocratie, des droits humains et du respect de l'Etat de droit, que sur le plan économique et social, notamment en vue de progrès tangibles en matière de développement humain.

Le Royaume du Maroc s'est engagé, dès l'adoption dudit document conjoint, dans la réalisation de certaines actions constructives visant notamment le rapprochement législatif et réglementaire vers l'Acquis de l'Union européenne dans les domaines politique, économique, social et humain. Parmi ces engagements, il est à signaler celui d'adopter un programme national de convergence réglementaire basé sur une évaluation de l'écart existant, la définition de priorités de convergence et d'un calendrier de mise en œuvre. Dans cet esprit, le Maroc et l'UE ont conçu un nouveau « Plan d'action Maroc pour la mise en œuvre du Statut avancé » ambitieux et multidimensionnel qui constitue, notamment, une feuille de route de la coopération bilatérale pour la période 2013-2017. Le Plan d'action a été adopté par le 11^{ème} Conseil d'association UE-Maroc, organisé le 17 décembre 2013 à Bruxelles.

Afin de contribuer au renforcement et à l'approfondissement du partenariat entre l'UE et le Maroc, tel que proposé dans la feuille de route du Statut avancé, une série de secteurs et d'activités prioritaires ont été conjointement identifiés et font l'objet de soutien dans le cadre du programme multisectoriel appelé « Réussir le Statut avancé ». Ce programme a pour objectif spécifique d'accompagner la mise en œuvre des principales réformes inscrites dans la feuille de route du Statut avancé, du Plan d'action de la Politique de Voisinage, ainsi que des conclusions du Sommet UE-Maroc tenu à Grenade le 7 mars 2010, en privilégiant l'appui au processus de convergence réglementaire marocain vers l'Acquis de l'UE.

Le suivi du programme RSA est confié à la Cellule d'accompagnement du programme¹ (CAP-RSA), qui a été créée au sein du MEF et placée auprès du Service de convergence réglementaire vers l'UE de la Direction du Trésor des Finances extérieures.

Le présent projet de jumelage institutionnel contribue à la mise en œuvre du Plan d'Action Maroc-UE, ciblant spécifiquement les secteurs de la Promotion des droits des femmes/ du genre et de la Gestion et contrôle des finances publiques, dont la coopération est axée notamment sur les points suivants :

- Point 2.6 "Promotion des droits des femmes"
 - *Promotion des droits civils, politiques, sociaux et économiques des femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines*
 - Mise en place et renforcement des mécanismes et structures pour la promotion et la protection des droits des femmes.
- Point 5.1 "Cadre macro-économique"
 - Renforcer le système de gestion des finances publiques par l'échange d'expertises.
- Point 5.3 "Gestion et contrôle des finances publiques"
 - *Accroître la transparence, l'efficacité et l'efficience des modalités de programmation, gestion, exécution et contrôle de la dépense publique*
 - *Poursuivre la mise en œuvre d'une gestion rationnelle des finances publiques*
 - Mise en œuvre de la nouvelle loi organique relative à la loi de Finances.
- Point 5.5 "Emploi (y compris droits sociaux fondamentaux et normes fondamentales du travail) et politique sociale"
 - *Renforcer le dialogue et la coopération en matière d'emploi, de la politique sociale et de l'égalité entre les Femmes et les Hommes*
 - Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes
 - Promotion active de l'égalité à tous les niveaux (emploi, éducation, formation, entrepreneuriat, prise de décision).
 - Poursuite de la politique de parité et de la politique de lutte contre les stéréotypes à l'égard des Femmes et des Hommes.

3. DESCRIPTION

3.1 Contexte et justification

3.1.1 Les inégalités entre femmes et hommes au Maroc

Selon le dernier recensement général de la population et de l'habitat (2014), le Maroc compte une population d'environ 34 millions d'habitants, dont près de 40% vivent dans les zones rurales. La population marocaine est très jeune, composée en majorité de jeunes âgés de moins de 30 ans.

¹ La CAP-RSA est chargée entre autres de : (i) la gestion administrative et financière du volet « coopération technique et octroi de subventions » en particulier de la préparation, l'appui à la mise en œuvre et le suivi de l'ensemble des projets financés par le programme ; (ii) la préparation des Comités de pilotage et le soutien technique aux partenaires du RSA ; (iii) l'identification et la formulation de nouvelles actions de coopération sectorielle s'inscrivant dans la continuité et la complémentarité des actions et projets du programme RSA ; (iv) la coordination des activités de convergence législative et réglementaire et des actions de coopération technique, de communication et de visibilité ; (v) et l'assistance aux missions de monitoring et de prospective, et aux missions de suivi des conditionnalités des volets d'appui budgétaire.

La politique générale du Maroc repose sur trois piliers : une évolution politique vers l'établissement d'un régime démocratique et d'un Etat de droit ; la réalisation d'une croissance économique plus forte et plus stable, à-même de créer des emplois, ainsi que d'assurer la viabilité de ses finances publiques ; le renforcement de la cohésion sociale et la lutte contre la pauvreté².

L'économie nationale a été marquée, au cours de ces dernières années, par la poursuite et l'approfondissement des réformes. Ceci a permis, en dépit des mutations rapides de l'environnement international et du contexte de crise financière et économique, de consolider les acquis sans pour autant compromettre la stabilité des équilibres fondamentaux et de renforcer la résilience de l'économie marocaine. En effet, les réformes macroéconomiques, structurelles, sectorielles et sociales menées par le Maroc ont permis au pays de réaliser une croissance rapide, proche de son potentiel soit, 4,5% en moyenne en 2000-2014 après 3,2% en 1990-1999³. S'agissant du revenu, le niveau de revenu moyen par tête s'est établi, à fin 2014, à 212 euros par mois, plaçant le Maroc dans la catégorie des pays à revenu moyen inférieur⁴.

La croissance économique observée au cours de la dernière décennie a permis de générer des progrès sociaux importants. Pour ce qui est de la lutte contre la pauvreté, les avancées réalisées sont considérables et les taux de réalisation de certaines valeurs cibles dépassent même l'objectif fixé en 2015 dans le cadre des OMD⁵. Le taux de pauvreté relative est passé de 15,3% en 2001 à 4,2% en 2014. De même, le taux de vulnérabilité est passé de 22,8% en 2001 à 11,5% en 2014⁶. Concernant le niveau d'inégalité, l'indice de Gini en 2014 était de 0,388 inférieur à celui de 2007 (0,407) ou de 2001 (0,406) et de 1985 (0,399).

La baisse des inégalités et le recul de l'incidence des formes de pauvreté et de vulnérabilité montrent que la croissance économique enregistrée entre 2007 et 2014 a été inclusive. Elle a profité davantage aux catégories pauvres et vulnérables qu'aux non-pauvres⁷.

Alors que la population active a augmenté au rythme annuel de 1,4% depuis 2000, le taux national d'emploi des femmes a enregistré une baisse durant la dernière décennie. Le taux d'activité révèle un écart important entre les deux sexes (71,5% chez les hommes et 24,8% chez les femmes en 2015), reflétant ainsi la faible participation des femmes au marché du travail. Même constat pour le taux de chômage qui s'est situé, au niveau national à 9,7% en 2015 (9,4% chez les hommes et 10,5% chez les femmes). Le taux de féminisation de la population active en chômage a augmenté, passant de 28,6% en 2014 à 29,2% en 2015 (hausse de 0,6 point). Le chômage persiste chez les femmes citadines (21,7% contre 12,6% pour les hommes). Par contre, au milieu rural, le taux de chômage des femmes (2,1%) reste inférieur à celui des hommes (5,1%)⁸.

² Termes de référence du contrat de service de l'assistance technique au Programme d'appui de l'UE à la mise en œuvre du PGE

³ Rapport économique et financier 2016, Ministère de l'Economie et des Finances.

⁴ Données de la Banque Mondiale, <http://donnees.banquemondiale.org/pays/maroc>

⁵ A ce sujet, <http://www.ma.undp.org/content/morocco/fr/home/post-2015/mdgoverview.html>

⁶ Rapport national 2015 du HCP sur les OMD – Le Maroc entre objectifs du millénaire pour le développement et objectifs du développement durable – Les acquis et les défis.

⁷ Rapport national 2015 du HCP sur les OMD – Le Maroc entre objectifs du millénaire pour le développement et objectifs du développement durable – Les acquis et les défis.

⁸ Note d'information du Haut-Commissariat au Plan au sujet de la situation du marché du travail en 2015, Haut -Commissariat au Plan.

La population âgée de moins de 15 ans est dans sa quasi-totalité alphabétisée (96%) mais le taux d'alphabétisation diminue lorsqu'on monte dans les classes d'âges. Selon les premiers résultats du recensement général de la population réalisé en 2014, le taux d'analphabétisme s'établit, à l'échelle nationale, à 32% contre 43% en 2004. Le milieu rural continue à être fortement touché par l'analphabétisme avec un taux avoisinant 47,7% contre 22,2% en milieu urbain. De plus, ce fléau touche plus les femmes que les hommes. En effet, le taux d'analphabétisme enregistré chez les femmes au niveau national est de 41,9% contre 22,1% pour les hommes.

L'indice de parité entre les sexes (IPS) dans l'enseignement primaire public a enregistré une augmentation notable au niveau national, passant de 0,84 en 2000-2001 à 0,90 (90 filles scolarisées contre 100 garçons scolarisés) en 2014-2015, soit une augmentation de 6 points de pourcentage. En milieu rural, cet indice est passé de 0,76 à 0,89 (89 filles scolarisées contre 100 garçons scolarisés), soit une progression de 13 points de pourcentage entre 2000-2001 et 2014-2015⁹.

L'égalité entre les sexes dans la scolarisation des enfants de 7 à 13 ans est davantage acquise dans les ménages les plus riches (100% pour les garçons et les filles) que dans les ménages les plus pauvres, 86% pour les garçons et 72% pour les filles¹⁰.

La prévalence des violences concerne 6,2 millions de femmes (63%) ayant subi, à un moment ou un autre de leur vie, un acte de violence. Près de 2,1 millions de femmes ont subi un acte de violence sexuelle à un moment ou un autre de leur vie¹¹.

3.1.2 Le Plan Gouvernemental pour l'Égalité (ICRAM) 2012-2016

Pour lutter contre les inégalités entre femmes et hommes et la violation des droits des femmes, le Secrétariat d'Etat chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées (SEFEPH) a élaboré en 2006 la « Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité entre les Sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement » qui a été déclinée ensuite en Plan Gouvernemental pour l'Égalité pour la durée 2012 - 2016 (PGE 1) « ICRAM ». C'est un Plan opérationnel, formellement adopté en 2013, visant l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes dans les différents secteurs.

Le PGE 1 « ICRAM » constitue, en effet, une plate-forme de convergence des actions émanant de l'ensemble des départements ministériels en faveur de la promotion de l'égalité de genre.

Le PGE 1 est constitué de 8 axes, déclinés en 24 objectifs eux-mêmes traduits en 156 mesures dont les objectifs portent sur la promotion des droits des femmes d'une part, et la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence fondées sur le genre, d'autre part.

Les huit axes portent sur :

- *Axe 1* : Institutionnalisation et diffusion des principes de l'équité et de l'égalité et instauration des bases de la parité ;
- *Axe 2* : Lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'encontre des femmes ;

⁹ Rapport sur le Budget Axé sur les résultats tenant compte de l'aspect Genre, 2016.

¹⁰ Conseil National des Droits de l'Homme, Etat de l'égalité et de la parité au Maroc, 2015.

¹¹ Haut-Commissariat au Plan, Enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes, 2009.

- *Axe 3* : Mise à niveau du système éducatif et de formation sur la base de l'équité et de l'égalité ;
- *Axe 4* : Renforcement de l'accès équitable et égal aux services de santé ;
- *Axe 5* : Développement des infrastructures de base pour améliorer les conditions de vie des femmes et des jeunes filles ;
- *Axe 6* : Autonomisation sociale et économique des femmes ;
- *Axe 7* : Accès égal et équitable aux postes de prise de décision aux niveaux administratif politique et économique ;
- *Axe 8* : Réalisation de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail.

Le PGE 1 implique 33 départements ministériels et institutions publiques qui s'engagent, de manière autonome, à intégrer dans leurs actions stratégiques, les mesures consignées dans le PGE 1.

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social, en coordination avec les différents départements ministériels, supervise l'atteinte des objectifs du PGE 1 à travers deux instances de gouvernance :

- La Commission Ministérielle de l'Égalité, présidée par le Chef du Gouvernement et composée des représentants de toutes les parties prenantes, se charge du pilotage stratégique du projet, l'examen des rapports rédigés par le Comité Technique Interministériel et la formulation des orientations pour les actions à venir.
- Le Comité Technique Interministériel, présidé par le MFSEDS, réunit, deux fois par an, les points focaux de tous les ministères. Les deux dernières réunions ont eu lieu le 21 avril et le 11 novembre 2015.

A la fin du PGE 1, ses résultats ont été évalués. En mars 2017, l'évaluation a abouti à un ensemble d'enseignements et de recommandations pour l'élaboration d'un nouveau Plan Gouvernemental pour l'Égalité pour la période de 2017 à 2021 (PGE2) dont la formulation et budgétisation est en cours.

La place de la BSG dans le PGE 1

La BSG est prise en compte par le Plan Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM » 2012- 2016 dans l'axe 1 « *Institutionnalisation et diffusion des principes de l'équité et de l'égalité et instauration des bases de la parité* » dont l'objectif 2 porte sur « *l'intégration de l'approche genre dans la planification et la programmation du budget de tous les départements gouvernementaux* ».

En 2014, le PGE 1 a fait l'objet d'une revue à mi-parcours par les parties prenantes lors d'une rencontre organisée, le 11 octobre 2014. Les actes de cette rencontre nationale¹² ont émis des suggestions en relation avec l'application de la BSG par les départements ministériels, à savoir :

- Développer des outils d'analyse des budgets selon le genre ;

¹² Actes de la rencontre nationale sur l'évaluation à mi-parcours de la mise en œuvre du PGE « ICRAM » en perspective de la parité 2012-2016 du 11 octobre 2014.

- Enrichir et irriguer le système statistique national par des données gendérisées ;
- S'atteler à la préparation du projet de Loi Organique des Finances (LOF) pour améliorer celle de 1998.

Les forces et faiblesses de la démarche BSG actuelle constatés dans le cadre de l'évaluation du PGE 1 seront prises en compte dans la formulation du PGE 2 en cours.

3.1.1 La budgétisation sensible au genre au Maroc

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

L'expérience de la BSG a débuté à partir des années 2000 à travers le lancement d'une étude financée par la Banque mondiale sur la possibilité de l'intégration de l'approche genre dans les budgets des départements ministériels et qui s'est soldée par la production d'un document de référence sur les départements ministériels capables d'intégrer la BSG dans leur planification stratégique.

A partir de 2002, la réforme budgétaire axée sur les résultats, a constitué « la voie royale » pour l'intégration de la dimension genre dans la programmation budgétaire. Ce processus a été couronné par un partenariat conclu en 2002 entre le MEF et l'ONU-FEMMES pour la consolidation de l'institutionnalisation de la BSG dans les systèmes nationaux et par la suite la production annuelle d'un rapport genre qui renforce la redevabilité du gouvernement à respecter ses engagements vis-à-vis l'égalité des genres.

Le Maroc a été parmi les premiers pays à produire un rapport sur le genre « rapport genre » qui, au préalable, été annexé au rapport économique et financier et qui est communiqué au Parlement à l'occasion de la préparation de la loi de finance annuelle.

Depuis la décennie 2010, la BSG a pris appui sur un environnement national favorable, marqué par l'adoption en 2011, d'une nouvelle Constitution qualifiée de Charte des Droits et des Libertés et ancrée au référentiel universel des Droits de l'Homme et à l'accélération de la cadence d'un développement équitable et durable.

Le Maroc s'est engagé, après la nouvelle constitution, dans un projet national de modernisation et de démocratisation fondé sur les droits humains et l'accélération de la cadence d'un développement équitable et durable.

En effet, l'article 19 de la constitution dispose que « (...) l'Homme et la Femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, (...) » et l'article 34 précise que « (...) les pouvoirs publics élaborent et mettent en œuvre des politiques destinées aux personnes et aux catégories à besoins spécifiques (...) ».

La prise en compte des besoins spécifiques notamment des groupes vulnérables tels que les femmes, les enfants et les personnes en situation de handicap, représente en effet une condition essentielle pour assurer l'équité et l'égalité des chances et contribuer au développement social harmonieux du pays.

Ainsi, et en vue de promouvoir les droits des femmes et d'améliorer leur accès, de manière équitable, tant sur le plan physique qu'économique, aux soins de santé, à l'éducation, à l'emploi, à la sécurité routière et aux autres services sociaux de base, plusieurs efforts ont été déployés par le gouvernement marocain pour œuvrer à la réalisation de la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte où les Etats sont appelés à améliorer l'efficacité des politiques publiques, la BSG offre des opportunités inégalées pour cibler les besoins spécifiques des femmes et des hommes.

L'approche genre constitue dans ce sens, l'un des instruments renforçant la logique axée sur les résultats dans la gestion publique dans la mesure où elle s'inscrit dans le cadre d'une analyse et d'une évaluation précises de l'impact du budget sur l'ensemble de la population, à savoir les femmes, les hommes, les filles et les garçons tout en tenant compte de leurs besoins différenciés.

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

Cette expérience, initiée depuis 2002, avec le soutien de la Banque Mondiale et surtout l'appui technique de l'ONU FEMMES, a été couronnée par la promulgation de la loi organique n° 130-13 relative à la loi de finances par le Dahir n°1-15-62 du 14 chaâbane 1436 (2 juin 2015) selon une démarche participative impliquant tous les intervenants dans la sphère des finances publiques notamment le parlement, les départements ministériels et la société civile.

En effet l'article 39 de cette nouvelle loi stipule que « *...l'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs...* ».

3.1.2 Le cadre réglementaire et institutionnel

3.1.2.1 Cadre réglementaire

❖ Au niveau international

Dans le cadre des Nations Unies, le Maroc a adhéré au pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ainsi qu'au pacte international relatif aux droits civils et politiques (adhésion aux deux pactes le 3 mai 1979). Il est également partie à la convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (ratification par le Maroc le 21 juin 1993). Ces conventions sont publiées au Bulletin officiel.

Ceci étant, parmi les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), deux conventions visant spécifiquement la discrimination dans l'emploi sont toutes deux ratifiées par le Maroc :

- Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) ; ratifiée par dahir du 13 décembre 1962 ;
- Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine, ratifiée par dahir du 9 novembre 1979 ;

Ont également été ratifiées par le Maroc :

- Convention n° 4 concernant le travail de nuit des femmes, ratifiée par dahir du 13 juin 1956 ;
- Convention n° 45 concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, ratifiée par dahir du 16 décembre 1957 ;

Les conventions suivantes, bien que ne concernant pas exclusivement les femmes, méritent d'être citées :

- Convention de Genève relative à l'esclavage du 25 décembre 1926, ratifiée le 11 mai 1959 ;
- Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage du 7 septembre 1956, ratifiée le 11 mai 1959 ;
- Convention pour la répression de la traite des êtres humains et l'exploitation de la prostitution d'autrui du 2 décembre 1949, ratifiée le 17 août 1973 ;
- Convention sur le travail forcé du 28 juin 1930, ratifiée le 20 mai 1957 ;
- Convention sur l'abolition du travail forcé du 25 juin 1957, ratifiée le 1er décembre 1966.
- Convention n° 87 relative à la liberté syndicale.
- Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales.
- Convention n°3 concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement et convention n° 103 concernant la protection de la maternité (révisée).

Par ailleurs, le Maroc adhère à l'Agenda 2030 sur les Objectifs de Développement Durables (2015), notamment l'ODD n° 5 qui vise à « *Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles* ».

Le Maroc est également parmi les pays signataires du document final de la Troisième Conférence internationale sur le financement du développement qui fait référence à la promotion de l'égalité des sexes et la budgétisation sensible au genre dans ses articles 6¹³ et 30¹⁴.

Enfin, le Maroc est membre de la Communauté de pratique d'égalité de genre (Gender Equality Community of Practices) des Ministres des Finances qui a été créée en avril 2014 à l'occasion de l'assemblée annuelle du Fonds monétaire International (FMI).

¹³ Nous réaffirmons que la concrétisation de l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et des filles et le plein exercice de leurs droits fondamentaux sont essentiels à la réalisation d'une croissance économique et d'un développement durables, ouverts à tous et équitables. Nous réaffirmons la nécessité d'intégrer le souci de l'égalité des sexes, notamment par le biais de mesures et d'investissements ciblés, dans l'élaboration et la mise en œuvre de toutes les politiques financières, économiques, environnementales et sociales. Nous prenons à nouveau l'engagement d'adopter et de consolider des politiques viables, une législation ayant force exécutoire et des mesures novatrices en vue de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles à tous les niveaux, d'assurer à la femme les mêmes droits, les mêmes accès et les mêmes possibilités de participation et de prise de décisions dans le domaine économique qu'à l'homme et d'éliminer la violence et la discrimination sexistes sous toutes leurs formes.

¹⁴ Nous renforcerons les mécanismes nationaux de contrôle, notamment les cours des comptes nationales, ainsi que, au besoin, les autres institutions de contrôle indépendant. Nous augmenterons la transparence et la participation égale des femmes et des hommes à la budgétisation et encourageons une budgétisation et un suivi des crédits budgétaires attentifs à l'égalité des sexes. Nous établirons un cadre transparent pour la passation des marchés publics, instrument stratégique indispensable pour renforcer le développement durable. Nous prenons note du travail du Partenariat pour un gouvernement ouvert, qui encourage la transparence, la responsabilisation et la réactivité des gouvernements à l'opinion des administrés, dans le but d'améliorer la qualité des institutions de gouvernement et des services publics.

Parmi ses principaux objectifs, la Communauté de pratique vise à promouvoir les investissements en faveur de résultats pour l'égalité des sexes, de sorte que les budgets nationaux soutiennent plus efficacement les occasions qui se présentent pour les femmes et les filles grâce aux processus budgétaires nationaux et aux autres opérations du ministère des Finances. La Communauté de pratique vise à promouvoir l'apprentissage et l'enrichissement mutuel par le partage d'approches innovantes adoptées par les ministères des Finances.¹⁵

Au niveau européen/PEV, il y a lieu de mentionner l'appui de l'UE pour la mise en place du PGE 1 (ICRAM), lequel programme est détaillé dans le paragraphe (3.2 Activités connexes et éléments transversaux)

❖ **Au niveau national**

La Constitution et la LOF constituent les deux principaux textes réglementaires qui institutionnalisent l'égalité femme/homme et la BSG. En effet, ces dix dernières années ont été marquées par un ensemble de réformes institutionnelles et législatives, par le lancement de stratégies nationales et sectorielles favorisant la promotion de l'égalité hommes/femmes ainsi que par l'adoption de mesures pour accroître la représentation des femmes dans les diverses instances de prises de décision.

▪ ***La Constitution de 2011***

Plus de cinq années se sont écoulées depuis l'adoption de la nouvelle Constitution venue consolider des revendications politiques et, surtout, sociales en matière de protection et de promotion des droits humains en général et des droits des femmes en particulier.

La nouvelle Constitution prend un tournant historique par la reconnaissance et l'ancrage du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes : son article 19, notamment, dispose que « *l'Homme et la Femme jouissent, à égalité, des droits et des libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental (...)* ». Le texte Constitutionnel est considéré comme étant une véritable charte des droits et libertés fondamentales. Il réaffirme l'adhésion du Maroc aux principes et valeurs des droits humains, tels qu'ils sont universellement reconnus, et consacre la primauté des conventions internationales ratifiées¹⁶ par le Royaume sur le droit interne, la nécessité d'harmoniser l'arsenal juridique avec les nouvelles dispositions Constitutionnelles, le bannissement de toute forme de discrimination et le renforcement de l'égalité hommes-femmes par l'affirmation du principe de la parité.

Dans le souci d'harmoniser son cadre juridique national avec les normes internationales en matière d'égalité, le Royaume du Maroc a adopté de nouveaux textes législatifs et en a amendé d'autres.

Il s'agit, entre autres, de la loi sur la KAFALA (2002), la loi sur l'état-civil (2002), le code du travail (2003), le code de la famille (2004), le code de la procédure pénale (2003), le code pénal qui sanctionne la violence conjugale et le harcèlement sexuel (2003) et le code de la nationalité marocaine (2007), la promulgation de la loi électorale et la création d'une circonscription électorale consacrée aux femmes au niveau de chaque préfecture ou province (2011), la modification de la loi relative à l'audiovisuel pour lutter contre les images stéréotypées et lutter

¹⁵ <http://gender-financing.unwomen.org/fr/highlights/cop-ministries-of-finance>

¹⁶ La ratification des conventions internationales est souvent accompagnée de réserves afin de ne pas se heurter aux valeurs religieuses et culturelles du pays.

contre la discrimination qui s'opère envers les femmes dans les médias nationaux (2014), l'adoption par le Parlement, en juillet 2015, du projet de loi n°125/12 portant sur l'approbation du protocole facultatif de la CEDEF, l'adoption de la loi-cadre du 27 avril 2016 relative à la protection et à la promotion des personnes en situation de handicap, l'adoption le 31 mai 2016 de la loi n°19-12 sur le travail domestique fixant l'âge minimum légal à 18 ans et l'adoption le 21 juin 2016 de la loi n°78-14 sur le Conseil consultatif de la famille et de l'enfance.

Au niveau régional et local, l'intégration du genre au niveau des budgets des collectivités locales et des régions a été une préoccupation majeure lors de la préparation des textes de lois régissant la régionalisation avancée. Ainsi, les lois organiques sur les régions et sur les communes (Loi organique n°112-14 relative aux préfectures et provinces ; Loi n°113-14 relative aux communes et Loi n°11-14 relative aux régions) prévoient l'élaboration de Programmes de Développement Régional (art. 83) et de Plans d'action des communes (art. 78) tenant compte de l'approche genre et introduisent la gestion des finances publiques axée sur les résultats et sensible au genre, respectivement au niveau de l'article 171 et l'article 158.

Dans le même sillage, depuis 2002, des efforts importants et novateurs ont été déployés en matière d'application de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG). Ces efforts ont été renforcés par l'adoption en 2015 par le Conseil Constitutionnel de la Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF) qui a institutionnalisé, dans ses articles 39¹⁷ et 48¹⁸, la prise en compte de la dimension genre dans la planification et la programmation des départements ministériels, à l'aide de projets et rapports de performance et d'indicateurs de performance pour le suivi de l'exécution desdits programmes et projets.

Parallèlement, deux projets de loi clés pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes restent dans les circuits d'adoption :

- la loi sur la violence à l'égard des femmes ;
- la loi relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD).

Sur le plan des politiques publiques, le Secrétariat d'Etat chargé de la Famille de l'Enfance et des Personnes Handicapées (SEFEPH) a élaboré, en 2006, la « Stratégie Nationale pour l'Equité et l'Egalité entre les Sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement ».

▪ ***Loi Organique relative à la Loi des Finances***

Adoptée sur le fondement de l'article 75 de la Constitution, la Loi Organique n° 130-13 relative à la loi de Finances (LOF) a été promulguée par le dahir n°1-15-62 du 14 Chaâbane 1436 (2 juin 2015) et constitue une réponse aux nouvelles dispositions constitutionnelles en ce qui concerne :

- Axe 1 : le renforcement de la performance de la gestion publique.
- Axe 2 : l'édiction des principes et règles financiers concernant l'équilibre financier de la loi de finances et la mise en place d'un ensemble de règles visant l'amélioration de la transparence des finances publiques.

¹⁷ « L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs... ».

¹⁸ Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre;

- Axe 3 : l'accroissement du rôle du parlement dans le débat budgétaire et dans le contrôle des finances publiques.

Levier important pour l'ancrage d'une culture de gestion axée sur les résultats et fondée sur les principes d'efficacité de la dépense publique, la question de la performance revêt en effet une importance cruciale du fait qu'elle représente un des buts ultimes de la réforme budgétaire. En effet, elle renforce la transparence et la reddition des comptes et améliore l'efficacité et l'efficience de la dépense publique ainsi que la qualité du service rendu aux ayant droits/détenteurs de droits. La performance d'un organisme (Ministère ou Institution gouvernementale), selon la LOF, n'est autre que sa capacité à atteindre des objectifs et des résultats préalablement fixés dans le projet de Performance et qui visent, entre autres, la bonne gouvernance et l'effectivité des droits humains tels qu'ils sont définis dans les différentes conventions ratifiées par le Maroc. Dans une dimension propre au genre, cela implique la mise en œuvre des programmes et des projets de politiques publiques qui améliorent le quotidien des femmes et des hommes, surtout celles et ceux des catégories les plus défavorisées et vulnérables.

La loi organique relative à la loi des finances réitère la nécessité de garantir l'intégration de la dimension genre au cours des processus de programmation budgétaire menés par les ministères et des actions de suivi et d'évaluation. L'article 39 stipule : « *L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs* ».

La circulaire No 4/2015 du Chef du Gouvernement relative à la mise en œuvre des dispositions de la Loi Organique de Finances (LOF) contient des prescriptions claires sur la démarche de performance.¹⁹ En ce qui concerne l'aspect genre, elle souligne « *la nécessité de prendre en compte l'aspect genre et tout autre critère social qui s'avère pertinent (...) lors de la fixation des objectifs et des indicateurs de performance.* »

Les règles à respecter sont, notamment, les suivantes:

- Les objectifs et les indicateurs fournis au Parlement doivent traduire de manière équilibrée les trois dimensions de la performance: l'efficacité socio-économique, la qualité de service et l'efficience;
- Chaque programme doit impérativement respecter un nombre limité d'objectifs (1 à 3 au maximum) et des indicateurs de performance mesurables (quantitativement ou qualitativement) et spécifiques à chaque objectif (1 à 3 indicateurs au maximum).

On parle alors de la « gendérisation » des stratégies et des programmes départementaux. La prise en compte de la dimension genre est en effet essentielle pour atteindre des résultats qui impactent positivement les conditions et les situations des femmes, des hommes, des jeunes filles et garçons et des personnes à besoins spécifiques de façon équitable et égale, en surcroit de la prise en compte des aspects environnementaux et spatiaux. Le fil conducteur de toute action de politique publique est l'égalité et la non-discrimination. Et l'approche genre permet de mettre en évidence les inégalités et les discriminations et ainsi de mieux les contrer.

Le programme d'action de chaque ministère ou établissement public doit comprendre des objectifs de performance bien définis et des indicateurs de performance chiffrés pour mesurer les résultats obtenus, en tenant compte de la dimension genre. Ceci implique qu'en amont, chaque ministère soit capable de mener une analyse genre au moment du diagnostic interne et du

¹⁹ Voir Annexe 2.

diagnostic externe, et puis tout le long du processus de la planification et de programmation : élaboration, mise en œuvre et suivi et évaluation.

Depuis 2014, les vagues de préfiguration menée par la Direction du Budget (MEF) au profit des départements ministériels ont permis l'expérimentation de plusieurs dispositions de la LOF. Désormais, les départements ministériels préfigurateurs présentent leur budget ventilé par programme, région et projet dans un document type, intitulé *Projet de Performance*²⁰ (PdP). Ce dernier accompagne le budget sectoriel de chaque département au Parlement lors du vote du Projet de Loi de Finances (PLF).

C'est ainsi que, en 2016 à l'occasion de la préparation du PLF 2017, dix départements ministériels œuvrant dans différents secteurs ont intégré des programmes et projets genre dans leur budget dont la réalisation sera mesurée à l'aide d'indicateurs de performance.

3.1.2.2 Cadre institutionnel

❖ Le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation au Genre-(CE BSG)

Créé en février 2013 au sein du Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), le CE-BSG a été lancé dans le cadre de la Conférence Internationale de haut niveau sur la Budgétisation Sensible au Genre qui s'est tenue à Marrakech, les 9 et 10 novembre 2012. Le CE-BSG est une plateforme de développement d'expertise, de gestion des connaissances et de mise en relation des différents intervenants dans le domaine de la BSG à l'échelle nationale, régionale et mondiale.

Le Centre de l'Excellence a été créé par Décision du Ministre de l'Economie et des Finances du 1^{er} février 2013 et son fonctionnement précisé dans le cadre de la Convention de partenariat signée entre le Ministère de l'Economie et des Finances et l'ONU Femmes le 06/06/2013, « pour la mise en place et le développement du Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre ». La durée du partenariat avec l'ONU Femme, 3 ans, a été prolongée par un avenant n°1 le 07/09/2016 et son rattachement à la Direction du Budget et la présidence de son comité de pilotage par cette même Direction ont été confirmés par arrêté « portant modification de l'arrêté de création du Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre » du Ministre de l'Economie et des Finances le 31/10/2016,

Ce centre dédié à la création et au partage des connaissances, est l'aboutissement de plus de dix ans d'expérience marocaine en matière de BSG. Il est également considéré comme étant un centre de capitalisation de l'expérience marocaine en matière de BSG à travers le partage de connaissance, l'échange des expériences et des bonnes pratiques et un lieu d'expertise mondialement reconnue.

Le CE-BSG est :

- Un acteur privilégié de la réforme de la LOF: Il vise une meilleure appropriation de la planification et programmation et une planification intégrant la dimension genre dans les programmes et projets des Ministères et Institutions en utilisant les indicateurs de performance comme un outil pour le suivi de l'exécution desdits programmes et projets;

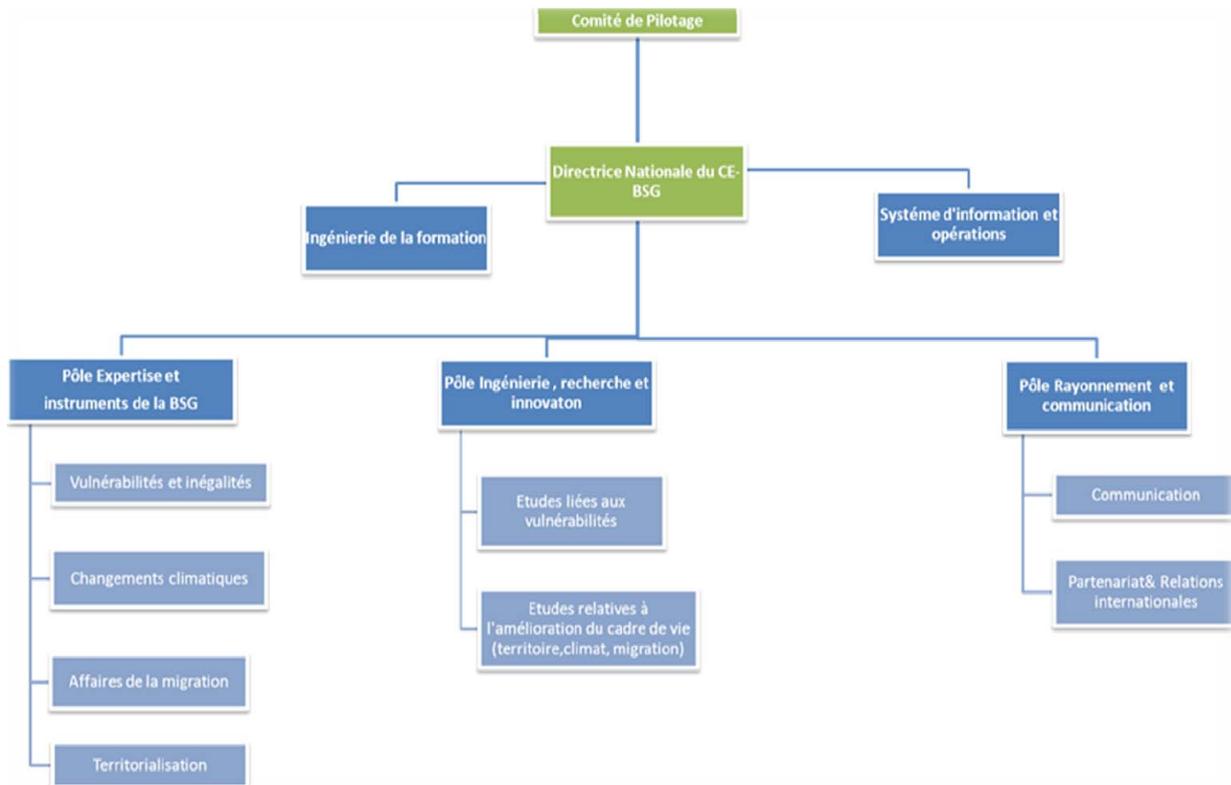
²⁰ A l'issue de chaque exercice de préfiguration, un projet de performance (PdP) ministériel est élaboré, en deux parties, explicitant le budget sectoriel et la programmation dudit ministère. La maquette dudit PdP sera revue, dans le cadre de cette assistance technique de l'union européenne, pour qu'elle intègre la dimension genre dans ses différentes parties.

- **Un centre** pour la capitalisation de l'expérience marocaine en matière de BSG: A travers le partage de connaissances, l'échange des expériences et des bonnes pratiques entres les différentes structures œuvrant dans le Domaine de la BSG ;
- Une expertise mondialement reconnue: L'expérience marocaine en matière de la BSG est sollicitée par plusieurs pays à travers des accords de partenariat et de coopération.

Les missions du CE-BSG sont articulées autour des axes:

- Capitalisation du savoir acquis : Pour accomplir cette mission, une plate-forme "KNOWLEDGE MANAGEMENT" (KM) -système électronique de gestion des connaissances - a été créée et qui offre la possibilité à ses membres d'appartenir à des communautés de pratique composées d'acteurs souhaitant mettre en commun leurs connaissances. La plateforme offre, aussi, l'accès à des répertoires d'experts et à un centre documentaire électronique. Ce réseau sera exploité dans le sens d'une plus large utilisation en impliquant non seulement des acteurs nationaux, mais également des intervenants internationaux, afin de catalyser les échanges et le transfert de l'expertise à un niveau plus large.
- Approfondissement et rénovation conceptuelle : Il s'agit à ce niveau de consolider le processus entamé, depuis 2002, au Maroc en faveur de l'institutionnalisation des principes de transparence, d'égalité, d'efficacité, d'efficience, et de redevabilité qui a été couronnée par la promulgation de la loi organique relative à la loi de finances selon une démarche programmatique et participative impliquant tous les intervenants dans la sphère des finances publiques, notamment, le parlement, les départements ministériels et la société civile. Cet axe est orienté aussi vers la recherche et l'innovation dans le domaine de la budgétisation sensible au genre.
- Renforcement de l'appropriation de la BSG : Le CE-BSG réalise ses missions à travers un accompagnement effectif et permanent des acteurs étatiques et non étatiques en charge des processus de planification et de mise en œuvre des politiques publiques, pour l'intégration, dans leur programmation budgétaire, de la budgétisation sensible au genre ainsi que l'évaluation et le contrôle de l'action publique orientée vers plus d'équité et d'égalité.
- Lancement d'étude portant sur les problématiques genre et BSG.

L'organigramme du centre se présente comme suit:



3.2 Activités connexes et éléments transversaux

3.2.1 Programmes soutenus par l'UE dans le secteur au Maroc

L'UE finance, depuis 2012, le programme d'appui à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes - mise en œuvre du Plan gouvernemental pour l'égalité à travers un budget conditionné de 45 millions d'euros répartis en trois composantes : aide budgétaire, aide complémentaire (assistance technique) et appui à la société civile. Plusieurs programmes ciblent directement l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes, tels que le programme d'appui à l'alphabétisation et les futurs programmes d'appui aux secteurs de l'éducation, de la santé, de l'agriculture. D'autres programmes et projets en cours incorporent de façon transversale la perspective de genre : Initiative Nationale de Développement Humain (INDH), Réussir le Statut Avancé (RSA), Développement rural intégré du Nord (DRIN).

L'Union Européenne est aussi en train de réaliser un grand projet de jumelage dédié à la formation en matière de réforme budgétaire. Jusqu'à présent la BSG ne fait pas partie de la planification des modules du jumelage.

3.2.2 Programmes soutenus par d'autres PFT dans le secteur

L'ONU Femmes travaille en partenariat avec le Ministère de l'Economie et des Finances, depuis 2002, dans le cadre du programme BSG-Maroc. ONU Femmes est engagé dans la construction du CE-BSG comme une plateforme nationale et internationale d'échange, dans le développement des savoirs et des concepts au niveau international dans le monde francophone (mais aussi au-delà

dans le monde anglophone). L'idée derrière l'appui au CE-BSG était d'avoir une structure au sein du MEF.

L'agence Belge de Développement (CTB) a été engagée dans la coopération déléguée via Unifem/ONU Femmes et aussi en coopération directe. La Coopération technique belge (CTB) appuie le processus de budgétisation sensible au genre des départements ministériels, dont les départements en charge de l'eau et de l'agriculture. La coopération de la CTB avec le MEF en matière de BSG réalisée a consisté en un voyage d'études et des ateliers de formation sur la BSG en 2015. Le plan de formation pour début 2017 est prêt et consiste en des ateliers (sur BSG, indicateur de performance sensibles au genre etc.), mais il est mis en stand-by à cause des changements et incertitudes au MEF.

Dans le cadre du partenariat avec la coopération espagnole dans le domaine de la budgétisation sensible au genre, une visite d'étude en Espagne a été effectuée en avril 2017 pour un partage d'expérience avec les départements en charge de ce dossier.

La Coopération internationale d'Allemagne (GIZ) appuie le Ministère Délégué Chargé de l'Eau dans l'ancrage de la BSG par les formations et l'accompagnement/coaching.

3.3 Problématique et stratégie d'intervention

Le CE-BSG a été créé en février 2013 au sein du Ministère de l'Économie et des Finances (MEF) comme plateforme de développement d'expertise, de gestion des connaissances et de mise en relation des différents intervenants dans le domaine de la BSG à l'échelle nationale, régionale et mondiale.

Au début de l'année 2017, le CE-BSG a passé par une restructuration et a été transféré à la Direction du Budget (DB). Le nouveau CE-BSG a développé une stratégie qui s'articule autour de quatre axes et quatre mesures d'appui. La stratégie a pour objectif de renforcer le rayonnement du centre au niveau national et international et de lancer une nouvelle dynamique pour l'institutionnalisation de la dimension genre dans la planification et la budgétisation des politiques publiques.

Le CE-BSG s'est aussi doté d'une nouvelle structure qui est composée des pôles suivants :

- Pôle expertise et instruments de la BSG
- Pôle ingénierie, recherche et innovation
- Pôle Rayonnement et communication
- Pôle Système d'information et opérations
- Pôle ingénierie de la formation

Le CE-BSG qui vient d'être établi dans sa nouvelle structure a besoin d'un renforcement des capacités institutionnelles afin d'exercer son mandat d'une manière efficiente et efficace. Les enjeux les plus importants auxquels le CE-BSG fait face s'articulent autour des problématiques suivantes :

- L'absence d'une coordination interministérielle efficace pour la mise en œuvre de la BSG ;

- L'absence d'un système de classification des projets et d'un système de suivi ;
- Un manque des capacités au niveau des départements ministériels pour assurer une planification et programmation budgétaire en cohérence avec les prescriptions de l'article 39 de la nouvelle LOF

Pour faire face à ces défis, le projet vise à renforcer les capacités du CE-BSG par le développement de procédures, systèmes et outils à la lumière des bonnes pratiques européennes et en cohérence avec le contexte marocain.

3.4 Résultats attendus

Le présent jumelage comprend trois composantes principales et une composante pour les activités générales de démarrage, suivi et clôture du projet.

Les résultats devant être atteints par le projet et leurs indicateurs sont résumés dans le tableau synoptique suivant :

Composante 1	
Renforcement des capacités institutionnelles du Centre d'Excellence BSG	
Résultat 1 (R1) Un diagnostic est élaboré et des recommandations sont produites au regard du contexte marocain et des bonnes pratiques européennes	Indicateurs : Un projet de feuille de route adoptée sur base du diagnostic Un modèle de dispositif de gouvernance efficace est élaboré
Composante 2	
Dialogue et échange sur l'ancrage de la BSG au sein du processus de budgétisation marocain	
Résultat 2 (R2) Les missions du CE BSG sont partagées et clarifiées à la lumière des expériences et bonnes pratiques européennes	Indicateurs : Nombre de participants (niveau national et régional) à la Table Ronde Synthèse des interventions et des débats
Composante 3	
Accompagnement des départements ministériels préfigureurs	
Résultat 3 (R3) Des départements ministériels préfigureurs sont accompagnés dans la mise en œuvre des prescriptions visant à l'intégration de l'aspect genre dans leurs projets de performance.	Indicateurs : Nombre de départements concernés par le projet ayant intégré le genre dans leur projet et leur programme.

3.5 Activité

3.5.1 Activités générales

En plus des activités liées aux trois composantes principales, ce projet organisera deux activités générales de façon à s'assurer de sa visibilité: une au moment du lancement du projet et une seconde visant à présenter les résultats obtenus lors de l'achèvement du projet. De plus, et pour assurer une gestion et un mécanisme de suivi efficaces, trois réunions du Comité de pilotage (CoPIL) seront organisées, notamment une réunion de démarrage, une réunion de suivi à mi-parcours et une réunion de clôture. Ces activités, partie intégrante du projet, seront mises en œuvre par le Chef de Projet (CP) et son homologue du côté de l'administration bénéficiaire. Les activités générales comprennent également le certificat d'audit de fin de projet et les éventuels frais de traduction / interprétation.

Activité 0.1: Démarrage du projet et atelier de lancement

Organiser un séminaire de lancement d'une demi-journée auquel seront conviées les parties prenantes et qui sera l'occasion de réunir aussi un premier Comité de Pilotage. L'objectif de ce séminaire est de permettre un premier contact officiel avec toutes les parties prenantes impliquées dans le projet et présenter le projet à la presse. Cette réunion s'achèvera par une conférence de presse et la distribution d'un communiqué de presse. Cette manifestation sera de nature opérationnelle et les participants seront – entre autres – le Chef de projet, ainsi que son homologue du côté de l'administration bénéficiaire, les représentants de la DUE, du MEF (y compris de la CAP-RSA), du CE BSG et les autres parties prenantes identifiées par l'administration bénéficiaire.

Cet atelier de lancement fournira aux participants l'opportunité de recevoir une information détaillée au sujet des objectifs du projet, des résultats obligatoires attendus et du plan des activités. Un rapport concis incluant des photos sera produit à l'issue de cet événement.

Nombre indicatif de jours ouvrés d'experts alloués :

- Expertise Etat Membre: Chef de Projet (CP) - 2 h/j (1 mission x 2 jours)

Activité 0.2: Réunion de mi-parcours du Comité de pilotage

Organiser une réunion de mi-parcours du Comité de Pilotage d'une demi-journée à laquelle seront conviées les parties prenantes et qui sera l'occasion de vérifier l'état d'avancement des activités et de planifier la phase suivante du projet. Afin de préparer le Comité de Pilotage, une réunion technique d'une demi-journée sera aussi organisée entre les responsables opérationnels du projet, y compris le Chef de projet, ainsi que son homologue du côté de l'administration bénéficiaire, les représentants de la DUE, du MEF (y compris de la CAP-RSA), du CE BSG et les autres parties prenantes identifiées par l'administration bénéficiaire.

Nombre indicatif de jours ouvrés d'experts alloués :

- Expertise Etat Membre: Chef de Projet (CP) - 2 h/j (1 mission x 2 jours)

Activité 0.3 : Conférence de clôture du projet

Organiser une conférence de clôture qui présentera aux parties prenantes les résultats atteints dans le cadre du projet et qui sera l'occasion de réunir le Comité de Pilotage de clôture lors duquel le Chef de Projet remettra le rapport final. Cette conférence organisée sous forme de table ronde

aura lieu à Rabat et toutes les parties prenantes du projet seront invitées à y participer. Cette manifestation s’achèvera par des recommandations communes pour des actions de suivi et des leçons dont on pourra tirer profit lors de la mise en œuvre de projets similaires.

Nombre indicatif de jours ouvrés d’experts alloués :

- Expertise Etat Membre: Chef de Projet (CP) - 2 h/j (1 mission x 2 jours)

3.5.2 Activités du projet

Les actions prévues par ce projet, notamment celles concernant le renforcement de capacités, reflèteront les bonnes pratiques européennes en matière de Genre, telles que celles issues du Plan d'action sur l'égalité de genre. Les livrables en feront état.

COMPOSANTE 1:
RENFORCEMENT DES CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES DU CENTRE DE L'EXCELLENCE - BSG

L’objectif de cette composante est de renforcer les capacités méthodologiques et institutionnelles du Centre d’excellence – BSG en bénéficiant des exigences de l’Acquis et des bonnes pratiques européennes dans le domaine.

Résultat 1 : Un diagnostic est élaboré et des recommandations sont produites au regard du contexte marocain et des bonnes pratiques européennes

Activité 1.1: Etat des lieux du fonctionnement institutionnel du Centre d'Excellence BSG	
Objectif :	Analyser le cadre institutionnel, les missions et les moyens d’action du CE BSG au regard des textes et pratiques de ses homologues européens.
Calendrier :	M 1
Moyens (jours/experts)	1 expert x 5 p/j x 3 = 15 p/j (3 missions)
Cible :	Centre d’excellence BSG
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none"> – Réunions de travail – Analyse du cadre juridique du CE-BSG au Maroc et notamment ses missions au sein du processus global de budgétisation marocain et les moyens juridiques dont il dispose pour les exercer – Analyse des conditions effectives dans lesquelles le CE BSG exerce ses missions (moyens humains, matériel, organisationnels, etc.) – Benchmark avec les organes ou entités exerçant des fonctions similaires au sein d’un ou deux EM de l’UE – Elaboration de recommandations en termes juridique, organisationnel et de moyens

Livrables :	<ul style="list-style-type: none"> – Diagnostic incluant une analyse SWOT et un benchmark – Recommandations et feuille de route
-------------	---

Activité 1.2 : Renforcement de la coordination interministérielle en matière de BSG

Objectif :	Elaborer les propositions aptes à créer et mettre à niveau les conditions d'une coordination interministérielle efficace pour la mise en œuvre de la BSG
Calendrier :	M 2-3
Moyens (jours/experts)	1 expert x 5 p/j x 3 = 15 p/j (3 missions)
Cible :	CE, acteurs concernés au niveau des départements ministériels (niveau national et/ou régional)
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none"> – Réunions de travail – Etat des lieux de la coordination interministérielle (textes, pratiques) – Propositions visant à définir les règles de gouvernance pour un renforcement de la coordination interministérielle (TdRs) – Séminaire de restitution et de partage de 1 jour réunissant l'équipe du CE BSG et des départements ministériels (environ 25 participants)
Livrables :	<ul style="list-style-type: none"> – Proposition d'un dispositif de gouvernance pour une meilleure coordination interministérielle – Support du séminaire – Synthèse des conclusions du séminaire

Activité 1.3 : Elaboration d'un système de suivi, de reporting et d'évaluation en matière de BSG

Objectif :	Elaborer un système de suivi, de reporting et d'évaluation adapté au contexte marocain et basé sur les expériences et benchmarks (indices de référence) européens
Calendrier :	M 3
Moyens	1 expert x 5 p/j x 4 = 20 p/j (4 missions)

<i>(jours/experts)</i>	
Cible :	CE
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none"> – Réunions de travail – Réalisation d’une étude portant sur les systèmes européens (par ex. les marqueurs égalité de sexes de l’OCDE) – Elaboration des mesures de suivi, reporting et évaluation et de leurs modalités de mise en œuvre – Séminaire de partage de 1 jour réunissant l’équipe du CE BSG et des membres des départements ministériels (environ 25 participants)
Livrables :	<ul style="list-style-type: none"> – Etude sur les systèmes européens existants – Elaboration d’un système de suivi de la BSG adapté au contexte de budgétisation marocain général – Supports du séminaire – Feuille de route pour introduire un système de suivi au Maroc

COMPOSANTE 2 :
DIALOGUE ET ECHANGE SUR L’ANCRAGE DE LA BSG AU SEIN DU PROCESSUS DE BUDGETISATION MAROCAIN

L’objectif de cette composante est de mettre en place un lien et un dialogue durables facilitant l’échange d’expériences entre le Centre d’Excellence BSG et les institutions marocaines concernées par la BSG et leurs homologues européennes.

Résultat 2 : Les missions du CE BSG sont partagées et clarifiées à la lumière des expériences et bonnes pratiques européennes

Activité 2.1 : Dialogue Maroc-UE sur la BSG	
Objectif :	Partager les approches BSG européennes et marocaine dans une démarche de convergence
Calendrier :	M 2
Moyens <i>(jours/experts)</i>	3 expert x 3 p/j x 3 missions = 9 p/j
Cible :	CE, MEF, les Secrétaires généraux des départements ministériels
Méthodologie :	Table ronde d’une ½ journée à Rabat réunissant 2 ou 3 représentants d’homologues européens du CE (de préférence en provenance du/des pays du

	benchmark) et 25 participants marocains : membres du CE BSG, des ministères concernés (au niveau national et régional)
Livrables :	<ul style="list-style-type: none"> – Supports de la Table Ronde en PPT – Rapport de synthèse de la Table Ronde : interventions et débats

Activité 2.2 : Visite d'étude

Objectif :	Appréhender sur le terrain les conditions d'exercice de ses missions par une entité homologue du CE BSG
Calendrier :	M 4
Moyens (jours/experts)	6 participants pour deux visites d'étude de 5 jours
Cible :	Membres du CE/MEF
Méthodologie :	2 visites d'étude de 5 jours x 6 participants dans un pays significatif de l'Union européenne
Livrables :	<ul style="list-style-type: none"> – Programme détaillé de la visite – Rapport de mission

COMPOSANTE 3

ACCOMPAGNEMENT DES DEPARTEMENTS MINISTERIELS PREFIGURATEURS

L'objectif de cette composante est d'accompagner des départements ministériels préfigureurs pour l'intégration du Genre dans leurs projets et programmes à l'occasion de la LOF 2018. Il est ainsi essentiel que les activités y prévues tiennent en compte le calendrier d'élaboration du projet de la Loi des finances annuelle.

Résultat 3 : Des départements ministériels préfigureurs sont accompagnés dans la mise en œuvre des prescriptions visant à l'intégration de l'aspect genre dans leurs projets et programmes de performance.

Activité 3.1 : Accompagnement des Départements Ministériels dans l'intégration de la sensibilité genre dans leurs Budgets

Objectif :	Accompagner concrètement plusieurs départements ministériels dans l'élaboration des projets et rapports de performance selon l'approche BSG
------------	---

Calendrier :	M 2-5
Moyens (jours/experts)	6 experts x 4 missions de 5 p/j = 120 p/j
Cible :	Responsables des programmes dans les départements de projets, planificateurs, points focaux genre
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none"> – Réunions de travail sectorielles au niveau des administrations concernées – Elaboration des modèles de projets et reporting nécessaire à la BSG, répondant aux bonnes pratiques européennes – Analyse des besoins en termes de procédures et outils à concevoir ou à mettre à niveau (Ex. supports de plaidoyer) – Séances de partage incluant toutes les administrations concernées
Livrables :	<ul style="list-style-type: none"> – Projets et programmes « genderisés » par secteur – Outils et supports de plaidoyer

3.6 Moyens et apports de l'État membre partenaire

3.6.1 Profil et tâches du chef de projet (CP)

Le Chef de Projet (CP) de l'Etat Membre doit être un responsable de rang supérieur, au sein de l'Administration/Autorité jumelle capable de mener un dialogue opérationnel, technique et stratégique et d'apporter les solutions requises aux problèmes et difficultés susceptibles d'être rencontrées durant l'exécution du projet de jumelage.

Le CP pourra lui-même être l'un des experts désignés pour travailler dans le pays bénéficiaire, sous réserve que son profil réponde à un des profils décrits ci-dessous (voir 3.7.2).

Sa mission consiste notamment à :

- Instaurer un rapport de travail avec le bénéficiaire qui soit professionnel et basé sur la confiance;
- Assurer la mise en œuvre effective du projet de jumelage;
- Organiser l'événement de lancement du projet destiné à mobiliser les parties prenantes ainsi que le Comité de Pilotage à mi-parcours et l'événement de clôture ;
- Présenter au Comité de Pilotage la méthodologie détaillée (lors du lancement), le rapport de démarrage (à mi-parcours) et le rapport final (à la clôture);
- Organiser, en étroite collaboration avec le chef de projet de l'institution bénéficiaire, les voyages d'étude dans les pays identifiés;
- Elaborer le rapport de démarrage et le rapport final qu'il soumettra à l'autorité contractante ; et
- Assurer la qualité des livrables produits par les experts court-terme.

Le Chef de Projet devra participer au Comité de Pilotage au démarrage, à mi-parcours et à la clôture de la mission. La contribution du chef de projet au titre de l'administration et de la gestion du projet, comprend notamment l'organisation des événements de lancement et de clôture, la participation au briefing initial et le suivi des livrables (qualité et ponctualité), et s'étale sur une période maximum de 9 mois, comprenant 1 mois de lancement, 6 mois d'exécution et 2 mois de clôture, pour une charge indicative de 6 j/p, correspondant à 3 missions de deux jours au Maroc (voir 3.6.1 Activités générales).

3.6.2 Profil et tâches des expert/es à court-terme

Activité 1.1: Etat des lieux du fonctionnement institutionnel du Centre d'Excellence BSG

Expert/e en développement organisationnel

Formation: Diplôme universitaire supérieur (minimum Master ou Doctorat apprécié) en sciences sociales, économiques, ou gestion d'entreprise. Une expérience professionnelle d'au moins 10 ans dans ces domaines ou autres domaines équivalents pourra compenser l'absence de Master.

Expérience professionnelle: Expertise senior d'au moins 8 années d'expérience professionnelle dans la fonction publique

Expérience professionnelle spécifique:

- Expérience en développement organisationnel (connaissance approfondie des processus de changement organisationnel et culturel) au sein d'une administration publique
- Expérience en rédaction de rapports de diagnostic organisationnel et de plans d'actions
- Très bonne connaissance en finances publiques, intégration du genre dans les politiques et finances publiques et/ou de l'approche de la Budgétisation Sensible au Genre et des expériences européennes dans le domaine
- Très bonne connaissance de l'architecture institutionnelle nécessaire pour l'ancrage de l'intégration du genre dans les politiques et finances publiques et/ou la Budgétisation Sensible au Genre au niveau national et régional
- Une expérience dans l'ancrage de la Budgétisation Sensible au Genre dans un Etat membre de l'UE ou un pays tiers serait un atout.
- La connaissance du contexte marocain serait un atout.

Langues: bonne connaissance du français.

Tâches: L'expert sera en charge de la réalisation des activités suivantes :

- Etat des lieux/diagnostic du cadre juridique et des conditions effectives du CE-BSG au Maroc et notamment ses missions au sein du processus global de budgétisation marocain et les moyens juridiques dont il dispose pour les exercer
- Rédaction d'un Diagnostic incluant une analyse SWOT et un benchmark
- Rédaction d'une feuille de route

Activité 1.2: Renforcement de la coordination interministérielle en matière de BSG

Expert/e en développement organisationnel

Formation: Diplôme universitaire supérieur (minimum Master ou Doctorat apprécié) en sciences sociales, économiques, ou gestion d'entreprises. Une expérience professionnelle d'au moins 10 ans dans ces domaines ou autres domaines équivalents pourra compenser l'absence de Master.

Expérience professionnelle: Expertise senior avec au moins 8 années d'expérience professionnelle dans la fonction publique

Expérience professionnelle spécifique:

- Expérience en développement organisationnel (connaissance approfondie des processus de changement organisationnel et culturel) au sein d'une administration publique
- Très bonne connaissance en finances publiques, intégration du genre dans les politiques et finances publiques et/ou de l'approche de la Budgétisation Sensible au Genre – dans un contexte européen
- Très bonne connaissance de l'architecture institutionnelle nécessaire pour l'ancrage de l'intégration du genre dans les politiques et finances publiques et/ou de la Budgétisation Sensible au Genre au niveau national et régional
- Au moins 3 ans d'expérience dans l'intégration de genre dans les politiques et finances publiques et/ou d'ancrage de la BSG dans un Etat membre de l'UE ou un pays tiers
- Expérience en rédaction de rapports de diagnostic organisationnel et de plans d'actions
- La connaissance du contexte marocain serait un atout.

Langues: bonne connaissance du français.

Tâches: L'expert sera en charge de la réalisation des activités suivantes :

- Etat des lieux de la coordination interministérielle
- Développement d'un dispositif de gouvernance pour une meilleure coordination interministérielle
- Rédaction des propositions visant à renforcer la coordination
- Rédaction d'un rapport de séminaire

Activité 1.3 : Elaboration d'un système de suivi, de reporting et d'évaluation en matière de BSG

Expert/e en finances publiques/genre

Formation: Diplôme universitaire supérieur (minimum Master ou Doctorat apprécié) ou Diplôme d'Ingénieur en sciences économiques, sciences sociales ou gestion d'entreprise. Une expérience professionnelle d'au moins 10 ans dans ces domaines ou autres domaines équivalents pourra compenser l'absence de Master.

Expérience professionnelle: Expertise senior avec au moins 8 années d'expérience professionnelle dans la fonction publique

Expérience professionnelle spécifique:

- Très bonne connaissance de l'approche d'intégration du genre dans les politiques et finances publiques et / ou de la Budgétisation Sensible au Genre et des expériences européennes dans le domaine
- Une expérience dans l'ancrage de l'intégration de genre dans les politiques et finances publiques et/ou d'ancrage de la BSG dans un Etat membre de l'UE ou un pays tiers
- Expérience en développement des outils pour l'ancrage de l'intégration de genre dans les politiques et finances publiques et/ou d'ancrage de la BSG au niveau des départements ministériels et des collectivités territoriales, surtout relatif au suivi, reporting et évaluation
- Expérience en développement des systèmes de suivi, de reporting et d'évaluation en matière d'intégration de genre dans les politiques et finances publiques et/ou d'ancrage de la BSG
- La connaissance du contexte marocain serait un atout.

Langues: Pratique courante de l'anglais et bonne maîtrise du français

Tâches: L'expert sera en charge de la réalisation des activités suivantes :

- Réalisation d'une étude portant sur les systèmes européens (ex. les marqueurs égalité de sexes de l'OCDE)
- Elaboration des mesures de suivi, reporting et évaluation et de leurs modalités de mise en œuvre
- Réalisation d'un séminaire de partage de 1 jour réunissant l'équipe du CE et des membres des départements ministériels (environ 25 participants)
- Rédaction d'une feuille de route pour introduire un système de suivi au Maroc

Activité 2.1 : Dialogue Maroc-UE sur la BSG

Expert/e en finances publiques/genre

Formation: Diplôme universitaire supérieur (minimum Master ou Doctorat apprécié) ou Diplôme d'Ingénieur en sciences économiques, sciences sociales, sciences politiques ou gestion d'entreprises ou autres domaines équivalents. Une expérience professionnelle d'au moins 10 ans dans ces domaines ou autres domaines équivalents pourra compenser l'absence de Master.

Expérience professionnelle: Expertise senior avec au moins 8 années d'expérience professionnelle dans la fonction publique

Expérience professionnelle spécifique:

- Très bonne connaissance de de l'intégration de genre dans les politiques et finances publiques et/ou de l'approche de la BSG et des expériences européennes dans le domaine
- Au moins 5 ans d'expériences en animation des conférences et ateliers
- Au moins une expérience dans l'organisation d'un séminaire, d'une conférence ou d'un table ronde
- Expérience en rédaction des rapports de conférences
- La connaissance du contexte marocain serait un atout.

Langues: Pratique courante de l'anglais et du français

Tâche: L'expert sera en charge de la réalisation des activités suivantes :

- Appui à l'organisation de la conférence et l'identification des experts à inviter
- Préparation des supports de la conférence
- Rédaction et validation d'un rapport de la conférence

Activité 2.2 : Visite d'étude

Expert/e en finances publiques/genre

Formation: Diplôme universitaire supérieur (minimum BAC + 5 ou Doctorat apprécié) ou Diplôme d'Ingénieur en sciences économiques, sciences sociales, sciences politiques ou gestion d'entreprises ou autres domaines équivalents. Une expérience professionnelle d'au moins 10 ans dans ces domaines ou autres domaines équivalents pourra compenser l'absence de Master.

Expérience professionnelle: Expertise senior avec au moins 8 années d'expérience professionnelle dans la fonction publique

Expérience professionnelle spécifique:

- Très bonne connaissance de l'intégration de genre dans les politiques et finances publiques et/ou de l'approche de la BSG et des expériences européennes dans le domaine
- Au moins une expérience dans l'organisation d'une visite d'étude
- Expérience en rédaction des rapports
- La connaissance du contexte marocain serait un atout.

Langues: Pratique courante de l'anglais et du français

Tâche: L'expert sera en charge de la réalisation des activités suivantes :

- Appui à l'organisation de la visite d'étude
- Préparation d'un programme pour la visite d'étude
- Rédaction et validation d'un rapport de la visite

Activité 3.1 : Accompagnement des Départements Ministériels dans l'intégration de la sensibilité genre dans leurs Budgets

6 Expert/es en genre/BSG

Formation: Titulaire d'un diplôme supérieur dans une matière pertinente pour la BSG (économie, sociologie, droits de l'homme ...). Une expérience professionnelle d'au moins 10 ans dans ces domaines ou autres domaines équivalents pourra compenser l'absence de Master. Des études genre seront un atout.

Expérience d'au moins 10 ans dans le domaine de la coopération au développement (coopération bilatérale, multilatérale, ONGs..)

Expérience professionnelle: Expertise senior avec au moins 8 années d'expérience professionnelle dans la fonction publique

Expérience professionnelle spécifique:

- Très bonne connaissance de l'intégration de genre dans les politiques et finances publiques et/ou de l'approche de la BSG et des expériences européennes dans le domaine
- Au moins 5 ans d'expérience dans la planification et la programmation des projets/programmes dans un des secteurs suivants : Sociaux, productifs, économiques, éducatif et administratifs ;
- Une expérience dans l'ancrage de la BSG dans un Etat membre de l'UE ou un pays tiers serait un atout.
- Très bonne connaissance de la gestion axée sur les résultats
- Expérience en rédaction de supports de formation
- La connaissance du contexte marocain serait un atout.

Langues: Pratique courante du français

Tâche: L'expert sera en charge de la réalisation des activités suivantes :

- Réunions de travail sectorielles au niveau des administrations concernées
- Préparation des modules de formation sur les questions bien précises
- Accompagnement des départements ministériels préfigurateurs dans le choix des programmes et projets « genderisés »
- Accompagnement des départements ministériels dans la définition des indicateurs sensibles au genre.

Activité 3.3 : Développer les procédures, outils et supports

Expert/e en finances publiques/genre

Formation: Diplôme universitaire supérieur (minimum Master ou Doctorat apprécié) ou Diplôme d'Ingénieur en sciences économiques ou gestion d'entreprises ou une expérience professionnelle dans ces domaines ou autres domaines équivalents d'au moins 10 ans.

Expérience professionnelle: Expertise senior avec au moins 8 années d'expérience professionnelle dans la fonction publique

Expérience professionnelle spécifique:

- Très bonne connaissance de l'intégration de genre dans les politiques et finances publiques et/ou de l'approche de la BSG et des expériences européennes dans le domaine
- Une expérience dans l'ancrage de la BSG dans un Etat membre de l'UE ou un pays tiers
- Expérience en développement d'outils pour l'intégration du genre dans les politiques et finances publiques et ou d'ancrage de la BSG au niveau des départements ministériels et des collectivités territoriales

- Expérience en rédaction de supports
- La connaissance du contexte marocain serait un atout.

Langues: Pratique courante de l'anglais, la bonne maîtrise du français serait un atout

Tâche: L'expert sera en charge de la réalisation des activités suivantes :

- Etat des lieux, diagnostic et analyse des besoins en termes de procédures et outils
- Elaboration des nouveaux outils
- Rédaction des supports

4. CADRE INSTITUTIONNEL

Le cadre institutionnel visé par le présent projet est décrit au point 3.1.2.

Le jumelage, financé par l'Union européenne, s'inscrit dans le cadre du Programme Réussir le Statut avancé (RSA), tel que géré par le Ministère de l'Economie et des Finances en partenariat avec le Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération Internationale et le Secrétariat Général du Gouvernement.

Le Ministère de l'Economie et des Finances du Royaume du Maroc est le pouvoir adjudicateur. Conformément notamment aux points 2.7.2 et 7.1 du Manuel de jumelage, il opère en mode de gestion décentralisé avec contrôle ex ante sans devis-programme. A cet effet, quant aux procédures de paiement dans du présent projet de jumelage, son rôle consiste, entre autres, à approuver les demandes de paiement des Etats-membres avant leur soumission à la Délégation de l'Union européenne qui demeure l'organisme payeur des contrats de jumelage au Maroc.

L'administration bénéficiaire directe du jumelage est le CE BSG – Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre, Direction du Budget, Ministère de l'Economie et des Finances – Quartier administratif -MA-10000 Rabat). www.cesbg.ma.

Tel que prévu par la Convention de financement du RSA, la Cellule d'accompagnement au Programme (CAP-RSA), créée par le Ministère de l'économie et des finances (MEF) et placée dans la Direction du trésor des finances extérieures, au sein de la Division des relations avec l'Europe (DRE), est en charge de l'accompagnement de la mise en œuvre du programme et a été nommée Point de Contact National marocain pour les jumelages, TAIEX et SIGMA.

5. BUDGET

Le montant maximal de la subvention est de **250 000 EUR**

Il est à noter qu'un budget spécifique est prévu pour la traduction et l'interprétariat, au cas où le partenaire retenu ne disposerait pas d'experts francophones pour la mise en œuvre de certaines activités.

6. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

6.1 Organisme de mise en œuvre responsable de la passation de marchés et de la gestion financière

La CAP-RSA (Ministère de l'Economie et des Finances) assure la mise en œuvre des procédures de jumelage du programme RSA. Elle gèrera, donc, les appels à propositions, les contrats, et ce dans le respect des procédures de contrôle décentralisé ex-ante définies dans le Manuel de jumelage.

Personnes de contact à la CAP-RSA :

Madame Souad MELLOUK Responsable de la Cellule d'accompagnement du programme Réussir le Statut avancé (CAR-RSA) Chef de service la convergence réglementaire vers l'UE Direction du Trésor et des Finances extérieures / Ministère de l'Economie et des Finances Quartier administratif Chellah / Boulevard Mohamed V, MA-10000 Rabat + 212 537 677 610/+212 673 995 512 - s.mellouk@tresor.finances.gov.ma

6.2 Organisme homologue dans le pays bénéficiaire

Institution bénéficiaire	Centre de l'Excellence BSG (CEBSG)
Homologue du Chef de Projet	Madame Nadia BENALI Directrice Nationale du CE-BSG Chef de la division des secteurs sociaux - Direction du Budget auprès du ministère de l'Économie et des Finances Avenue Mohammed V, Quartier administratif, Chellah MA 1000 RABAT

La responsabilité pour les aspects techniques relatifs à la préparation, mise en œuvre et supervision relève du CE BSG.

Au niveau le plus large et le plus élevé, les membres du CE BSG devront appuyer le projet de jumelage dans son ensemble par leur engagement et leur soutien. L'homologue du Chef de projet aura l'autorité suffisante pour faciliter le bon déroulement des actions prévues.

6.3 Le Comité de pilotage (CAP)

Le Comité de pilotage du projet (CoPil), comprendra les représentants du CEBSG, des organismes gestionnaires et du MEF que ceux de la CAP-RSA, et sera établi dès le commencement du projet. Les représentants de la Délégation de l'UE auprès du Royaume du Maroc participeront aux réunions de ce CoPil en qualité d'observateurs.

Le CoPil sera établi pour le contrôle et la supervision des activités du projet et de ses résultats obligatoires. Le CoPil se réunira à intervalles réguliers et procèdera à l'évaluation des progrès du projet, vérifiera la réalisation des livrables et discutera de toute question qui pourrait affecter sa bonne mise en œuvre. Le CoPil devra soumettre à la fin de chaque réunion (ce qui sera mentionné dans les comptes rendus) une validation (ou non validation) des rapports. Les comptes rendus de chaque réunion seront distribués à toutes les parties dans les 15 jours suivant chaque réunion. La composition exacte du CoPil sera définie dans le contrat de jumelage. Cependant, les personnes suivantes doivent, en principe, en être membres : le Chef de projet du pays bénéficiaire et le Chef de projet de l'Etat membre. Les représentants de la DUE et de la CAP-RSA participeront aux réunions du CoPil en tant qu'observateurs.

6.4 Contrats

Le contrat de jumelage est renouvelable pour ce projet.

7. CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE (INDICATIF)

Durée du projet :	6 mois
Lancement de l'appel à propositions :	Juin 2017
Réception des propositions :	Juillet 2017
Notification des Etats membres :	septembre 2017
Signature du contrat de jumelage :	Novembre 2017
Démarrage des activités du projet de jumelage :	février 2018
Date de fin du projet :	août - septembre 2018

Les dates proposées dans le calendrier sont données à titre indicatif. Toutefois, le contrat de jumelage devrait être signé au plus tard le 26 décembre 2017, date limite de contractualisation des projets financés sous le RSA II. Au-delà de cette date, le présent projet de jumelage ne pourra bénéficier de financement.

8. DURABILITÉ

L'identification et la formulation de ce projet ont été effectuées en concertation très étroite avec le bénéficiaire, et notamment l'équipe qui va suivre la mise en œuvre des activités. Le fort degré d'appropriation à ce stade est en soi une garantie d'efficacité et de durabilité des acquis du projet. Les résultats obligatoires de ce projet de jumelage ont un caractère structurant pour le bénéficiaire et toutes les activités de formation et sensibilisation sont conçues pour avoir un effet multiplicateur.

9. QUESTIONS TRANSVERSALES

9.1 Egalité des chances entre hommes et femmes

Dans sa phase d'élaboration, de mise en place et d'exécution, le projet et les membres de son personnel s'engagent au respect du principe de l'égalité des femmes et des hommes, à combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basées sur le sexe, par référence à l'état matrimonial ou familial, sur la race, l'origine, la religion, ou l'orientation politique et à élaborer des instruments et stratégies fondées sur une approche intégrée de la dimension du genre et de toutes les autres dimensions.

Le projet cible la promotion d'égalité des chances entre Femmes et Hommes par le moyen de l'ancrage de la BSG dans la planification et programmation budgétaire au niveau national et régional. Les composantes du projet vont adresser également la question de la transversalité de l'approche genre dans le domaine des finances publiques au Maroc en général. En outre, les actions prévues par ce projet, notamment celles concernant le renforcement de capacités, reflèteront les bonnes pratiques européennes en matière de Genre, telles que celles issues du Plan d'action sur l'égalité de Genre de l'UE. Les livrables en feront état.

9.2 Environnement

La mise en œuvre du présent projet n'aura aucun effet connu pour l'environnement. Le projet de jumelage dans sa phase de mise en place s'assurera que les règles environnementales soient à tout moment respectées, que ce soit lors de la modification ou de la rédaction de nouveaux textes législatifs ou lors des formations, jusque dans le choix d'équipements qui veilleront à se conformer aux aspects spécifiques liés à l'environnement.

Le renforcement des capacités techniques et la mise à niveau avec les acquis européens permettront de disposer d'un outil d'évaluation et de contrôle essentiel dans le domaine de l'environnement et notamment de l'environnement méditerranéen.

9.3 Cofinancement

Dans le cadre de la mise en œuvre du jumelage, Les quatre institutions bénéficiaires mettront à la disposition des experts UE travaillant dans le cadre du jumelage :

- Un bureau équipé d'ordinateur et accès à internet ;
- Téléphone (avec en particulier une ligne internationale).

En ce qui concerne l'organisation des séminaires de formation et la logistique s'y rapportant, salles de séminaire, matériel audiovisuel et autres frais annexes (photocopies, transports, etc.) seront

pris en charge par le MEF lorsqu'il s'agit d'activités concernant les autres institution bénéficiaires, et par chaque institution bénéficiaire dans le cas où l'activité les concerne individuellement.

10. CONDITIONNALITÉ ET ÉCHELONNEMENT

Conditions préalables :

- Il n'y a pas de conditions préalables à ce projet de jumelage. Néanmoins, un engagement et un soutien forts sont attendus de la part du bénéficiaire, y compris sa volonté d'établir un Comité de pilotage au sein duquel il jouera un rôle actif dans la coordination et la mise en œuvre du projet de jumelage.

Séquençage :

- Le tableau présentant le calendrier de mise en œuvre (annexe 2) mentionne à titre indicatif les séquences des différentes activités en fonction des résultats à obtenir sur la période de 24 mois.

11. ANNEXES À LA FICHE DE PROJET EN COURS

- Matrice du cadre logique
- Calendrier détaillé de mise en œuvre
- Liste des principaux textes législatifs et réglementaires
- Organigramme

11.1 Matrice du cadre logique

RENFORCEMENT DU PROCESSUS DE DE LA BUDGETISATION SENSIBLE AU GENRE

Référence :

Durée du projet : 6 mois

Budget maximum: 250 000 Euros

	Logique d'intervention	Indicateurs objectivement vérifiables	Sources de vérification	Hypothèses
Objectif général	Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes par la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) à la lumière des exigences de l'Acquis et des bonnes pratiques européennes.	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de l'impact du CE BSG sur la mise en œuvre de la BSG - Renforcement de la promotion d'une culture du Genre au sein de l'administration 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports d'évaluation des activités de BSG - Rapport Genre 2017 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement effectif de l'impact du CE BSG sur l'intégration du Genre dans les budgets - Montée en puissance la culture genre au sein de l'administration et du parlement - A mesurer à partir de 12 mois après la clôture du Jumelage.

Objectif spécifique	<p>Contribuer à la mise en œuvre de la Budgétisation Sensible au Genre dans la planification et la programmation des départements ministériels (DM).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de la performance du CE BSG conformément aux meilleures pratiques européennes et internationales. - Augmentation des activités du CE BSG - Augmentation de la compréhension de la politique de BSG par des publics cibles /acteurs économiques et de leur sensibilisation d'une manière générale à une culture de la concurrence. - Augmentation des échanges avec des groupes cibles et avec des réseaux d'échanges de la BSG 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports de synthèse des séminaires de partage - Intégration de l'aspect genre dans les projets de performance des ministères concernés - Rapports de suivi et évaluation des activités de BSG de différents ministères 	<ul style="list-style-type: none"> - Synergie de tous les acteurs concernés et impliqués. - Disponibilités d'indicateurs de suivi et d'évaluation. . - Mobilisation d'expertise adéquate. - A mesurer à partir de 12 mois après la clôture du Jumelage.
----------------------------	--	--	---	---

Résultats attendus	Composante n°1 : Renforcement des capacités institutionnelles du Centre d'Excellence BSG			
	Résultat 1 (R1) Un diagnostic est élaboré et des recommandations sont produites au regard du contexte marocain et des bonnes pratiques européennes	Un projet de feuille de route adoptée sur base du diagnostic Un modèle de dispositif de gouvernance efficace est élaboré	Rapport des séminaires Feuille de route pour introduire un système de suivi et d'évaluation au Maroc Dispositif de gouvernance	Qualité et pertinence du diagnostic et du benchmark Capacité d'appropriation des membres du CE BSG et des acteurs concernés
	Composante n° 2 : Dialogue et échange sur l'ancrage de la BSG au sein du processus de budgétisation marocain			
	Résultat 2 (R2) Les missions du CE BSG sont partagées et clarifiées à la lumière des expériences et bonnes pratiques européennes	Nombre de participants (niveau national et régional) à la Table Ronde Synthèse des interventions et des débats	Rapport de synthèse des débats et interventions de la TR Rapport de mission des visites d'étude	Participation active des acteurs de la Table Ronde Choix adapté des intervenants des EM et des expériences à partager Renforcement et pérennité des liens nouvellement construits (après 12 mois)
	Composante n° 3 : Accompagnement des départements ministériels préfigurateurs			
	Résultat 3 (R3) Des départements ministériels préfigurateurs sont accompagnés dans la mise en œuvre des prescriptions visant à l'intégration de l'aspect genre dans leurs projets de performance.	Nombre de départements concernés par le projet ayant intégré le genre dans leur projet et leur programme.	Nombre de projets et programmes gendérisés Outils et supports élaborés	Accompagnement sectoriel pertinent (expertise, durée) Capacité d'absorption et disponibilité des départements Valorisation des outils et supports

Activités	Moyens (indicatif)	Hypothèses
Activités générales		
Activité 0.1. Atelier de lancement	Chef de projet (1 mission x 2 h/j)	Organisation en même temps des évènements de démarrage/mi-parcours/clôture et les réunions du CoPIL
Activité 0.2. Réunion de mi-parcours du CoPIL	Chef de projet (1 mission x 2 h/j)	
Activité 0.3. Conférence de clôture	Chef de projet (1 mission x 2 h/j)	
Composante n° 1 : Renforcement des capacités institutionnelles du Centre d'Excellence BSG		
Activité 1.1: Etat des lieux du fonctionnement institutionnel du Centre d'Excellence BSG.	1 expert CT * 2 missions * 15 jours – total: 30h/j	Qualité et pertinence du diagnostic et du benchmark Capacité d'appropriation des membres du CE BSG et des acteurs concernés
Activité 1.2 : Renforcement de la coordination interministérielle en matière de BSG	1 expert CT * 1 mission * 15 jours- total: 15h/j	
Activité 1.3 : Elaboration d'un système de suivi, de reporting et d'évaluation en matière de BSG	1 expert CT * 1 mission * 20 jours – Total : 20h/j	
Composante n° 2 : Dialogue et échange sur l'ancrage de la BSG au sein du processus de budgétisation marocain		
Activité 2.1: Dialogue Maroc-UE sur la BSG	1 expert CT * 1 mission * 10 jours - total: 10 h/j	Participation active des acteurs de la Table Ronde Choix adapté des intervenants des EM et des expériences à partager Renforcement et pérennité des liens nouvellement construits (après 12 mois)
Activité 2.2: Visite d'étude	2 visites d'étude x 5 jours x 6 participants)	
Composante n°3 : Accompagnement des départements ministériels préfigurateurs		
Activité 3.1: Accompagnement des Départements Ministériels dans l'intégration de la sensibilité genre dans leurs Budgets.	6 experts CT * 1 mission * 15 jours - total : 90 h/j	Accompagnement sectoriel pertinent (expertise, durée) Capacité d'absorption et disponibilité des départements Valorisation et partage des outils et supports

11.2 - Calendrier indicatif

(Mois 1 = février 2018)

Chaque mois est divisé en 4 cellules (une cellule par semaine)

*Il est essentiel que les activités de la composante 3 se déroulent en concomitance avec le calendrier d'élaboration du projet annuel de la loi de finance, à titre indicatif dès avril 2018

Mois	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	5.1	5.2	5.3	5.4	6.1	6.2	6.3	6.4	
Composante 0 (activités de visibilité)																									
Act 0.1																									
Act 0.2																									
Act 0.3																									
Composante 1																									
Act 1.1																									
Act 1.2																									
Act 1.3																									
Composante 2																									
Act 2.1																									
Act 2.2																									
Composante 3*																									
Act 3.1																									

11.3 Liste des lois et règlements

- Constitution
- Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOF) 2015 ;
- Dahir n° 1-02-172 du 1er rabii II 1423 (13 juin 2002) portant promulgation de la loi n° 15-01 relative à la prise en charge (la kafala) des enfants abandonnés ;
- Dahir n° 1-02-239 du 25 rejev 1423 (3 octobre 2002) portant promulgation de la loi n° 37-99 relative à l'état civil ;
- Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev (11 septembre 2003)) portant promulgation de la Loi n° 99-65 relative au Code du Travail ;
- Dahir n° 1-04-22 du 12 hija 1424 (3 février 2004) portant La promulgation de la loi 70.03 relative au Code de la Famille ;
- Décret n° 2003-259 du 20 mars 2003 modifiant le code de procédure pénale ;
- Dahir n° 1-07-80 du 3 rabii I 1428 (23 mars 2007) portant promulgation de la loi n° 62-06 modifiant et complétant le dahir n° 1-58-250 du 21 safar 1378 (6 septembre 1958) portant code de la nationalité marocaine
- Dahir n° 1-16-52 du 19 rejev 1437 (27 avril 2016) portant promulgation de la loi cadre n° 97-13 relative à la protection et à la promotion des personnes en situation de handicap ;
- Loi n°19-12 sur le travail domestique
- Loi n°78-14 sur le Conseil consultatif de la famille et de l'enfance ;
- Loi organique n°112-14 relative aux préfectures et provinces ;
- Loi n°113-14 relative aux communes
- Loi n°11-14 relative aux régions
- Plan Gouvernemental pour l'Egalité (PGE) (ICRAM) 2012-2016
- Arrêté du Ministre de l'Economie et des Finances du 31/10/2016, portant modification de l'arrêté de création du Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre ;
- Décision du Ministre de l'Economie et des Finances de création du Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre du 01/02/2013
- Convention de partenariat signée entre le Ministère de l'Economie et des Finances et l'ONU Femmes le 06/06/2013, pour la mise en place et le développement du Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre
- Avenant n°1 à la convention de partenariat signée entre le Ministère de l'Economie et des Finances et l'ONU Femmes le 07/09/2016, pour la mise en place et le développement du Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre

www.finances.gov.ma/genre

www.cebsg.ma

<http://www.ogfp.ma/>

maghreb.unwomen.org/

11.4 Organigramme (BDG)

