Royaume du Maroc

Ministère de l'Economie, des Finances
et de la Performance Publique

Projet de Loi de Finances
pour l'année budgétaire
2027

RAPPORT SUR LE BUDGET AXE SUR LES RESULTATS TENANT COMPTE DE L'ASPECT GENRE

RAPPORT SUR LE BUDGET AXE SUR LES RESULTATS TENANT COMPTE DE L'ASPECT GENRE

« … Parallèlement à la promotion du secteur économique, Nous poursuivons le déploiement de multiples initiatives et de programmes de développement humain, notamment à travers la généralisation de la protection sociale.

Notre but ultime est d'améliorer les conditions de vie des Marocains et d'instaurer la justice sociale et spatiale… »

Extraits du Discours de Sa Majesté
Le Roi Mohammed VI, à l'occasion du
27ème anniversaire de l'accession du Souverain
au Trône, le 29 juillet 2026

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE 1
I. DU DIAGNOSTIC DES INEGALITES D'ACCES AUX OPPORTUNITES ECONOMIQUES AUX LEVIERS D'UNE REPRISE DURABLE DE L'ACTIVITE FEMININE 3
1. Des avancées en capital humain féminin encore insuffisamment converties en participation economique 4
2. Des contraintes multiples qui appellent des réponses coordonnées en faveur de l'inclusion économique des femmes 15
II. ASSISES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES EN FAVEUR DE L'EGALITE DE GENRE 21
1. Délégation interministérielle aux Droits de l'Homme 21
2. Ministère de la Justice 23
3. Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion 26
4. Ministère des Habous et des Affaires Islamiques 29
5. Ministère de la Famille, du Développement Social et de l'Egalité 32
6. Ministère de l'Economie, des Finances et de la Performance Publique 36
7. Ministère de l'Intelligence Artificielle, de la Transformation Numérique et de la Réforme de l'Administration 43
8. Département chargé des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine 46
9. Département chargé de la Communication 49
10. Haut-Commissariat au Plan 51
11. Conseil Economique, Social et Environnemental 55
III. EFFORTS CONTINUS POUR UN ACCES EQUITABLE AUX SERVICES SOCIAUX ET AUX INFRASTRUCTURES DE BASE 58
1. Département chargé de l'Energie 58
2. Département chargé du Développement Durable 60
3. Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville 61
4. Ministère du Transport et de la Logistique 65
5. Département chargé de l'Eau 68
6. Ministère de la Santé et de la Protection Sociale 69
7. Département chargé de l'Education Nationale et du Préscolaire 75
8. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et de l'Innovation 80
9. Département chargé de la Formation Professionnelle 83
IV. ACCES EQUITABLE AUX FACTEURS DE PRODUCTION POUR UNE AUTONOMISATION ECONOMIQUE RENFORCEE DES FEMMES 87
1. Département chargé de l'Emploi 87
2. Département chargé de l'Agriculture 92
3. Département chargé de la Pêche Maritime 97
4. Département chargé de l'Industrie et du Commerce 101
5. Département chargé du Tourisme 103
6. Département chargé de l'Artisanat et de l'Economie Solidaire 105
I. ANNEXES : 110
ANNEXE 1 : PRESENCE DES FEMMES DANS LES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES DES DEPARTEMENTS MINISTERIELS ET INSTITUTIONS PUBLIQUES 110
ANNEXE 2 : ANNEXES STATISTIQUES 112

Liste des acronymes

A	
AFD	Agence Française de Développement
ADA	Agence de Développement Agricole
AGS	Analyse Genre Sectorielle
AGR	Activités Génératrices de Revenu
AMO	Assurance Maladie Obligatoire
ANAPEC	Agence Nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences
ANDZOA	Agence Nationale pour le Développement des Zones Oasiennes et de l'Arganier
B	
BO	Bulletin Officiel
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
BERD	Banque Européenne pour le Reconstruction et le Développement
C	
CE-BSG	Centre d'Excellence pour la BSG
CEDAW/CEDEF	Convention pour l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental
CCDD	Cadre de Coopération pour le Développement Durable
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNESAF	Commission Nationale pour l'Egalité des Sexes et l'autonomisation des femmes
CSPJ	Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire
D	
DAAG	Direction des Affaires Administratives et Générales
DB	Direction du Budget
DEPF	Direction des Etudes et des Prévisions Financières
DEPP	Direction des Etablissements Publics et de la Privatisation
DGCT	Direction Générale des Collectivités Territoriales
E	
EEP	Etablissements et Entreprises Publics
ENPSF	Enquête Nationale sur la Population et la Santé Familiale
EPU	Examen Périodique Universel
ESCWA	Commission Economique et Sociale pour l'Asie occidentale
F	
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FNUAP	Fonds de Nations Unies pour la Population
H	
HCP	Haut-Commissariat au Plan
I	
IÉS	Institutionnalisation de l'Egalité des Sexes
IPE	Indemnisation pour Perte d'Emploi
IPS	Indice de parité entre les sexes
L	
LF	Loi de Finances

LOF	Loi Organique relative à la Loi de Finances
M	
MEFPP	Ministère de l'Economie, des Finances et de la Performance Publique
MENA	Middle East and North Africa (Moyen-Orient et Afrique du Nord)
N	
NEET	Ni en éduction, ni emploi, ni formation
NMD	Nouveau Modèle de Développement
O	
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
ODD	Objectif de développement durable
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
OGFP	Observatoire du Genre de la Fonction Publique
OIT	Organisation Internationale du travail
OJSG	Observatoire de la Justice Sensible au Genre
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMTPME	Observatoire Marocain de la Très petite, Petite et Moyenne Entreprise
ONDH	Observatoire National du Développement Humain
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
P	
PACTE ESRI 2030	Plan National d'Accélération de la Transformation de l'Ecosystème de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation (ESRI) à l'horizon 2030
PEFA	Programme d'Evaluation de Performance des Systèmes de Gestion des Finances Publiques
PdP	Projet de Performance
PGE	Plan Gouvernemental pour l'Egalité
PLF	Projet de Loi de Finances
PMV	Plan Maroc Vert
PMP	Présidence du Ministère Public
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
R	
RBG	Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre
RGPH	Recensement Général de la Population et de l'Habitat
RCI	Réseau de Concertation Interministérielle pour l'Egalité des sexes dans la Fonction Publique
S	
SIIGSE	Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le secteur de l'Eau
SNU	Système des Nations Unies
U	
UE	Union Européenne
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
V	
VBG	Violences basées sur le genre

Liste des graphiques

Graphique 1 : Taux de féminisation par niveau de scolarisation (en%) 4
Graphique 2 : Évolution du taux d'activité par genre à l'échelle nationale 5
Graphique 3 : Évolution du taux d'activité selon le sexe et le niveau de diplôme 6
Graphique 4 : Évolution du taux d'activité par genre et par milieu 6
Graphique 5 : Taux d'activité selon les tranches d'âge 7
Graphique 6 : Evolution du taux d'activité (en%) des femmes en fonction du nombre d'enfants de moins de 15 ans dans le ménage 8
Graphique 7 : Evolution de la structure de la population marocaine par tranche d'âge (en%) 8
Graphique 8 : Evolution du rapport de dépendance des personnes âgées 8
Graphique 9 : Evolution du taux de chômage à l'échelle nationale 9
Graphique 10 : Evolution du taux de chômage par genre et par milieu 9
Graphique 11 : Évolution des taux de chômage des femmes et des hommes par niveau d'études 9
Graphique 12 : Évolution des taux des NEET selon le sexe 10
Graphique 13 : Évolution de l'emploi féminin par secteur 11
Graphique 14 : Répartition de l'emploi informel par sexe et par secteur 11
Graphique 15 : Concentration de l'emploi informel par sexe et par secteur en 2023 11
Graphique 16 : Évolution du statut des femmes et des hommes employés 12
Graphique 17 : Analyse genre de l'accès des actifs occupés et des salariés à la couverture médicale 13
Graphique 18 : Comparaison internationale de la part des entreprises détenues par les femmes en 2024 (en%) 13
Graphique 19 : Répartition sectorielle des entreprises dirigées par les femmes en 2024 14

INTRODUCTION GENERALE

L'édition 2027 du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre (RBG) s'inscrit dans le contexte de l'ouverture d'une nouvelle législature, marquée par un jalon institutionnel historique en matière de participation politique des femmes avec la nomination, par Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu L'assiste, et pour la première fois dans l'histoire du Royaume, d'une femme en qualité de Cheffe du Gouvernement.

Cette avancée s'inscrit dans le prolongement des réformes structurantes engagées depuis près de trois décennies, sous la Conduite éclairée de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu L'assiste. Ces réformes ont progressivement consacré la promotion des droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les dimensions structurantes des orientations nationales en matière de développement économique, social et humain.

Dans le domaine de la gestion des finances publiques, cette orientation a connu une nouvelle impulsion en 2026, à travers la consolidation des dispositifs favorisant l'intégration de la dimension genre dans la planification, la programmation et la budgétisation de l'action publique. Cette dynamique a notamment été confortée par la diffusion de trois circulaires du Chef du Gouvernement : la circulaire n° 06/2026 relative à la mise en place d'un dispositif de marquage budgétaire selon les approches genre et climat, la circulaire n° 11/2026 portant institutionnalisation des structures administratives chargées du genre et de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) aux niveaux central et territorial et la circulaire n° 03/2026 encadrant la programmation budgétaire triennale 2027-2029, qui souligne l'importance d'une prise en compte accrue de la dimension genre dans les chaînes de résultats des départements ministériels.

Cette évolution est, également, soutenue par l'adoption du Cadre Stratégique de Réforme de la Gestion des Finances Publiques (CSR-GFP) 2026-2032. Destiné à consolider les acquis du système national de gestion des finances publiques et à en améliorer durablement la performance, la soutenabilité et la transparence, ce cadre érige l'inclusivité genre, climat et territorialité en l'un de ses cinq axes stratégiques. Il prévoit, à ce titre, de capitaliser sur les démarches de budgétisation sensible au genre et au climat, de systématiser l'analyse de l'incidence des dépenses publiques au regard de ces deux dimensions et de décliner les enjeux d'inclusion à l'échelle territoriale.

Ces avancées interviennent dans un contexte où l'inclusion économique des femmes demeure un défi majeur. En dépit des progrès accomplis en matière d'éducation, de formation et de valorisation du capital humain féminin, la participation des femmes au marché du travail reste en deçà des ambitions nationales. En 2025, leur taux d'activité demeure limité à 19%, tandis que les femmes représentent près de 72% des jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET). Le chômage continue, par ailleurs, de toucher davantage les femmes, particulièrement, les diplômées. Des réponses visant à agir de manière coordonnée sur les facteurs qui entravent leur inclusion économique sont, à cet égard, élaborées et déployées, notamment dans le cadre de la Feuille de route pour l'emploi et de l'Initiative pour l'inclusion économique des femmes, portée par le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Performance Publique (MEFPP) en partenariat avec la Banque mondiale.

Au regard des acquis consolidés et des défis qui persistent, le RBG 2027 est structuré autour de deux axes complémentaires. Le premier propose une analyse approfondie des inégalités d'accès aux opportunités économiques, en examinant les déterminants de la participation des femmes au marché du travail et les réponses publiques intégrées visant à lever les obstacles à leur inclusion économique. Le second rend compte des progrès accomplis par les départements ministériels et certaines institutions publiques en matière d'application et d'appropriation de la BSG.

I. DU DIAGNOSTIC DES INEGALITES D'ACCES AUX OPPORTUNITES ECONOMIQUES AUX LEVIERS D'UNE REPRISE DURABLE DE L'ACTIVITE FEMININE

L'amélioration de la participation économique des femmes représente, pour le Maroc, un enjeu situé au croisement des impératifs d'égalité, d'efficience économique et de soutenabilité de la croissance. Elle revêt, à ce titre, une importance centrale pour renforcer le contenu en emplois de la croissance, élargir la base productive de l'économie nationale et valoriser plus efficacement les investissements consentis dans le capital humain.

Les progrès accomplis au cours des dernières décennies en matière de scolarisation, de formation et d'accès des femmes aux qualifications ont sensiblement élargi le vivier de compétences disponibles. Ces avancées ne se traduisent, cependant, pas encore par une mobilisation proportionnelle du capital humain féminin sur le marché du travail, où la participation féminine demeure faible, leur chômage plus élevé et les formes de leur insertion sont souvent moins stables, moins rémunératrices ou insuffisamment protégées. Cette sous-mobilisation du potentiel féminin induit, par conséquent, un coût réel en termes de points de croissance.

Ainsi, même si les capacités productives des femmes se renforcent, leur conversion en activité, en emploi de qualité et en initiative entrepreneuriale pérenne demeure entravée par un faisceau de contraintes interdépendantes. Celles-ci tiennent autant à la structure de la demande de travail qu'aux coûts d'accès à l'emploi, à la disponibilité des services de garde, à la mobilité, à la sécurité, à l'accès aux actifs et au financement, ainsi qu'aux normes sociales qui pèsent souvent sur les arbitrages des ménages et les pratiques des employeurs. La faiblesse de la participation féminine ne saurait donc être ramenée à un déficit de compétences ou d'aspirations individuelles ; elle révèle surtout la difficulté rencontrée à transformer les droits reconnus, les qualifications acquises et les ressources mobilisées en capacités et en opportunités économiques effectives.

C'est dans cette perspective que s'inscrit la présente analyse. Elle vise, dans un premier temps, à dresser un diagnostic de la participation économique des femmes au Maroc, en mettant en regard les avancées enregistrées en matière de capital humain et l'évolution de leur participation au marché du travail, ainsi que ses principales différenciations. Elle examine, dans le prolongement de ce diagnostic, les conditions d'insertion des femmes dans l'emploi, à travers leur exposition au chômage, leur accès à l'emploi et les caractéristiques des emplois occupés. Dans un deuxième temps, l'analyse s'attache à identifier les principaux facteurs qui influencent l'entrée et le maintien des femmes dans l'activité économique, avant de mettre en perspective les réponses publiques engagées en faveur de leur inclusion économique.

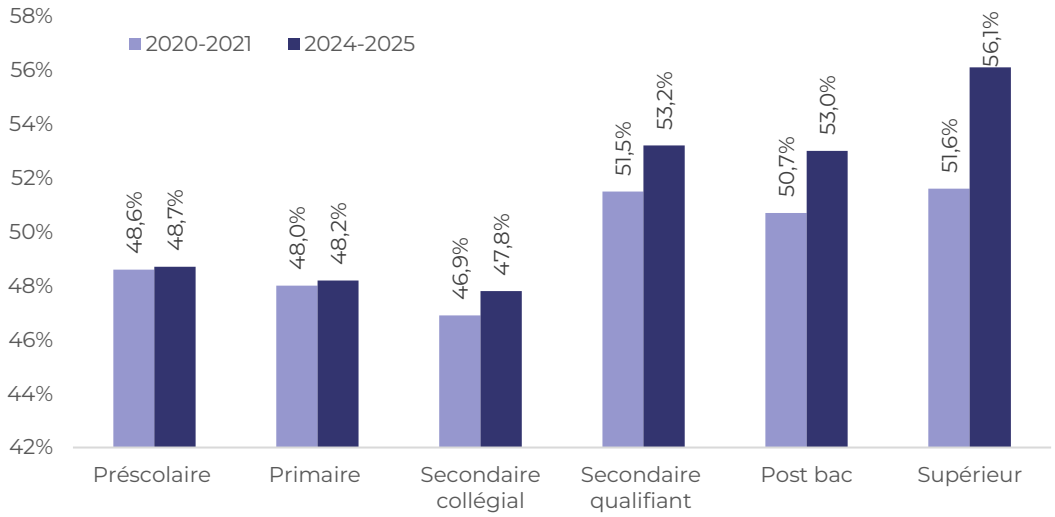
1. DES AVANCEES EN CAPITAL HUMAIN FEMININ ENCORE INSUFFISAMMENT CONVERTIES EN PARTICIPATION ECONOMIQUE

Les progrès accomplis en matière de capital humain féminin constituent un acquis majeur, sans toutefois s'être traduits par une progression comparable de la participation des femmes à l'activité économique. L'analyse qui suit met précisément en lumière ce décalage persistant entre l'amélioration du capital humain féminin et sa mobilisation effective sur le marché du travail.

1.1. Un capital humain féminin en progression, mais insuffisamment valorisé sur le marché du travail

Les progrès enregistrés en matière de scolarisation des filles constituent l'une des transformations majeures en matière de développement du capital humain au Maroc au cours des dernières décennies. Soutenue par les réformes successives du système d'éducation et de formation et, plus récemment, par la mise en œuvre de la feuille de route 2022-2026 pour la réforme du système de l'éducation nationale, cette dynamique s'est traduite par un élargissement continu de l'accès des filles aux différents cycles d'enseignement.

Les écarts entre filles et garçons se sont ainsi substantiellement resserrés tout au long du parcours scolaire. La parité est désormais quasiment atteinte dès le préscolaire et le primaire, avec des taux de féminisation proches de 48%. Elle se renforce à partir du secondaire qualifiant, où le taux de féminisation franchit 50%, pour atteindre 56,1% dans l'enseignement supérieur en 2024-2025, contre 51,6% quatre ans auparavant.



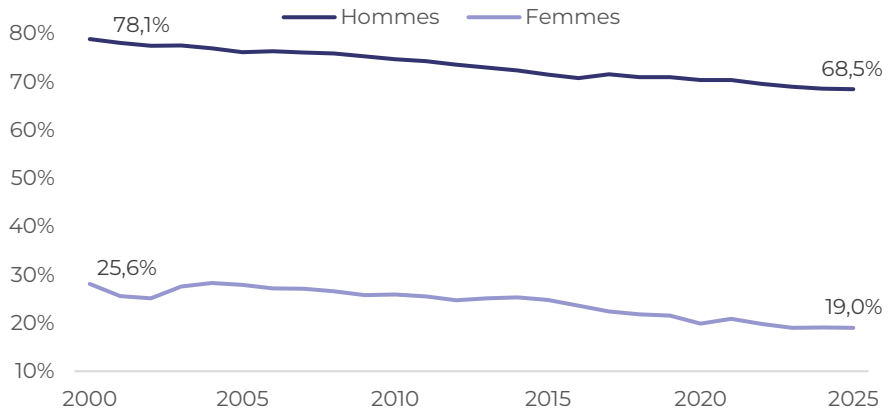
Source : Éditions 2023 et 2026 des Indicateurs Sociaux, HCP

Graphique 1 : Taux de féminisation par niveau de scolarisation (en%)

Ce rattrapage n'est pas seulement quantitatif : il traduit une présence de plus en plus affirmée des femmes aux niveaux de qualification les plus élevés. Toutefois, cette convergence éducative ne s'est pas accompagnée d'un mouvement comparable sur le

marché du travail[1]. Mises en regard, l'évolution de l'éducation et celle de l'activité révèlent un décalage net entre les progrès du capital humain féminin et le niveau de participation des femmes à l'activité économique.

À l'échelle nationale, le taux d'activité suit une tendance baissière continue depuis la fin des années 1990, avec un recul plus marqué chez les femmes. Selon le HCP, le taux d'activité féminin est passé de 30,4% en 1999 à 19% en 2025[2], soit une baisse de 11,4 points de pourcentage. Sur la même période, le taux d'activité masculin a également reculé, passant de 79,3% à 68,5%, tout en se maintenant à un niveau nettement supérieur. L'écart entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'activité avoisine ainsi 50 points de pourcentage.



Source : HCP, élaboration DEPF

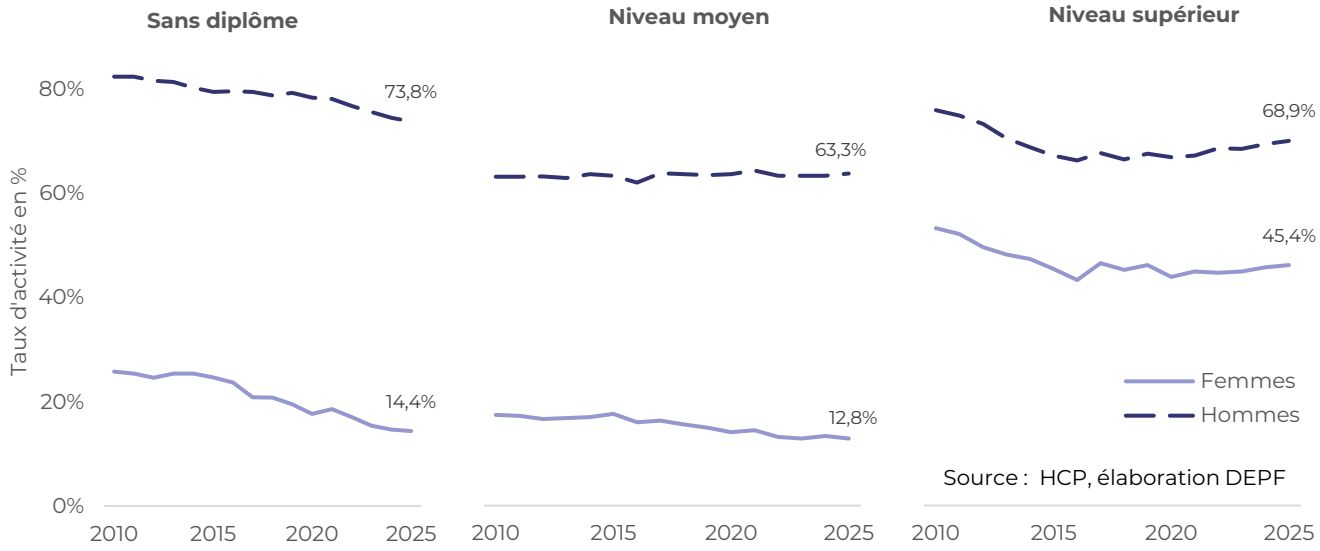
Graphique 2 : Évolution du taux d'activité par genre à l'échelle nationale

L'étude de l'évolution des taux d'activité selon le niveau de diplôme souligne le rôle déterminant de la qualification dans la participation des femmes à l'activité. Si les taux d'activité reculent dans toutes les catégories entre 2000 et 2025, ce sont les femmes diplômées du supérieur qui affichent, et de loin, les niveaux les plus élevés : 45,4 % en 2025, contre 60,9 % en 2000. Les femmes sans diplôme voient leur taux d'activité chuter de 26,8 % à 14,4 %, et celles disposant d'un diplôme de niveau moyen, de 23,1 % à 12,8 %.

L'activité féminine demeure ainsi positivement corrélée à l'obtention d'un diplôme supérieur, alors que celle des hommes reste élevée quel que soit leur niveau de qualification. Toutefois, le recul observé concerne également les femmes diplômées du supérieur.

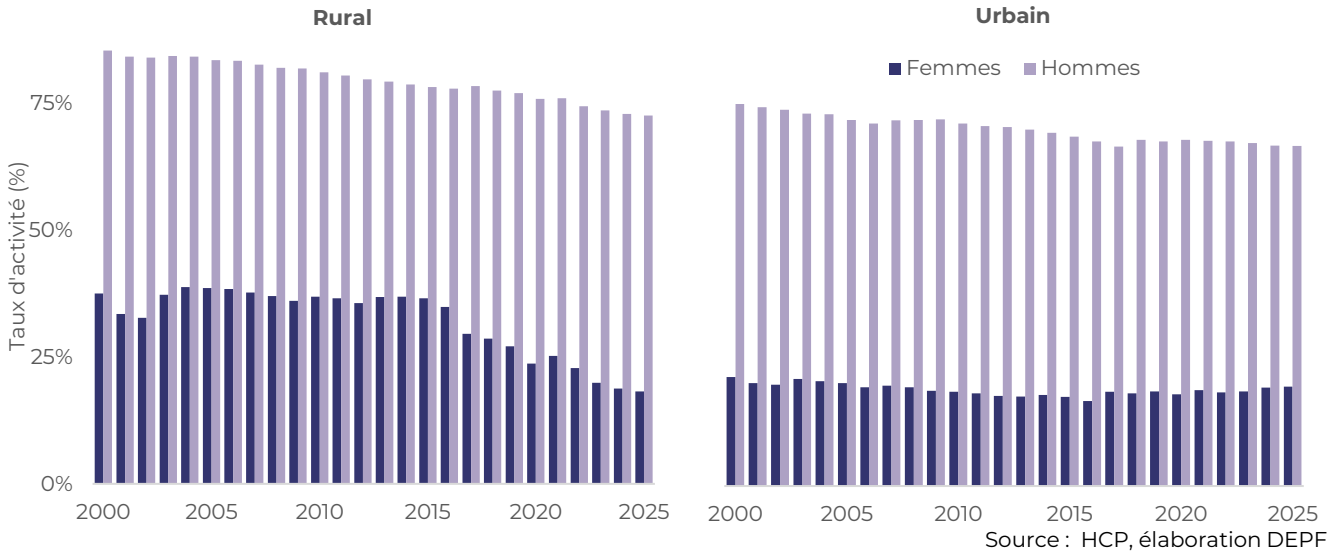
[1] Haut-Commissariat au Plan, *Toward Inclusive Development in Morocco: Policy Pathways for Enhancing Women's Economic Participation*, Rabat, mars 2025.

[2] Contre une moyenne mondiale de 49 % et une moyenne de 53% dans les pays de l'OCDE en 2025 (base de données de la Banque mondiale : https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.CACT.FE.ZS?most_recent_value_desc=false).



Graphique 3 : Évolution du taux d'activité selon le sexe et le niveau de diplôme

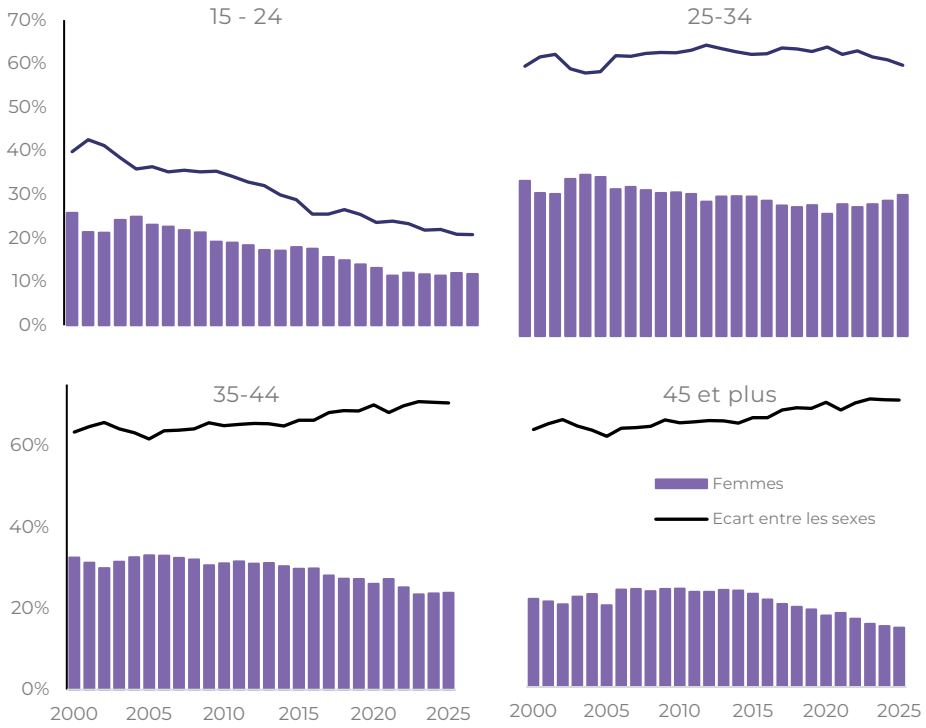
Cette faible participation présente toutefois des configurations différenciées selon le milieu de résidence. Le taux d'activité des femmes rurales a fortement diminué entre 2014 et 2025, passant de 36,9% à 18,2%, soit un recul de 18,7 points de pourcentage. À l'inverse, le taux d'activité des femmes urbaines a connu une progression modérée, passant de 17,8% à 19,4%. Alors que le taux d'activité des femmes rurales dépassait celui des femmes urbaines de 19,1 points en 2014, le niveau observé en milieu urbain devient supérieur de 1,2 point à celui du milieu rural en 2025. Le recul de l'activité féminine au niveau national s'explique ainsi, pour l'essentiel, par la forte contraction observée en milieu rural.



Graphique 4 : Évolution du taux d'activité par genre et par milieu

Les trajectoires de participation sont également sensiblement différenciées selon l'âge. Pour les 15-24 ans, le taux d'activité féminin est passé de 25,8% en 2000 à 11,8% en 2025, tandis que celui des hommes est passé de 65,7% à 32,6%.

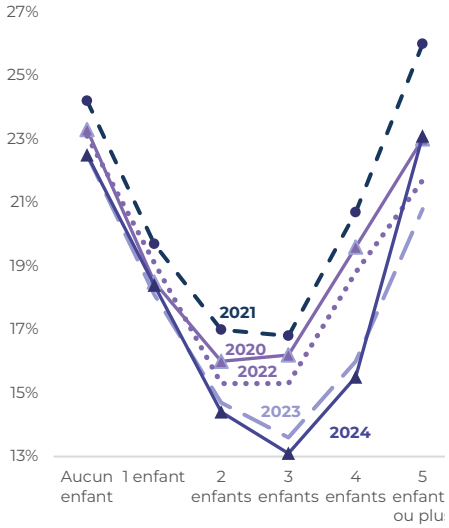
Pour les 25-34 ans, le taux d'activité féminin est passé de 34,4% à 31,3%, contre 94,2% à 91,3% pour les hommes. L'écart demeure ainsi autour de 60 points. Chez les femmes âgées de 35 à 44 ans, le taux d'activité a diminué de 32,5% à 23,8%, tandis que celui des hommes demeure à 94,3% en 2025. L'écart de genre atteint ainsi 70,5 points. Une évolution similaire est observée chez les 45-59 ans, dont le taux d'activité féminin a reculé de 28% à 21,2%.

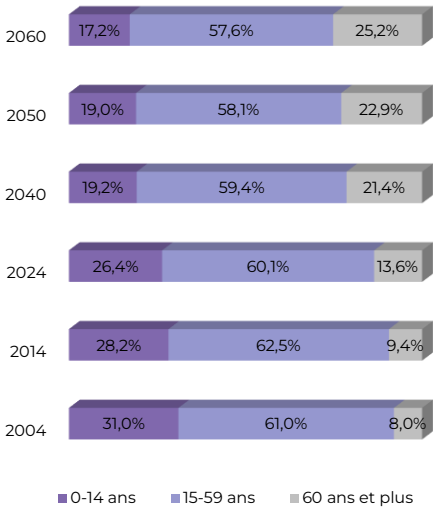


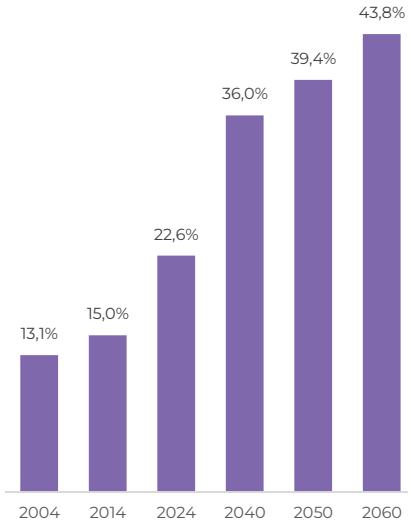
Source : Données du HCP, élaboration DEPF

Graphique 5 : Taux d'activité selon les tranches d'âge

L'analyse de l'évolution du taux d'activité féminin en fonction du nombre d'enfants de moins de 15 ans dans le ménage sur la période 2020-2024 fait ressortir une distribution en « U ». Les ménages sans enfants enregistrent les taux d'activité féminine les plus élevés, tandis que ceux comptant deux enfants de moins de 15 ans affichent les niveaux les plus faibles. Une inversion de tendance apparaît à partir de trois enfants, avec une hausse du taux d'activité dans les ménages de plus grande taille.







Source : Données issues des résultats annuels de l'activité, de l'emploi et du chômage (HCP) et des projections de la population du Maroc 2024-2060 (HCP), élaboration DEPF

Graphique 6 : Evolution du taux d'activité (en%) des femmes en fonction du nombre d'enfants de moins de 15 ans dans le ménage

Graphique 7 : Evolution de la structure de la population marocaine par tranche d'âge (en%)

Graphique 8 : Evolution du rapport de dépendance des personnes âgées

Au-delà de la prise en charge des enfants, la transition démographique du Maroc se caractérise par un vieillissement rapide de la population. La part des personnes âgées de 60 ans et plus est passée de 9,4% en 2014 à 13,6% en 2024 et pourrait atteindre 25,2% à l'horizon 2060.

Conjugué à la nucléarisation des familles et à la réduction de la taille moyenne des ménages à 3,9 personnes en 2024, ce vieillissement est susceptible d'accroître la pression exercée sur les aidants familiaux, particulièrement les femmes auxquelles les activités de soins non rémunérées demeurent largement dévolues.

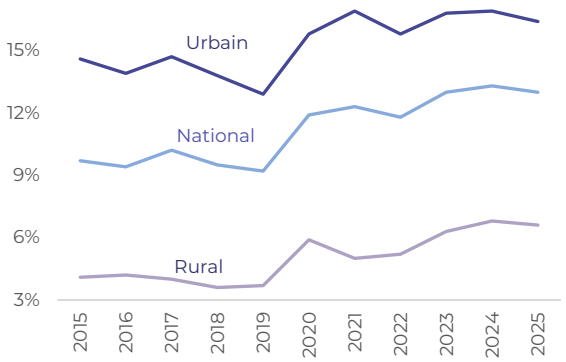
Ces évolutions mettent ainsi en évidence une participation féminine à l'activité qui demeure faible et fortement différenciée selon le niveau de qualification, le milieu de résidence, l'âge et la configuration familiale[3].

1.2. Une insertion économique des femmes confrontée à un chômage élevé et à des conditions d'emploi encore différenciées

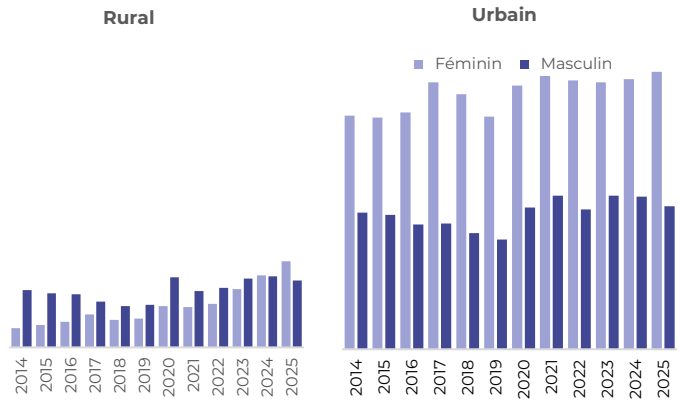
Une fois entrées sur le marché du travail, les femmes sont davantage touchées par le chômage : leur taux de chômage est passé de 12,8% en 2000 à 20,5% en 2025, tandis que celui des hommes reculait de 13,6% à 10,8 %. Bien que moins nombreuses à intégrer la

[3] UN Women (2024), Measuring Social Norms for Gender and Development: Lessons and Priorities. **URL :** https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-11/discussion-paper-measuring-social-norms-for-gender-and-development-lessons-and-priorities-en.pdf?

population active, elles se révèlent, paradoxalement, plus exposées au chômage lorsqu'elles y parviennent.



Graphique 9 : Evolution du taux de chômage à l'échelle nationale

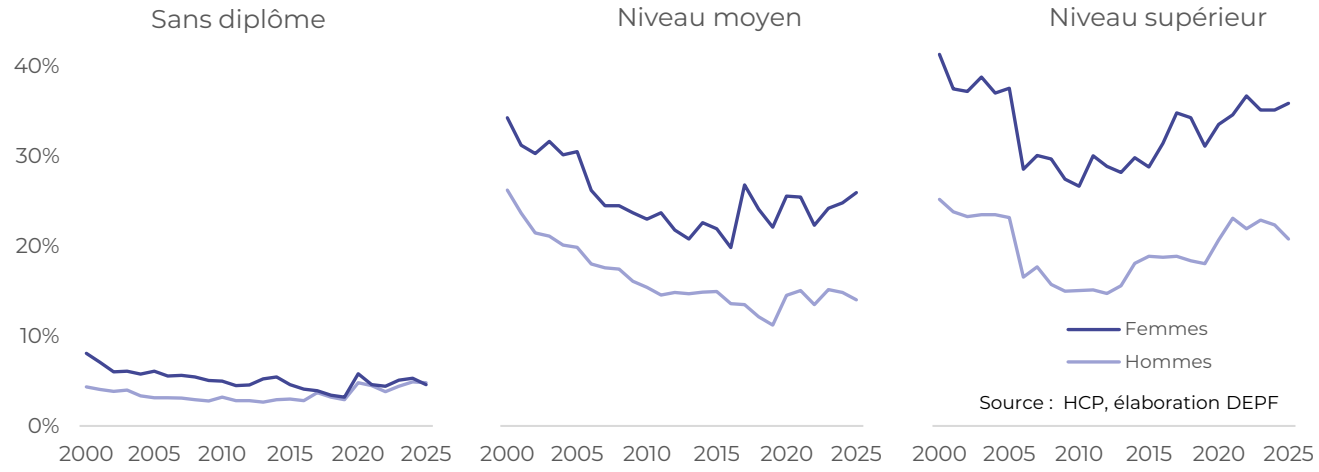


Source : Données du HCP, élaboration DEPF

Graphique 10 : Evolution du taux de chômage par genre et par milieu

L'analyse par milieu de résidence fait ressortir une exposition particulièrement élevée des femmes citadines, dont le taux de chômage atteint 26% en 2025, contre 26,7% en 2000. Le chômage des femmes rurales demeure plus faible, mais progresse de 1,7% en 2000 à 8,1% en 2025.

Les femmes diplômées du supérieur sont particulièrement touchées par le chômage. En 2025, le taux de chômage des femmes titulaires d'un diplôme de niveau supérieur atteint près de 34%, contre 19,7% pour les hommes de même niveau, soit un écart de 14,3 points. Il s'établit à 25% parmi les femmes ayant un diplôme de niveau moyen, contre 13,5% pour leurs homologues masculins. À l'inverse, le taux de chômage des femmes sans diplôme ne dépasse pas 4,8%, soit un niveau proche de celui des hommes sans diplôme, établi à 4,6%.



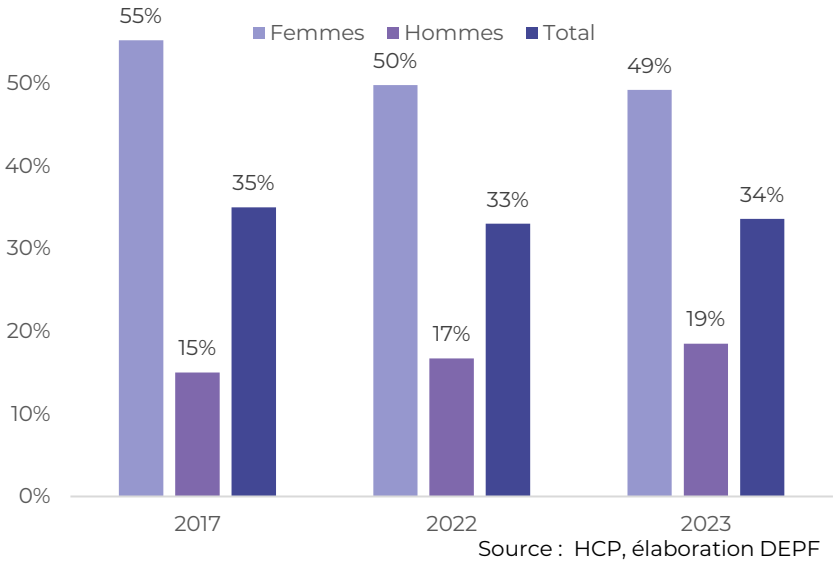
Source : HCP, élaboration DEPF

Graphique 11 : Évolution des taux de chômage des femmes et des hommes par niveau d'études

Cette difficulté d'insertion trouve son expression également chez les jeunes femmes ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET). Selon l'étude réalisée par le HCP en partenariat avec l'OIT et l'Union européenne portant sur le profilage statistique des jeunes

NEET au Maroc, le pays comptait en 2023 près de 2,94 millions de jeunes âgés de 15 à 29 ans en situation de NEET, représentant 33,6% des jeunes de cette tranche d'âge.

Un phénomène massivement féminin : les femmes représentaient près de 72% de la population des NEET en 2023 et leur probabilité d'intégrer cette population était près de trois fois supérieure à celle des hommes[4].



Source : HCP, élaboration DEPF

Graphique 12 : Évolution des taux des NEET selon le sexe

La population des NEET est constituée à hauteur de 70% d'inactifs. Les femmes au foyer représentent 85% de ces jeunes inactifs et 59,5% de l'ensemble des NEET. Le mariage et la présence d'enfants en bas âge constituent des déterminants majeurs de l'inactivité des jeunes femmes. Le risque d'être NEET s'accroît après 24 ans, passant de 25,6% pour les 15-24 ans à 50,2% pour les 25-29 ans.

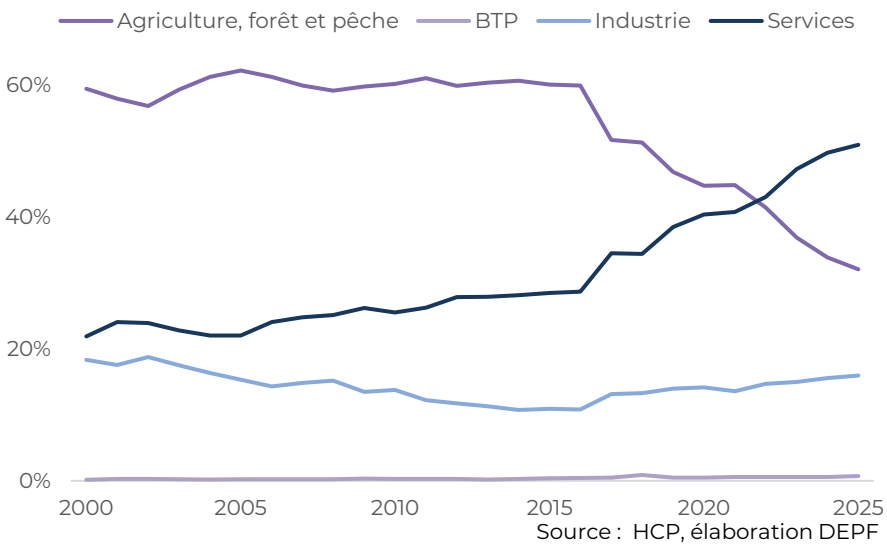
Le profilage des femmes au foyer inactives indique, par ailleurs, que 61,3% d'entre elles sont âgées de 25 à 29 ans. Parmi ces femmes, 58,2% n'ont pas dépassé le primaire, 39,8% ont atteint le secondaire et seulement 2% disposent d'un niveau d'études supérieur.

Au-delà de ces difficultés d'insertion, l'accès des femmes à l'emploi demeure également limité. Le taux d'emploi féminin est passé de 24,5% en 2000 à 15,1% en 2025, contre respectivement 68,2% et 61,1% pour les hommes.

La structure sectorielle de l'emploi féminin a toutefois connu une recomposition profonde. Les services constituent désormais le premier secteur d'emploi des femmes, leur part étant passée de 20,5% en 2000 à 51% en 2025. Parallèlement, la part de l'agriculture, de la forêt et de la pêche a diminué de 62,1% à 32,1%, tandis que celle de l'industrie, y compris l'artisanat, est passée de 17,4% à 16%[5].

[4] « Profilage statistique des jeunes NEET au Maroc », HCP, OIT et UE, Avril 2026.

[5] HCP, « Rapports annuels de l'activité, emploi et chômage », de 2000 à 2025.

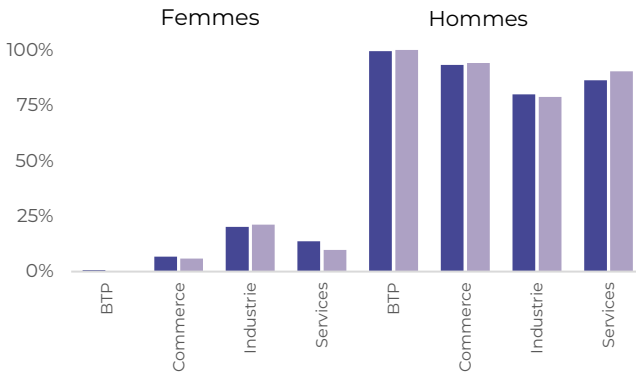


Source : HCP, élaboration DEPF

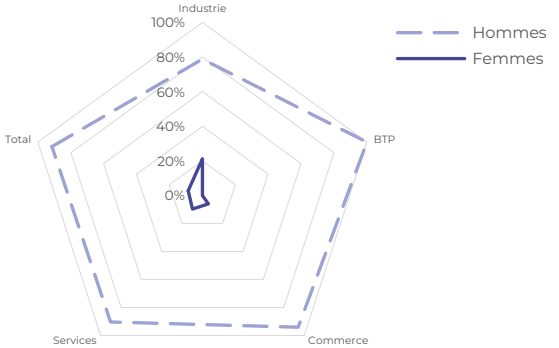
Graphique 13 : Évolution de l'emploi féminin par secteur

Ce mouvement de tertiarisation doit néanmoins être apprécié au regard de la qualité des emplois occupés, notamment en termes de formalisation, de stabilité, de rémunération et de couverture sociale.

Les résultats de l'Enquête nationale sur le secteur informel 2023-2024[6] font état d'une faible féminisation de l'emploi dans les unités de production informelles non agricoles. La part des femmes dans l'emploi non agricole informel ne dépasse pas 8,6% en 2023, contre 10,5% en 2014. Elles sont presque absentes de l'emploi informel dans le BTP et représentent respectivement 5,9% et 9,7% de l'emploi informel dans le commerce et les services. Leur présence est plus importante dans l'industrie, où elle atteint 21,2%.



Graphique 14 : Répartition de l'emploi informel par sexe et par secteur



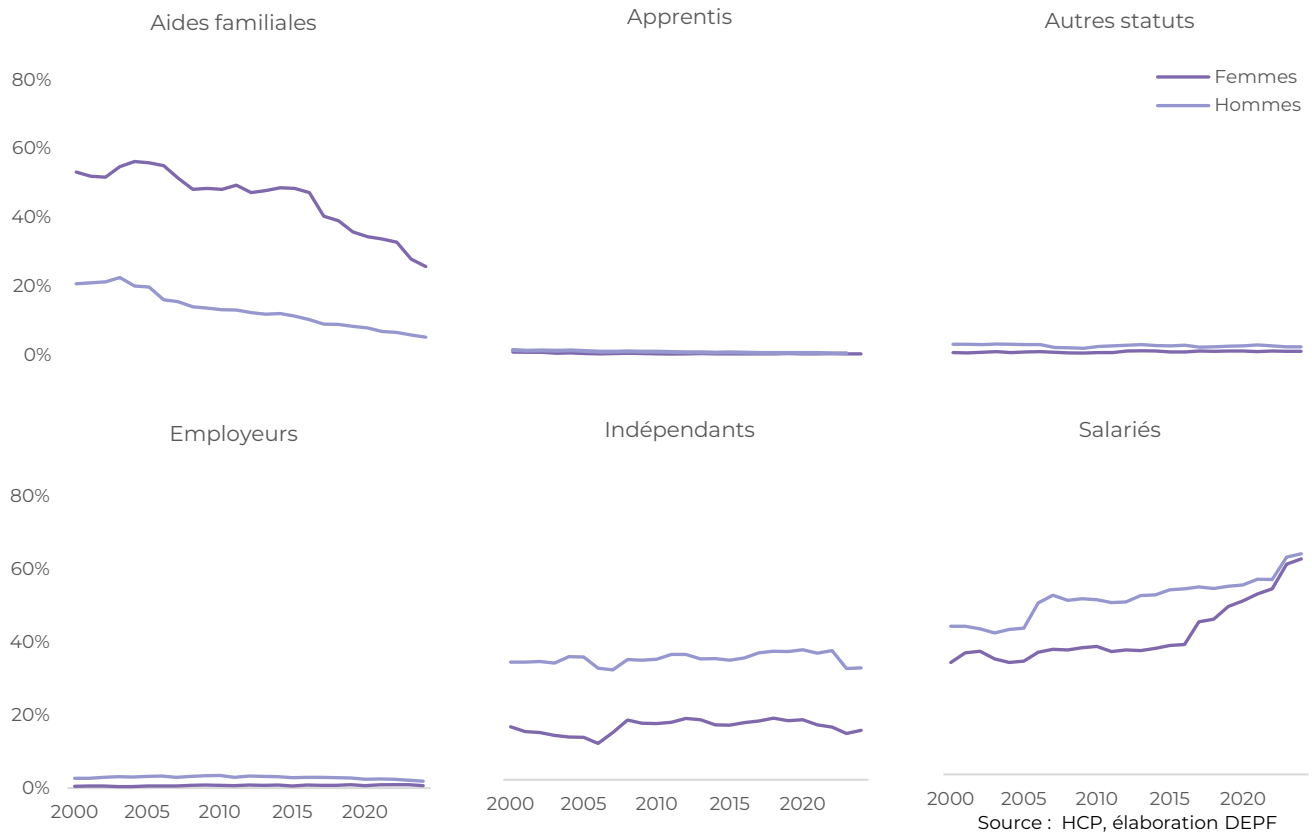
Source : Enquête Nationale sur le Secteur Informel 2014 et 2023-2024, HCP

Graphique 15 : Concentration de l'emploi informel par sexe et par secteur en 2023

La structure des statuts professionnels a, en revanche, connu des évolutions favorables. Le taux de salariat des femmes actives occupées a presque doublé entre 2000 et 2025, passant de 30,5% à 60,6%, contre respectivement 40,4% et 61,6% pour les hommes. Parallèlement, la

[6] Publiée par le HCP en mai 2025.

proportion des femmes travaillant comme aides familiales non rémunérées est passée de 53,3% à 24%.



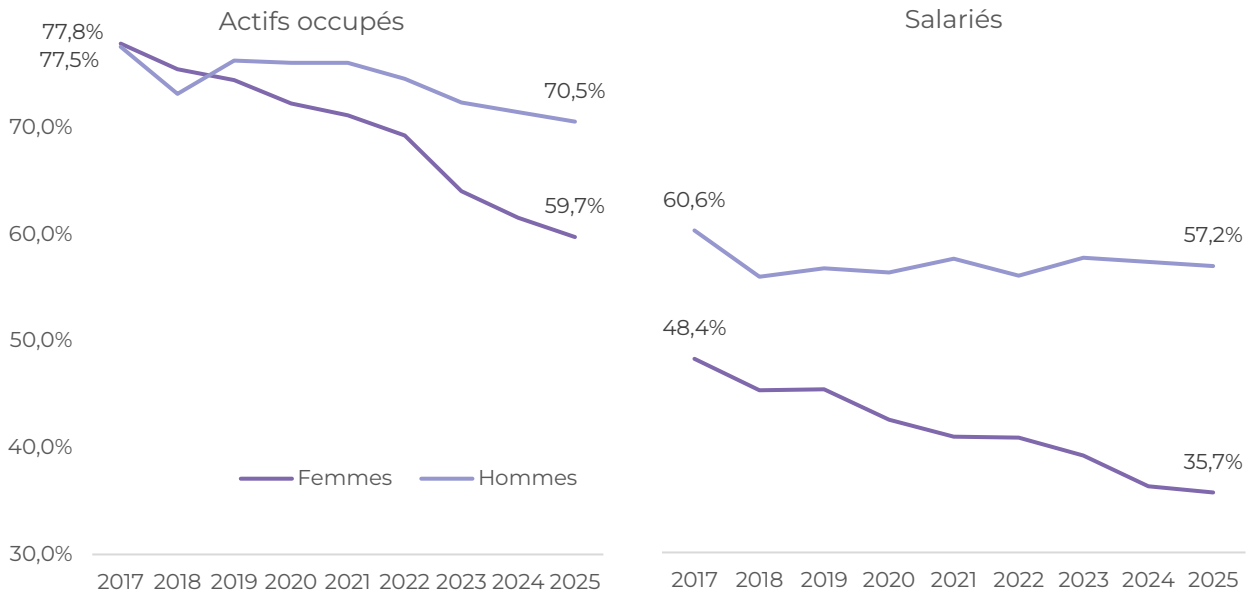
Graphique 16 : Évolution du statut des femmes et des hommes employés

En matière de rémunération, l'étude du HCP portant sur les inégalités salariales en milieu urbain[7] fait ressortir un salaire moyen de 4.880 dirhams pour les hommes contre 3.970 dirhams pour les femmes, soit un écart de 23%[8]. L'écart est limité à 2,4% dans le secteur public, mais atteint 43% dans le secteur privé. L'étude souligne également que la composante non expliquée, assimilée à la discrimination salariale basée sur le genre, expliquerait près de 91% de l'écart salarial global[9].

Les données de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) relatives à 2025 indiquent, quant à elles, que les femmes représentent 32% du total des salariés déclarés du secteur privé. Le salaire moyen déclaré atteint 6.276 dirhams pour les hommes contre 5.885 dirhams pour les femmes, soit un écart de 6,6%. De plus, 52,2% des femmes salariées déclarées perçoivent un salaire mensuel moyen compris entre 1.000 et 3.266 dirhams, contre 34,2% des hommes.

L'accès à la couverture médicale s'est, pour sa part, amélioré entre 2017 et 2025. La part des femmes actives occupées sans couverture médicale est passée de 77,8% à 59,7%, tandis que celle des femmes salariées non couvertes a diminué de 48,4% à 35,7%.

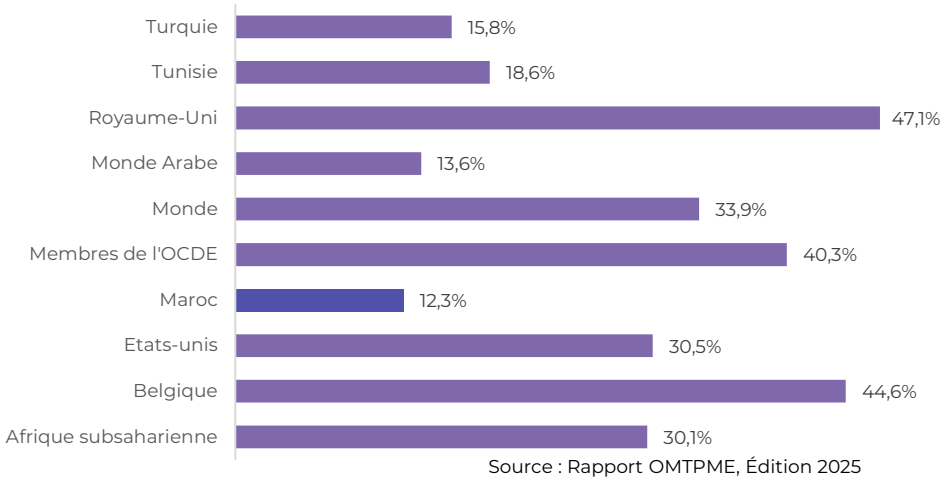
[7] HCP, « Inégalités des salaires hommes-femmes en milieu urbain Rôle de la discrimination sexiste », mars 2024.
[8] Calculé selon la formule suivante : ((salaire moyen des hommes/salaire moyen des femmes) -1)
[9] HCP, « Inégalités des salaires hommes-femmes en milieu urbain Rôle de la discrimination sexiste », mars 2024.



Source : HCP, élaboration DEPF

Graphique 17 : Analyse genre de l'accès des actifs occupés et des salariés à la couverture médicale

Enfin, la présence entrepreneuriale féminine demeure limitée. En 2024, sur 388.446 entreprises, seules 60.363 étaient dirigées par des femmes, soit 15,6% du total[10].



Source : Rapport OMTPME, Édition 2025

Graphique 18 : Comparaison internationale de la part des entreprises détenues par les femmes en 2024 (en%)

Un niveau très en retrait de la moyenne mondiale, établie à 33,9%[11]. Selon l'OMTPME, près de 12,3% des entreprises au Maroc comptent au moins une femme parmi leurs propriétaires[12],

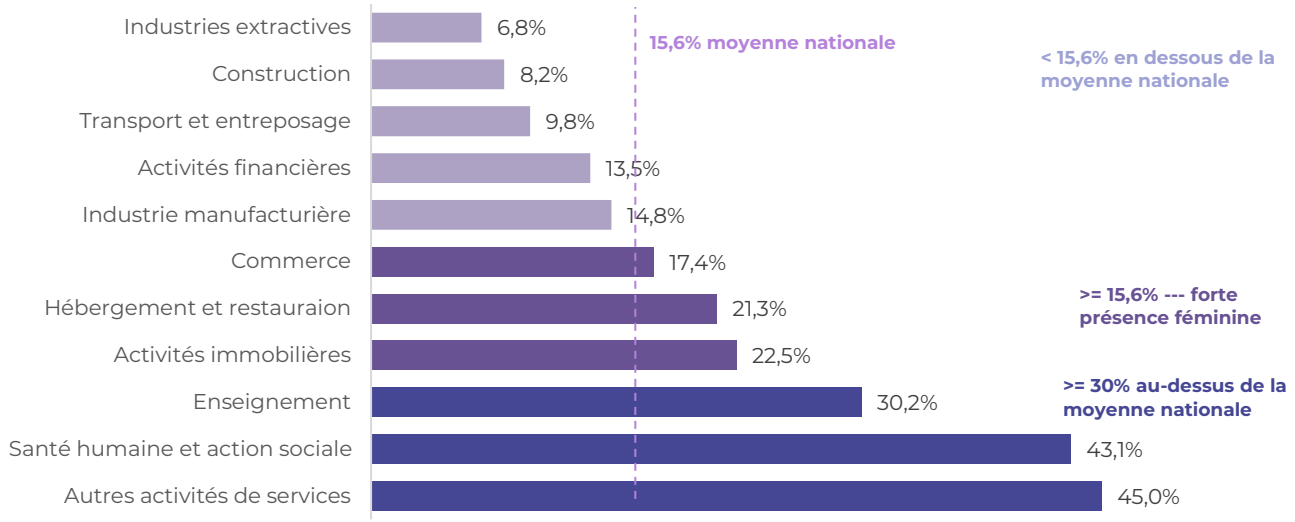
[10] OMTPME, *Rapport annuel, édition 2025*, chapitre 6 – Etat des lieux de l'entrepreneuriat féminin. **URL :** https://omtpme.ma/wp-content/uploads/2024/12/Rapport-Annuel-2024.-V23.12.pdf

[11] Selon les données de la Banque Mondiale qui définit les entreprises dirigées par des femmes comme celles où des femmes participent activement à la direction et y sont actionnaires.

[12] OMTPME, *Rapport annuel, édition 2025*, chapitre 6 – Etat des lieux de l'entrepreneuriat féminin (https://omtpme.ma/wp-content/uploads/2024/12/Rapport-Annuel-2024.-V23.12.pdf).

contre 40,3% dans les pays de l'OCDE et 30,1% en Afrique subsaharienne, mais ce niveau demeure proche de ceux des pays arabes (13,6%) et de la Turquie (15,8%)[13].

La répartition sectorielle fait ressortir une présence plus importante des femmes dirigeantes dans les autres activités de services (45%), la santé humaine et l'action sociale (43,1%), l'enseignement (30,2%) ainsi que les activités financières, scientifiques et techniques (près de 24%)[14].



Source : Données OMTPME, élaboration DEPF

Graphique 19 : Répartition sectorielle des entreprises dirigées par les femmes en 2024

La présence féminine est également relativement plus importante parmi les entreprises récentes : 17,8% des entreprises de moins de deux ans et 16,6% de celles âgées de deux à cinq ans sont dirigées par des femmes, contre 12,7% pour les entreprises de plus de dix ans[15]. En matière de financement, la part des entreprises dirigées par des femmes dans l'encours total des crédits ne dépasse pas 10,8%[16]. L'enjeu de l'entrepreneuriat féminin concerne ainsi non seulement la création des entreprises, mais également leur pérennisation et leur changement d'échelle, qui nécessitent un accès adapté au financement, aux compétences, aux réseaux professionnels et aux marchés.

[13] Ibid.
[14] Ibid.
[15] Ibid.
[16] Ibid.

2. Des contraintes multiples qui appellent des réponses coordonnées en faveur de l'inclusion économique des femmes

Ce diagnostic converge, en définitive, vers un même constat : la participation des femmes à l'activité et à l'emploi demeure limitée, en dépit des progrès enregistrés en matière d'accès à l'éducation, notamment à l'enseignement supérieur. Et lorsqu'elles parviennent à intégrer le marché du travail, elles demeurent davantage exposées au chômage, particulièrement les jeunes et les diplômées. L'amélioration des niveaux d'éducation et de qualification, bien qu'essentielle, ne suffit donc pas à assurer la pleine conversion de ces acquis en opportunités économiques.

L'analyse des déterminants de la participation économique permet, à cet égard, de mettre en évidence la pluralité des facteurs susceptibles d'influencer l'accès des femmes au marché du travail ainsi que leur maintien dans l'activité.

2.1. Des freins multidimensionnels à l'entrée, au maintien et à la progression des femmes dans l'activité économique

L'étude portant sur les coûts économiques des inégalités de genre sur le marché du travail[17], réalisée par la DEPF en 2021 en partenariat avec le CE-BSG, ONU Femmes, l'AFD et l'Union européenne, met en évidence plusieurs facteurs susceptibles de contribuer à la faible participation des femmes à la population active[18].

Le statut matrimonial constitue un premier déterminant, les taux d'activité des femmes célibataires, divorcées ou veuves étant nettement supérieurs à ceux des femmes mariées. La taille du ménage et le nombre d'enfants à charge influencent également la décision des femmes d'intégrer le marché du travail.

Le niveau d'éducation joue, pour sa part, un rôle croissant à mesure que le niveau de qualification s'élève. L'accès au primaire exerce un effet limité sur la probabilité d'emploi, tandis que le niveau secondaire collégial l'accroît légèrement et que le secondaire qualifiant et l'enseignement supérieur exercent un effet significativement positif.

Le statut socio-économique du conjoint intervient également dans les décisions d'activité des femmes. Un niveau de revenu et d'études plus élevé du conjoint est associé à une hausse de la probabilité d'emploi des femmes, notamment parmi les plus qualifiées. Le chômage du conjoint accroît également cette probabilité, le travail de la conjointe venant alors compenser la perte de revenu du ménage. Enfin, une plus forte proportion de femmes au sein du ménage est associée à une plus grande capacité de décision et d'autonomie économique.

Ces constats font écho au cadre analytique de la Banque mondiale développé dans son rapport intitulé « *Emplois et femmes : talents inexploités, croissance non réalisée* » qui articule la participation des femmes autour de trois catégories de facteurs : les contraintes

[17] DEPF, CE-BSG, AFD et UE, « Les coûts économiques des inégalités de genre sur le marché du travail », 2021 : https://morocco.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2021/02/couts-economiques-inegalites-genre-travail-maroc

[18] Pour cerner les facteurs déterminant l'accès des femmes à l'activité au Maroc, l'étude s'est appuyée sur les données émanant du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH 2014), en se focalisant sur la population urbaine en âge de travailler (à savoir les personnes âgées de 15 à 60 ans), tout en excluant les étudiants et ce, afin de se concentrer sur le choix de l'emploi au lieu des choix liés à la scolarisation. Pour ce faire, une analyse multivariée a été appliquée permettant d'estimer économétriquement l'emploi féminin moyennant la méthode d'estimation « probit ».

relevant de l'offre de travail, notamment les compétences, les services de garde, les transports et la sécurité ; les contraintes relevant de la demande de travail, particulièrement les pratiques d'embauche des employeurs ; et les facteurs contextuels liés aux normes sociales et aux cadres juridique et réglementaire.

Les données du Baromètre arabe[19] mobilisées dans cette étude permettent de préciser la perception de ces contraintes par les femmes marocaines. Le manque d'emplois disponibles constitue le premier obstacle cité, avec 17,9% des réponses, suivi du manque de structures d'accueil pour les enfants (14,5%), des faibles salaires (13,6%), des préjugés à l'égard des femmes dans le recrutement (13,2%), du manque de protection juridique (10,3%), de la faible acceptation sociale du travail des femmes (8,9%), du manque de compétences ou de formation pertinente (7,7%), du manque de flexibilité dans les horaires de travail (7,1%) et du manque de moyens de transport (6,9%)[20].

Ces résultats confirment, en tout point, ceux de l'étude de la DEPF : les difficultés rencontrées par les femmes naissent de l'interaction entre l'insuffisance des débouchés professionnels, le poids des responsabilités familiales et de soins, la qualité et les conditions des emplois proposés, les pratiques de recrutement, les normes sociales ainsi que les contraintes institutionnelles et de mobilité.

Dans le prolongement de ces analyses, l'édition 2026 du rapport de la Banque mondiale *Femmes, l'Entreprise et le Droit* examine la manière dont les cadres juridiques, réglementaires et institutionnels façonnent les opportunités économiques offertes aux femmes. Son cadre d'évaluation repose sur trois piliers : les cadres juridiques, les cadres d'appui et les perceptions relatives à l'effectivité des réformes.

Pour le Maroc, le score relatif aux cadres juridiques s'établit à 60,95 points, inférieur à la moyenne mondiale de 66,97 points mais supérieur à la moyenne régionale, avec des marges de progression[21] concernant la garde d'enfants et l'accès aux biens.

Le score des cadres d'appui a, pour sa part, atteint 49,38 points, soit un niveau dépassant aussi bien la moyenne mondiale de 46,83 points que la moyenne régionale de 36,25 points. En dépit de ce positionnement relativement favorable, des possibilités de consolidation subsistent dans les domaines de la garde d'enfants, de la mobilité et de la rémunération.

Quant au score relatif aux perceptions de l'application des lois, il s'établit à 52,34 points, légèrement inférieur à la moyenne mondiale de 53,31 points mais supérieur à la moyenne régionale de 37,32 points. La garde d'enfants demeure un domaine interpellant des marges de progression en termes de renforcement des dispositifs de mise en œuvre.

2.2. Des réponses publiques de plus en plus intégrées pour élargir les opportunités économiques des femmes

La lecture croisée des constats précédents montre que la participation des femmes au marché du travail ne peut être appréhendée à travers un facteur isolé. Elle résulte de l'interaction entre les caractéristiques individuelles et familiales, l'adéquation des

[19] Baromètre arabe est un réseau de recherche indépendant qui analyse les attitudes et les valeurs sociales, politiques et économiques des citoyens du monde arabe. Ce réseau de recherche réalise, depuis 2006, des sondages d'opinion à l'échelle de la région MENA et s'appuie, pour ce faire, sur une importante base de données relatant les opinions des hommes et des femmes de la région.

[20] Les calculs ont pris en compte les réponses des femmes à la question suivante : « À votre avis, lequel des éléments ci-après pose la plus grande barrière à l'entrée des femmes sur le marché du travail dans votre pays ? ».

[21] Il s'agit des domaines ou le Maroc a obtenu des scores faibles par rapport à la moyenne de la région MENA.

compétences aux besoins du tissu productif, la disponibilité d'emplois accessibles et de qualité, les pratiques de recrutement, les conditions de mobilité et de sécurité, la répartition des responsabilités familiales et de soins, les normes sociales ainsi que l'environnement juridique et institutionnel.

Les initiatives engagées ou programmées par le Maroc traduisent une prise en compte croissante de ce caractère multidimensionnel. La Feuille de route pour l'emploi inscrit le renforcement de l'emploi des femmes dans une approche plus large portant sur la création d'opportunités et la levée des contraintes à l'insertion. Parallèlement, l'initiative portée par le MEFPP en partenariat avec la Banque mondiale vise à favoriser une action coordonnée sur les différentes dimensions conditionnant l'accès des femmes aux opportunités économiques. Cette dynamique est également confortée par la Stratégie nationale de promotion de l'économie et du travail des soins à autrui.

Concrètement, la **Feuille de route pour l'emploi** vise à dynamiser la création d'emplois décents et à renforcer l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins du tissu productif, avec une attention particulière aux jeunes, aux femmes et aux personnes non diplômées. Son caractère transversal lui permet d'agir sur la demande de travail à travers le soutien à l'investissement et aux TPME, sur l'offre de compétences à travers les dispositifs de formation et d'insertion, ainsi que sur certaines contraintes contextuelles affectant l'accès à l'emploi[22].

La sixième initiative de cette Feuille de route est consacrée à la réduction des obstacles limitant l'accès des femmes à l'emploi. Les mesures prévues portent sur le renforcement des partenariats avec le tissu associatif pour accroître l'offre en crèches et établissements préscolaires, le développement de solutions de transport adaptées aux besoins des femmes travailleuses et l'extension du réseau d'éclairage public dans les zones périurbaines.

Pour en assurer le suivi, une unité de collecte et d'analyse des données — dont la DEPF assure le secrétariat — a été mise en place aux niveaux national et territorial. Elle constitue une plateforme pour la collecte et l'analyse de données désagrégées par sexe, destinée à mieux orienter les interventions et à évaluer leur contribution à l'accès des femmes à l'emploi.

Analyse des potentialités de l'utilisation du big data au service du suivi des inégalités de genre en matière d'accès à l'emploi

Le suivi des engagements du Maroc, aussi bien au niveau national qu'international, en matière d'effectivité de l'égalité de genre, requiert un renforcement continu du système national de monitoring et d'évaluation des politiques publiques sous le prisme genre. A cet égard, la mobilisation du big data s'affirme de plus en plus comme un levier d'action idoine à même d'assurer un suivi agile, granulaire et au temps opportun de la mise en œuvre des politiques et des programmes publics. Ces potentialités revêtent une importance particulière pour le suivi des Objectifs de Développement Durable (ODD), notamment l'ODD 5 visant à « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », en particulier.

S'inscrivant dans cette perspective, la DEPF a réalisé, en 2026, une étude sur les potentialités offertes par le big data pour le suivi des inégalités de genre en matière d'accès à l'emploi, en partenariat avec l'ONU Femmes. Cette étude explore, à travers trois cas d'usage, de l'apport des données non conventionnelles et des nouvelles générations de méthodes de traitement qui leur sont associées pour enrichir les dispositifs d'observation existants et affiner la compréhension des causes et des manifestations des inégalités entre les femmes et les hommes en termes d'accès aux opportunités économiques.

[22] Circulaire du Chef du Gouvernement relative à la mise en œuvre de la Feuille de route pour l'emploi, février 2025 et A. IBOURK et T. GHAZI, « Feuille de route pour l'emploi : optimiser l'opérationnalisation pour une relance inclusive et durable », Policy Center For The New South (PCNS), 2025.

Les cas d'usage retenus portent sur des dimensions identifiées, dans les analyses précédentes, comme déterminantes pour l'accès des femmes à l'emploi et aux opportunités économiques. Ils font, également, écho aux mesures prévues par la sixième initiative de la feuille de route pour l'emploi, notamment, celles relatives au développement des services de garde d'enfants, à l'amélioration de la mobilité et au renforcement de la sécurité dans les territoires semi-urbains. Les trois applications développées concernent :

- *Application 1* : développement d'un indice du dividende numérique de genre ;
- *Application 2* : conception d'une cartographie des systèmes de garde d'enfants ;
- *Application 3* : mise en place d'une cartographie des territoires enclavés ;

Les premiers résultats issus du développement et de la mise en application de ces cas d'usage font ressortir plusieurs enseignements à savoir :

- L'utilisation du téléphone est marquée par une surreprésentation féminine dans plusieurs régions, confirmant le rôle central du smartphone comme vecteur d'appropriation numérique chez les femmes. Quant à l'accès global à Internet, il apparaît relativement équilibré entre les femmes et les hommes, avec de légers écarts régionaux ;
- L'analyse spatiale de l'accès aux systèmes de garde d'enfant[23] indique que les quartiers caractérisés par une combinaison d'une forte densité d'enfants et d'une couverture plus limitée des structures, présentent des niveaux relativement élevés de chômage féminin ;
- L'analyse du taux d'enclavement par commune suggère que l'isolement territorial exerce une influence réelle sur le niveau de pauvreté sans, toutefois, en constituer le seul facteur explicatif.

En parallèle, le **Ministère de l'Économie, des Finances et de la Performance Publique a lancé, depuis juillet 2023, en partenariat avec la Banque mondiale,** un processus de concertation et de réflexion participative visant à concevoir une feuille de route capable d'amplifier les efforts en cours en faveur de l'accès des femmes marocaines à la population active et à l'emploi. Cette réflexion collective, impliquant les départements ministériels, les institutions publiques, les acteurs et actrices de la société civile et bénéficiant d'un appui technique de la Banque Mondiale, a donné lieu à l'élaboration de l'Initiative pour l'inclusion économique des femmes comme levier de croissance et d'équité, actuellement en phase de finalisation.

Ce cadre d'action s'inscrit dans le prolongement direct de la sixième initiative de la Feuille de route pour l'emploi. Il vise à compléter et à amplifier les efforts déjà engagés ou programmés, à travers une feuille de route structurée autour de quatre axes prioritaires :

- L'inclusion financière et l'accès aux ressources ;
- L'amélioration des conditions de travail ;
- La facilitation de la mobilité et de l'accès à des moyens de transport adaptés
- Le développement des services de crèches et de garde d'enfants.

Cette feuille de route intègre également deux axes transversaux relatifs aux normes sociales et à la BSG.

[23] Pour sa première phase de développement, cette application a porté sur la cartographie de l'offre de services de garde d'enfants à l'échelle de la ville de Casablanca.

Axes d'intervention de l'initiative pour l'inclusion économique des femmes comme levier de croissance et d'équité

Axe 1 : Inclusion financière et accès aux ressources
Mesure 1 : Accélérer l'inclusion numérique comme vecteur de l'inclusion financière et proposer des solutions d'accompagnement et de soutien technique et financier
Résultat 1 : L'accès des femmes marocaines aux services financiers numériques et leur utilisation sont améliorés de manière significative
Résultat 2 : Les femmes entrepreneures ont un meilleur accès au financement grâce à une approche intégrée fondée sur des programmes d'accompagnement et des services financiers
Axe 2 : Les conditions sur le lieu de travail
Mesure 1 : Développer et généraliser un système d'aménagement des horaires de travail et du lieu de travail pour les employé.e.s
Résultat 1 : Dans un cadre de travail décent, l'aménagement des horaires de travail et du lieu de travail est adopté pour les employé.e.s.
Mesure 2 : Augmenter l'employabilité et renforcer le maintien des femmes dans leur emploi particulièrement dans le secteur privé
Résultat 1: Les conditions de travail sont améliorées
Axe 3 : Mobilité et transport
Mesure 1 : Améliorer l'accessibilité, la qualité et la sécurité dans les moyens de transport en milieux rural et urbain
Résultat 1 : Les besoins spécifiques des femmes sont pris en compte de manière transversale dans les approches de planification et de gestion de l'accessibilité et de la qualité des transports publics
Résultat 2 : Le sentiment de sûreté/sécurité dans les moyens de transport public, en particulier, pour les femmes est amélioré
Axe 4 : Garde d'enfants et crèches
Mesure 1 : Contribuer à l'élargissement de l'offre des services de crèches et de garde d'enfants au Maroc
Résultat 1 : Une feuille de route pour l'expansion des services de garderies et de crèches selon différentes modalités est développée
Résultat 2 : Des mécanismes de mise en œuvre de la feuille de route sont modélisés et établis
Résultat 3 : Des pilotes qui intègrent différents modèles de crèches et de garderies d'enfants sont développés et déployés

Afin d'assurer l'ancrage institutionnel de cette initiative, une **Unité pour l'Inclusion Économique des Femmes (UIEF)** a été créée au MEFPP en juin 2026, dont le secrétariat est assuré par la DEPF. Composée de représentants de plusieurs directions du Ministère, elle est chargée du pilotage stratégique, de la coordination et du suivi de la mise en œuvre de la feuille de route, en concertation avec les départements ministériels et les institutions partenaires concernés.

Reste une dimension transversale à l'ensemble de ces constats : celle des responsabilités familiales et de soins. L'insuffisance de services de garde accessibles, abordables et de qualité accroît les coûts de l'activité professionnelle pour les femmes et peut, de ce fait, en restreindre les possibilités. À l'inverse, structurer l'économie des soins à autrui, en professionnalisant les métiers de garde et d'accompagnement, permettrait d'alléger le poids des soins non rémunérés, de sécuriser la continuité des parcours professionnels et de créer de nouveaux emplois.

C'est tout l'objet de la **Stratégie nationale de promotion de l'économie et du travail des soins à autrui à l'horizon 2035**, élaborée par le Ministère de la Famille, du Développement Social et de l'Egalité avec l'appui de l'OIT et d'ONU Femmes, et présentée en juillet 2026. Fondée sur une approche intégrée couvrant l'ensemble du cycle de vie, elle cible les enfants de 0 à 3 ans, les personnes âgées de 60 ans et plus en situation de dépendance, les

personnes en situation de handicap, les aidantes et aidants familiaux ainsi que les travailleuses et travailleurs exerçant des métiers du soin.

Cette stratégie s'articule autour de cinq axes :

- Le développement et la diversification de l'offre de services de soin et le renforcement de l'équité territoriale ;
- La structuration, la formalisation et l'attractivité des métiers du soin ;
- La sécurisation du financement et le soutien à la demande ;
- L'évolution des normes sociales en faveur d'un partage plus équilibré des responsabilités ;
- La structuration de la gouvernance et des mécanismes de réglementation.

Son opérationnalisation repose sur 21 orientations déclinées en 103 projets de mesures.

Au total, le diagnostic dressé et les réponses engagées dessinent les deux faces d'un même enjeu : convertir un capital humain féminin désormais solide en une participation économique à sa mesure. C'est à cette condition que le Maroc pourra transformer un potentiel encore largement inexploité en un véritable moteur de croissance inclusive et durable.

II. ASSISES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES EN FAVEUR DE L'EGALITE DE GENRE

Cet axe regroupe les Départements dont l'action concourt à la réalisation de l'ancrage institutionnel de l'égalité entre les sexes et de l'accès équitable aux droits civils et politiques, à savoir, les Droits de l'Homme, la Justice, la Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion, les Habous et Affaires Islamiques, la Famille, du Développement Social et l'Egalité, l'Economie, les Finances et la Performance Publique, l'Intelligence Artificielle, la Transformation Numérique et la Réforme de l'Administration[24], les Affaires Etrangères et la Coopération Africaine et la Communication. Cet axe traite également l'apport, en la matière, de certaines institutions qui se sont engagées dans la mise en œuvre de la BSG à l'instar du Haut-Commissariat au Plan et du Conseil Economique, Social et Environnemental.

1. Délégation interministérielle aux Droits de l'Homme

La Délégation interministérielle aux Droits de l'Homme (DIDH) accorde une place importante à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la protection des droits des femmes, en veillant à intégrer ces dimensions de manière transversale dans sa stratégie d'action, conformément à ses missions et à ses attributions.

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

La DIDH prévoit de renforcer son engagement en faveur de l'intégration de la dimension genre dans sa programmation à travers la réalisation d'une analyse genre couvrant ses domaines d'intervention. Une feuille de route est prévue, à cet effet, afin de constituer le cadre d'opérationnalisation et de suivi des recommandations issues de cette analyse.

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

Conformément à ses missions et attributions, la DIDH veille à la prise en compte de la dimension genre dans la coordination et le suivi des engagements internationaux du Maroc en matière de droits de l'Homme, dans l'élaboration des rapports nationaux ainsi que dans le suivi des recommandations formulées par les mécanismes internationaux compétents.

A ce titre, la Délégation poursuit ses travaux en faveur de l'élaboration d'un plan d'action dédié au suivi de la mise en œuvre des recommandations issues des mécanismes onusiens des droits de l'Homme. Ce plan intègre, notamment, les recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ainsi que celles formulées par les autres mécanismes onusiens sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la protection des droits des femmes.

S'agissant des rapports nationaux soumis aux organes onusiens, la DIDH a coordonné, en étroite concertation avec les départements et institutions concernés, l'élaboration du rapport de mi-parcours sur la mise en œuvre des recommandations issues du quatrième cycle de l'Examen Périodique Universel (EPU). Ce rapport, transmis au Conseil des droits de l'Homme en octobre 2025, dresse un état d'avancement de la mise en œuvre des

[24] L'Annexe 1 met en exergue la présence quantitative des femmes dans les structures organisationnelles des départements ministériels et des institutions publiques.

recommandations acceptées par le Maroc, dont plusieurs portent sur la réduction des inégalités de genre et la promotion des droits des femmes.

En outre, la DIDH poursuit ses efforts pour la consolidation de ses interactions avec les mécanismes onusiens des droits de l'Homme, en leur communiquant les informations demandées, en coordination étroite avec les départements ministériels et institutions concernés. Ces contributions ont porté sur des thématiques variées, notamment, celles en relation avec l'égalité de genre et la protection des droits des femmes, tout en mettant en valeur les avancées et l'expérience marocaine en la matière. A cet effet, la DIDH a contribué à l'élaboration de plusieurs rapports dont ceux du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme portant sur l'élimination du mariage des enfants, du mariage précoce et du mariage forcé (octobre 2025), du Secrétaire Général des Nations Unies relatif à l'amélioration de la situation des femmes et des filles dans les zones rurales (avril 2025), ainsi que du Rapporteur spécial sur le droit au développement traitant la relation entre l'égalité des sexes et le développement (avril 2025).

Dans la même perspective, il convient de mentionner que la Délégation a participé, en octobre 2025, à la 11ème édition du Dialogue de Glion sur les droits de l'Homme, organisé autour de la thématique « Beijing après 30 ans : mobilisation du système des Nations unies pour accélérer les progrès vers l'égalité de genre et la promotion des droits des femmes et des filles ». Cette édition avait pour objectif le renforcement de la contribution du système international à l'accélération de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et des Objectifs de Développement Durable (ODD).

Par ailleurs, conformément à ses missions visant à renforcer la participation nationale aux instances et forums internationaux et à consolider les acquis du Maroc en matière de droits de l'Homme, la DIDH a poursuivi son appui aux candidatures d'expertes marocaines auprès des organes onusiens des droits de l'Homme. Dans le même cadre, la Délégation veille à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition des délégations nationales prenant part aux différentes sessions du Conseil des droits de l'Homme.

Cette dynamique devrait être confortée par l'entrée en vigueur du protocole d'accord signé, en décembre 2025, entre la DIDH et l'ONU Femmes. Ce cadre de coopération vise à renforcer l'intégration de la dimension genre et de l'approche fondée sur les droits humains dans les actions de la DIDH, à soutenir la coordination institutionnelle pour la mise en œuvre des recommandations découlant des engagements internationaux du Maroc, et à promouvoir une culture des droits humains et de l'égalité femmes-hommes.

1.3. Chaine de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne des résultats sensibles au genre développée par la DIDH concerne son programme dédié aux droits de l'Homme (voir le tableau ci-après).

Programme	Objectif	Indicateur	Réalisations 2025	LF 2026
Droits de l'Homme	Renforcer l'administration et instaurer des systèmes efficaces de gouvernance	Taux de mise en œuvre de la feuille de route issue de l'Analyse Genre Sectorielle (AGS)	-	55%

Source : DIDH, 2026

Tableau 1 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DIDH

La dimension genre y est explicitement prise en compte par l'introduction d'un nouvel indicateur de performance portant sur le taux de mise en œuvre de la feuille de route issue de l'Analyse Genre Sectorielle (AGS). Cet indicateur contribue à mesurer le degré de réalisation de l'objectif visant le renforcement de l'administration et l'instauration des systèmes efficaces de gouvernance. Le niveau de réalisation de cet indicateur demeure tributaire de l'avancement de la réalisation de l'AGS ainsi que de l'élaboration et du déploiement de la feuille de route qui en découlera.

2. Ministère de la Justice

Le Ministère de la Justice (MJ) poursuit ses efforts en faveur d'un accès équitable des femmes et des hommes à la justice et de la protection des femmes de toutes les formes de violence et de discrimination.

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

L'analyse genre du secteur de la justice, réalisée en 2024 dans le cadre d'un partenariat avec l'ONU Femmes, la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (ESCWA) et le Centre d'excellence pour la budgétisation sensible au genre (CE-BSG), avec l'appui financier de l'Union européenne et de l'Agence Française de Développement (AFD), a permis de mettre en évidence les principaux défis liés à l'égalité de genre dans le système judiciaire national. Elle a également permis de dégager un ensemble de recommandations d'ordre législatif, institutionnel et administratif visant à consolider la prise en compte de la dimension genre dans le système judiciaire national.

Les principales recommandations issues de cette analyse genre portent sur ce qui suit :

- ➔ L'opérationnalisation de l'Observatoire de la Justice Sensible au Genre (OJSG), à travers la clarification de ses missions et attributions en termes de pilotage, de coordination et de suivi de l'intégration transversale de la dimension genre dans la stratégie d'action et les structures organisationnelles du Ministère;
- ➔ L'opérationnalisation des bureaux d'assistance sociale ;
- ➔ La mise en place d'un système d'information dédié au suivi de l'accès des femmes à la justice, accordant une attention particulière aux femmes victimes de violence ;
- ➔ L'institutionnalisation de l'analyse et de l'évaluation d'impact sous le prisme genre des textes législatifs ;
- ➔ L'adoption d'une approche centrée sur les usagères et les usagers, en tenant compte des attentes et des besoins différenciés des femmes et des hommes ;
- ➔ L'élaboration d'une stratégie de communication visant à renforcer la sensibilisation aux droits des femmes et à lutter contre les stéréotypes fondés sur le genre.

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

Conformément à ses missions et attributions, le MJ conduit un ensemble diversifié d'actions pour promouvoir l'accès des femmes à la justice et renforcer la protection de leurs droits. Ses interventions portent, notamment, sur la sensibilisation, la prévention et la lutte contre les violences et les discriminations fondées sur le genre, l'amélioration des dispositifs d'accueil, d'orientation, d'accompagnement et de prise en charge des femmes victimes de violence, ainsi que sur une meilleure prise en compte de leurs besoins spécifiques dans les

services judiciaires[25]. A ce titre, l'année 2025 a été marquée, entre autres, par le recrutement de 50 assistantes et assistants sociaux affectés aux cellules de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence, relevant des tribunaux du Royaume.

Dans ce cadre, il convient de rappeler la mise en œuvre du programme « vers une justice plus protectrice, accessible et efficace au Maroc (MA-JUST) » qui couvre la période de juin 2024 à septembre 2027. Cofinancé par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe, ce programme compte parmi ses principaux partenaires le MJ, le Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire (CSPJ) et la Présidence du Ministère Public (PMP). Il vise à contribuer à la consolidation de l'efficacité du pouvoir judiciaire et à sa conformité avec les standards internationaux, en vue de favoriser une justice davantage accessible. Les principaux objectifs dudit programme se déclinent comme suit :

- *Renforcer et élargir la protection judiciaire des droits et des libertés :* en ciblant, en particulier, les femmes et les enfants victimes de violences, en soutenant la modernisation de leur cadre de protection ;
- *Améliorer l'accès au droit et à la justice, pour toutes et tous, y compris les plus vulnérables :* en œuvrant pour la facilitation de l'accès à la justice civile et pénale pour toute personne présente sur le territoire national, sans discrimination, notamment à travers l'amélioration de l'accès à l'information juridique, le rapprochement territorial des services judiciaires et la promotion des modes alternatifs de règlement des différends ;
- *Accroitre l'efficacité de la justice : en* améliorant la disponibilité et la fiabilité des données fiables permettant de mesurer l'efficacité judiciaire au profit du pouvoir judiciaire, en modernisant la gestion des juridictions ainsi qu'en en accompagnant la transformation numérique du secteur de la justice.

Il convient de noter, dans le même sillage, que le MJ est partie prenante du projet « garantir des services multisectoriels de qualité, coordonnés et accessibles aux femmes et filles victimes de violence (2025–2028)", déployé en partenariat avec l'ONU femmes dans les régions de Casablanca-Settat et Fès-Meknès. Ce projet vise à consolider et amplifier les efforts engagés pour améliorer la qualité, la coordination et l'accessibilité des services multisectoriels destinés aux femmes et aux filles victimes de violence. Il prévoit également des actions visant à renforcer leur connaissance de leurs droits, à accompagner les femmes en situation de vulnérabilité dans leur parcours d'autonomisation économique et à développer les initiatives de prévention des violences fondées sur le genre.

Par ailleurs, le MJ poursuit l'opérationnalisation de ses engagements dans le cadre du 3ème plan d'action national du gouvernement ouvert couvrant la période 2024-2028. A ce titre, le Ministère contribue à la concrétisation des engagements relevant de l'axe dédié à la justice ouverte, qui portent sur ce qui suit :

- *Engagement 1 :* renforcer l'accès inclusif aux services de la justice et garantir l'égalité entre usagers, en tenant compte des spécificités régionales ;
- *Engagement 2 :* promouvoir l'accès des femmes à l'information juridique et judiciaire.

Dans la même perspective, le Ministère demeure engagé dans une dynamique de valorisation des parcours professionnels de ses fonctionnaires femmes, à travers des

[25] Les détails relatifs aux engagements et aux actions entreprises et programmées par le MJ dans le cadre du PGE III, sont présentés dans l'édition 2026 du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte d l'aspect genre.

programmes de formation et de renforcement de capacités, notamment en matière de leadership.

2.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre du MJ couvre deux de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, celui dédié au soutien et pilotage et celui relatif au renforcement des droits et des libertés. La dimension genre y est explicitement prise en compte à travers un objectif ainsi que plusieurs indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre, permettant de suivre et d'apprécier les résultats d'une partie des actions engagées par le Ministère en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la protection des droits des femmes (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Soutien et pilotage	Renforcer les compétences et soutenir l'égalité des sexes	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes fonctionnaires à la formation	68%	90%
			Taux d'accès des hommes fonctionnaires à la formation	96%	90%
		Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	Nombre de fonctionnaires femmes bénéficiant d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	225	450
			Nombre de fonctionnaires hommes bénéficiant d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité	537	450
Renforcement des droits et des libertés	Protéger les droits de la femme et de l'enfant	Taux des cellules de prise en charge des femmes et d'enfants équipées		36%	50%
		Taux de couverture des sections de la famille par les espaces d'enfants		32,5%	32%

Source : MJ, 2026

Tableau 2 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le MJ

Concernant le programme dédié au soutien et pilotage, le niveau de réalisation de son objectif visant à renforcer les compétences et soutenir l'égalité des sexes est apprécié à travers quatre sous-indicateurs de performance sensibles au genre mesurant le taux d'accès respectif des femmes et des hommes à la formation et le nombre de fonctionnaires, ventilé par sexe, bénéficiaires d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité. En 2025, le taux d'accès des femmes fonctionnaires à la formation a atteint 68% contre 96% pour les hommes fonctionnaires. Par ailleurs, le nombre des fonctionnaires femmes bénéficiant d'une formation qualifiante pour occuper les postes de responsabilité s'est établi à 225 contre 537 pour les fonctionnaires hommes.

S'agissant du programme consacré au renforcement des droits et des libertés, le niveau de concrétisation de son objectif portant sur la protection des droits de la femme et de l'enfant s'appuie, notamment, sur deux indicateurs de performance sensibles au genre. Il s'agit du taux des cellules de prise en charge des femmes et d'enfants équipées qui a avoisiné 36%

en 2025 ainsi que du taux de couverture des sections de la famille par les espaces dédiés aux enfants qui s'est élevé à 32,5 % au cours de la même année.

Dans le but de renforcer la qualité et la pertinence de l'intégration des enjeux liés à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes dans sa programmation budgétaire, le MJ a bénéficié, au cours de l'année 2026, de l'accompagnement du CE-BSG pour l'application de la méthodologie de marquage genre de ses dépenses. Cette démarche s'inscrit dans le prolongement de la circulaire du Chef du Gouvernement n° 06/2026 relative à la mise en place d'un dispositif de marquage budgétaire selon les approches genre et climat. Le Ministère est actuellement engagé dans le déploiement de cette méthodologie, en étroite concertation avec le CE-BSG.

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

L'entrée en vigueur, le 8 décembre 2025, de la réforme du Code de procédure pénale, puis celle, le 24 août 2026, de la loi n° 58.25 relative à la procédure civile, participe à la modernisation du cadre procédural national et au renforcement des garanties accordées aux justiciables.

Ces réformes contribuent, chacune dans son champ d'application, à améliorer l'accès à la justice et les mécanismes de protection des victimes, notamment les femmes victimes de violence. Leur mise en œuvre s'appuie sur le développement des dispositifs de prise en charge et de protection au sein des tribunaux, ainsi que sur le renforcement du rôle des cellules de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence.

3. Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion

La Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion (DGAPR) poursuit la mise en œuvre de son plan stratégique couvrant la période 2022-2026, fondé sur une vision globale plaçant la dignité humaine au cœur de la gestion du milieu carcéral. A ce titre, les enjeux liés à la promotion de l'égalité de genre et à la protection des droits des femmes, qu'il s'agisse des femmes détenues ou du personnel féminin de la Délégation, sont pris en compte aussi bien dans l'amélioration des conditions de détention et la mise en œuvre des programmes de réinsertion que dans la gestion des ressources humaines.

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

Même si la DGAPR ne dispose que d'une seule analyse genre de ses domaines d'intervention réalisée en 2018, la Délégation veille à intégrer la dimension genre dans son système d'information et dans ses rapports, notamment à travers la production de données ventilées par sexe. Cette démarche vise à améliorer le suivi des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle contribue, en se fondant sur des données fiables et sensibles au genre, à une meilleure adaptation des programmes et des prestations aux spécificités des différentes populations concernées.

3.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie de la DGAPR et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité et de l'autonomisation économique des femmes

Dans le cadre du déploiement de son plan stratégique au titre de la période 2022-2026, notamment l'axe consacré à la prise en compte de l'approche genre et de la dimension

environnementale dans la gestion pénitentiaire, la DGAPR a engagé plusieurs actions visant à mieux prendre en compte les besoins spécifiques des femmes détenues, à garantir leur accès équitable aux différents programmes d'éducation, de formation, d'accompagnement, d'amélioration des conditions de détention, de renforcement de la sécurité et de préparation à la réinsertion ainsi qu'à renforcer la place des femmes fonctionnaires dans la gestion de l'administration pénitentiaire.

3.3. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Département : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensibles au genre développée par la DGAPR traduit les efforts consentis en faveur de l'intégration transversale de la dimension genre dans sa stratégie d'action ainsi que dans ses dispositifs de suivi et d'évaluation de la performance.

3.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Département

La dimension genre est explicitement intégrée dans la chaîne de résultats de la DGAPR, principalement, à travers des indicateurs et des sous indicateurs de performance sensibles au genre associés au programme relatif à la politique pénitentiaire et de réinsertion des détenus (voir tableau ci-dessous).

Programme	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Politique pénitentiaire et de réinsertion des détenus	Amélioration des conditions de détention	Taux d'occupation des établissements pénitentiaires selon le sexe	Taux d'occupation des établissements pénitentiaires - Hommes	158%	147%
			Taux d'occupation des établissements pénitentiaires- Femmes	74%	73%
		Superficie habitable moyenne par détenu	Superficie habitable moyenne / détenu- Hommes	1,74 m^2	1,87m2
			Superficie habitable moyenne / détenu- Femmes	3,81 m^2	4,07 m2
	Promotion des programmes de préparation à la réinsertion	Taux d'accès des détenus à l'enseignement	Taux d'accès des détenus à l'enseignement - Hommes	96,62%	98,04%
			Taux d'accès des détenus à l'enseignement : Femmes	89,56%	99,5%
		Taux d'accès des détenus à la formation professionnelle	Taux d'accès des détenus à la formation professionnelle - Hommes	92,82%	91%
			Taux d'accès des détenus à la formation professionnelle - Femmes	99,12%	91,5%
		Taux d'accès des détenus à la formation artistique et artisanale	Taux d'accès des détenus à la formation artistique et artisanale - Hommes	34,42%	20%
			Taux d'accès des détenus à la formation artistique et artisanale : Femmes	72,69%	70%
		Taux d'accès des détenus analphabètes aux programmes d'alphabétisation	Taux d'accès des détenus analphabètes aux programmes d'alphabétisation - Hommes	93,23%	93,3%
			Taux d'accès des détenus analphabètes aux programmes d'alphabétisation - Femmes	97,13%	95%

	Renforcement de la sécurité au sein des établissements pénitentiaires	Nombre d'évasions	Nombre d'évasions des hommes détenus	0	0
			Nombre d'évasions des femmes détenues	0	0
	Renforcement des capacités de l'administration	Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue selon le sexe	Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue-Hommes	48%	48%
			Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue-Femmes	45%	46%
	Intégration des aspects Genre et de la dimension environnementale	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité		7,92%	8,2%

Source : DGAPR, 2026

Tableau 3 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par la DGAPR

Les sous-indicateurs de performance sensibles au genre intégrés dans la chaîne de résultats de la DGAPR renseignent sur les niveaux d'accès des femmes détenues aux différents programmes d'éducation, de formation et de préparation à la réinsertion. Au titre de l'année 2025, les résultats enregistrés se présentent comme suit :

- 89,6% des femmes détenues ont bénéficié des programmes d'enseignement ;
- 99,1% des femmes détenues ont eu accès à la formation professionnelle ;
- 72,7% des femmes détenues ont bénéficié des programmes de la formation artistique et artisanale ;
- 97,1% des femmes détenues ont bénéficié des programmes d'alphabétisation.

Ces résultats témoignent d'un accès élargi des femmes détenues aux programmes mis en place par la Délégation en vue de renforcer et valoriser leurs compétences, tout en favorisant leur préparation à la réinsertion.

Pour ce qui est de la prise en compte de la dimension genre dans la gestion administrative de la Délégation, le sous-indicateur de performance relatif au taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue indique que les femmes ont représenté 45% des fonctionnaires ayant bénéficié des actions de formation en 2025.

Quant à l'objectif relatif à l'intégration des aspects genre et de la dimension environnementale, il demeure renseigné par un seul indicateur de performance portant sur le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité qui n'a pas dépassé 7,9% en 2025.

3.3.2. Actions en faveur de la promotion d'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

Dans le prolongement de ses efforts en faveur de la promotion de l'égalité de genre et la protection des droits des femmes, la DGAPR poursuit le déploiement de plusieurs programmes et projets qui ne sont pas intégrés dans sa chaîne de résultats sensibles au genre. L'état d'avancement de ces initiatives, menées en partenariat avec différentes institutions nationales et internationales, est décliné ci-après[26] :

- *Poursuite de la mise en œuvre du programme de lutte contre les infections sexuellement transmissibles* : s'inscrit dans le cadre du plan stratégique national intégré couvrant la période 2024-2030, ce programme a permis, en 2025, de

[26] Source : Rapport d'activité de la DGAPR au titre de l'année 2025.

sensibiliser au VIH près de de 30.361 détenus et 1.642 femmes détenues, soit 30% de la population carcérale permanente et 67% des femmes détenues. Par ailleurs, les actions de sensibilisation consacrées à l'hépatite C ont bénéficié à 29.900 détenus et 1.672 femmes détenues ;

- *Renforcement des programmes de santé de la femme, de la mère et de l'enfant :* mis en œuvre en partenariat avec le FNUAP, le programme de Santé Sexuelle et Reproductive (SSR) et lutte contre la violence basée sur le genre (VBG) a été marqué, en 2025, par le déploiement du plan opérationnel relatif à la mise en œuvre du paquet essentiel de services de santé sexuelle et reproductive. Des actions de sensibilisation ont été étendues, dans ce cadre, au profit des détenues dans plusieurs établissements pénitentiaires (Ain Sebaâ, El Jadida 1 et 2 et El Arjat 1) permettant à 242 femmes détenues supplémentaires d'en bénéficier. En outre, près de 30 membres du personnel de santé et pénitentiaires ont participé à des actions de sensibilisation, tandis que 58 professionnels de santé et agents pénitentiaires ont bénéficié de sessions de formation consacrées à la prise en charge des violences basées sur le genre. Il convient de mentionner, à cet égard, qu'un modèle de prise en charge intégrée des cas de violences basées sur le genre en milieu carcéral a été élaboré et il est actuellement en phase d'expérimentation pilote.

  S'agissant de l'offre des services de prévention des cancers du col de l'utérus et du sein dans les établissements pénitentiaires, les femmes détenues ont bénéficié, en 2025, de 2.422 prestations de sensibilisation. De plus, 590 femmes détenues ont bénéficié des services de dépistage du cancer du col de l'utérus, soit 50% de la population cible, alors que 734 femmes détenues ont bénéficié du dépistage du cancer du sein représentant 90% de la population cible.

  En matière de suivi de la santé maternelle, près de 184 femmes enceintes ont bénéficié, en 2025, d'un suivi médical régulier à différents stades de la grossesse, en étroite collaboration avec les structures relevant du Ministère de la Santé et de la Protection Sociale.

4. Ministère des Habous et des Affaires Islamiques

Le Ministère des Habous et des Affaires Islamiques (MHAI) veille à renforcer la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans ses principaux programmes d'action, conformément aux orientations de sa feuille de route à l'horizon 2032.

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

Bien que le MHAI n'ait pas encore réalisé d'analyse genre couvrant l'ensemble de ses domaines d'intervention, il dispose d'un système d'information intégrant des données ventilées par sexe et des indicateurs sensibles au genre. Ce dispositif permet d'étayer les diagnostics, de mieux appréhender les besoins différenciés des femmes et des hommes et de renforcer la prise en compte de la dimension genre dans la programmation, le suivi et l'évaluation des actions mises en œuvre.

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

La concrétisation des objectifs stratégiques de la feuille de route du MHAI à l'horizon 2032 repose sur un ensemble de programmes couvrant, entre autres, l'encadrement religieux, l'enseignement traditionnel, l'alphabétisation, la formation dans le domaine religieux,

l'accès aux lieux de culte et aux espaces culturels, ainsi que la gestion des ressources humaines. Ces programmes intègrent les enjeux liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et à la protection des droits des femmes.

4.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne des résultats sensible au genre adoptée par le MHAI reflète les leviers d'action mobilisés pour promouvoir l'accès des filles et des femmes à l'enseignement traditionnel, à l'encadrement, aux services du pèlerinage et aux lieux de culte. Elle retrace également les efforts déployés pour le renforcement des compétences des femmes fonctionnaires du Ministère et la valorisation de leur parcours professionnel.

4.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le département

La chaîne des résultats sensible au genre développée par le MHAI couvre ses quatre programmes budgétaires à savoir : le programme dédié au support et au pilotage, celui consacré à l'encadrement religieux, celui portant sur les lieux d'exercice de culte islamique et lieux culturels, ainsi que le programme relatif à la formation et à l'enseignement religieux. Ces programmes sont associés à des indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Support et pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	36%	17%
Encadrement religieux	Organiser efficacement la saison du pèlerinage	Taux de satisfaction des pèlerins marocains à l'égard des services rendus dans les Lieux Saints	Taux de satisfaction des pèlerines marocaines par rapport au taux de satisfaction global des pèlerins et pèlerines marocains à l'égard des services qui leur sont rendus dans les lieux saints	-	82%
Lieux d'exercice de culte islamique et lieux culturels	Satisfaire de manière équitable les besoins de la population en lieux d'exercice de culte islamique et en lieux culturels	Taux de construction de nouvelles mosquées	Taux de satisfaction des besoins des femmes en salles de prière	27,6%	25%
Formation et enseignement religieux	Développer le système d'éducation, de formation et de la recherche scientifique	Taux de la scolarisation des filles dans l'enseignement traditionnel et à l'Université Al Quaraouiyine		-	29%

Source : MHAI, 2026.

Tableau 4 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le MHAI

L'examen de cette chaîne de résultats fait ressortir que le niveau de réalisation de l'objectif visant à institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences, qui est lié au programme relatif au support et au pilotage, est apprécié, notamment, par le sous-indicateur sensible au genre mesurant le taux d'accès des femmes à la formation. Ce dernier s'est établi à près de 36% en 2025.[27]

S'agissant du programme budgétaire relatif à l'encadrement religieux, la réalisation de son objectif ayant pour finalité d'organiser efficacement la saison du pèlerinage est appréciée à travers l'indicateur de performance mesurant le taux de satisfaction des pèlerins marocains à l'égard des services rendus dans les Lieux Saints. Cet indicateur est associé à un sous-indicateur de performance sensible au genre qui renseigne sur le taux de satisfaction des pèlerines marocaines par rapport au taux de satisfaction global des pèlerins et pèlerines marocains à l'égard des services qui leur sont rendus dans les Lieux Saints[28]. A ce titre, le Ministère a mobilisé, lors de la saison du pèlerinage 2026, près de 244 encadrantes et accompagnatrices (soit 43,6% du total des encadrants et accompagnants des pèlerins mobilisés par le Ministère) chargées d'assurer l'encadrement religieux des pèlerines marocaines et de les accompagner dans l'accomplissement des rites du pèlerinage.

Quant au programme consacré aux lieux d'exercice de culte islamique et lieux culturels, le suivi de l'objectif consistant à satisfaire de manière équitable les besoins de la population en lieux d'exercice de culte islamique et en lieux culturels repose, notamment, sur un sous-indicateur de performance qui intègre la dimension genre. Celui-ci mesure le taux de satisfaction des besoins des femmes en salles de prière qui a atteint près de 27,6% en 2025. Il est important de noter, à ce titre, que le Ministère a intégré dans les normes architecturales applicables aux projets de construction de nouvelles mosquées, plusieurs dispositions destinées à mieux répondre aux besoins spécifiques des femmes. Ces normes portent sur :

- L'aménagement d'une salle de prière réservée aux femmes, représentant au moins 30% de la superficie totale des espaces de prière (contre une proportion moyenne établie à 20% actuellement) ;
- La mise à disposition, au rez-de-chaussée, d'un espace de prière destiné aux femmes en situation de handicap lorsque la salle qui leur est réservée se situe en mezzanine ou à un étage supérieur ;
- L'aménagement de salles d'ablutions et de sanitaires réservés aux femmes, comprenant au moins une installation adaptée aux femmes en situation de handicap ;
- La mise en place des équipements et des dispositifs d'accessibilité pour permettre aux femmes en situation de handicap d'accéder aux différentes dépendances de la mosquée.

Concernant le programme budgétaire consacré à la formation et à l'enseignement religieux, le suivi du niveau de réalisation de l'objectif relatif au développement du système d'éducation, de formation et de la recherche scientifique s'appuie, entre autres, sur un indicateur de performance sensible au genre. Ce dernier mesure le taux de scolarisation des filles dans l'enseignement traditionnel et à l'Université Al Quaraouiyine. Il convient de noter,

[27] Il convient de mentionner, à cet égard, que le MHAI poursuit le déploiement du programme de formation continue « Afaaq », qui cible une proportion de 50 % de femmes parmi ses bénéficiaires. Destiné notamment aux femmes cadres, ce programme vise à renforcer leurs compétences en matière de leadership, de gestion stratégique, de communication et de prise de décision, tout en contribuant à la constitution d'un vivier de compétences féminines susceptibles d'accéder à des postes de responsabilité.

[28] Il convient de préciser que cet indicateur de performance et le sous-indicateur qui lui est associé ont été nouvellement intégrés dans la chaîne de résultats du MHAI au titre de la Loi de Finances 2026.

dans ce cadre, que le taux de scolarisation des filles dans l'enseignement traditionnel s'est élevé à 30% au titre de l'année scolaire 2025-2026. Par ailleurs, les femmes ont représenté 16,57% du corps des enseignants, 12,1% des cadres et 44,6% des agents administratifs relevant de l'enseignement traditionnel au cours de la même période.

4.3.2. Actions en faveur de la promotion d'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensibles au genre

Au-delà des programmes et leviers d'action couverts par sa chaîne de résultats sensible au genre, le MHAI a engagé plusieurs actions bénéficiant aux femmes et contribuant au renforcement de leur capital humain et à leur autonomisation.

Dans cette perspective, les femmes représentent 90,3% des bénéficiaires du programme d'alphabétisation dans les mosquées du Royaume au titre de l'année 2025-2026. De même, le taux de féminisation du corps enseignant relevant de ce programme a atteint 83,3 %.

Pour ce qui est du programme de formation des morchidates, il a bénéficié, en 2025, à 1.589 morchidates, soit 34% de l'effectif total des morchidines et morchidates.

5. Ministère de la Famille, du Développement Social et de l'Egalité

Conformément à ses missions et attributions, le Ministère de la Famille, du Développement Social et de l'Egalité (MFDSE) joue un rôle central dans la conception, la coordination et la mise en œuvre des politiques et programmes publics concourant à la réduction des inégalités de genre et à la protection des droits des femmes. A cet effet, le Ministère s'appuie sur un ensemble diversifié de leviers d'action couvrant, notamment, la lutte contre la violence et les discriminations fondées sur le genre, le renforcement de l'inclusion sociale et économique des femmes ainsi que la promotion d'un environnement institutionnel favorable à l'égalité.

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

Au-delà de sa contribution à de nombreuses études et rapports traitant les questions liées à l'inclusion sociale et économique des femmes et à la protection de leurs droits, le MFDSE dispose d'une analyse genre de ses différents domaines d'intervention. Les recommandations issues de cette analyse ont, notamment, servi de fondement à l'élaboration de la troisième édition du Plan Gouvernemental pour l'Egalité (PGE III) « Maroc du Leadership, du Bien-être et des Valeurs » couvrant la période 2023-2026.

Le Ministère s'appuie, également, sur un système d'information intégrant des données ventilées par sexe et des indicateurs sensibles au genre pour assurer le suivi et l'évaluation des projets et des actions, inscrits dans le cadre de ce plan.

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

Le MFDSE assure le pilotage et la coordination de la mise en œuvre du PGEIII couvrant la période 2023-2026[29]. Le déploiement de ce plan repose sur une démarche participative et intersectorielle associant les départements ministériels, les institutions et organismes

[29] Pour appel, le PGE III est articulé autour de trois axes : l'axe 1 dédié à l'autonomisation et le leadership des femmes, l'axe 2 portant sur la protection et le bien-être et l'axe 3 relatif aux droits et aux valeurs.

publics, les collectivités territoriales, le secteur privé et la société civile. Les points ci-après déclinent les principales réalisations du Ministère au titre de la mise en œuvre du PGE III.

5.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre développée par le Ministère retrace les efforts engagés en faveur de la réduction des inégalités de genre, de l'autonomisation des femmes et de la protection de leurs droits et permet, également, d'en apprécier progressivement les résultats obtenus. De fait, cette chaîne traduit la prise en compte transversale de la dimension genre dans l'ensemble des programmes budgétaires du Ministère, à savoir le programme relatif au pilotage et au support, celui portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'autonomisation et le leadership et la promotion des droits, ainsi que le programme consacré au développement social, à la promotion des droits des personnes en situation de handicap et à la protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Pilotage et support	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	72,27%	58%
			Taux d'accès des hommes à la formation	56,93%	58%
		Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité et assimilés		27,77%	48%
Egalité entre les femmes et les hommes, autonomisation et leadership et promotion des droits	Concevoir et piloter la mise en œuvre du plan gouvernemental pour l'égalité et l'organisation des métiers de travail social	Taux de mise en œuvre des engagements du ministère au niveau de la politique nationale de l'égalité entre les sexes			
		Taux de territorialisation des programmes de l'égalité		70%	70%
	Contribuer à l'autonomisation économique et le leadership des femmes	Effectif de femmes et filles bénéficiaires de l'autonomisation et de leadership		18.597	36.000
	Promouvoir les droits, lutter contre la violence et toutes formes de discrimination à l'égard des femmes	Part de femmes bénéficiaires des prestations des établissements de prise en charge des femmes victimes de violences		18%	63%
		Taux de conformité des EMF et CEO au guide référentiel pour la prise en charge des femmes victimes de violence		0%	60%
	Améliorer la qualité de la formation et de l'efficacité de l'Institut National de l'Action Sociale	Taux global de diplomation de l'Institut National de l'Action Sociale de Tanger	Taux des femmes diplômées de l'Institut National de l'Action Sociale de Tanger	65,38%	69,23%

			Taux des hommes diplômés de l'Institut National de l'Action Sociale de Tanger	11,54%	15,38%
Développement social, promotion des droits des personnes en situation de handicap et protection de la famille, de l'enfance et des personnes âgées	Renforcer la participation des associations, y compris les associations des femmes, à la mise en œuvre des politiques publiques conduites par le Ministère et au ciblage des femmes et des filles et l'organisation des métiers de travail social	Nombre de projets associatifs appuyés	Nombre de projets-associations destinées à l'autonomisation des femmes et des filles appuyées par le Ministère dans le cadre de chacune des politiques publiques	130	140
	Concevoir, coordonner et mettre en œuvre des politiques publiques efficaces dans le domaine de la protection de l'enfance en tenant compte la dimension genre	Nombre des enfants bénéficiant des services des centres de protection de l'enfance désagrégé par sexe	Nombre des filles bénéficiant des services des centres de protection de l'enfance	2.814	3.400
			Nombre des garçons bénéficiant des services des centres de protection de l'enfance	8.115	5.100
		Nombre d'acteurs ayant introduit les normes de qualité dans les structures et pour les prestations destinées aux enfants et à leurs familles en tenant compte des besoins spécifiques des garçons et des filles		18	20
	Promouvoir la famille et les personnes âgées à travers le développement des services nécessaires pour l'amélioration de la qualité de prise en charge des personnes en situation de vulnérabilité notamment la petite enfance , les personnes âgées et en situation de dépendance	Nombre de bénéficiaire des différents espaces et structures de protection et prise en charge et d'accompagnement familial à autrui désagrégé par sexe et par âge	Nombre des femmes bénéficiaires des différents espaces et structures de protection et prise en charge et d'accompagnement familial à autrui	47.850	3.430
			Nombre des hommes bénéficiaires des différents espaces et structures de protection et prise en charge et d'accompagnement familial à autrui	13.803	3.570

Source : MFDSE, 2026

Tableau 5: Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le MFDSE

Dans le cadre de la mise en œuvre des engagements du Ministère au titre de la politique nationale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le tableau ci-après décline les principales réalisations du Ministère à ce titre entre 2025 et 2026.

Axes du PGE III	Programme	Actions entreprises
Axe 1 : Autonomisation et leadership	Autonomisation économique et leadership	- Signature de 12 conventions entre le MFDSE et les Conseils des Régions pour former et accompagner les femmes porteuses de projets ; - Enregistrement, en 2026, de 87.000 femmes porteuses de projet sur la plateforme numérique dédiée à leur accompagnement ;
Axe 2 : Protection et Bien être	Protection et prévention : environnement sans violence à l'égard des femmes	- Mobilisation, au titre de la période 2024-2027, de 26 millions de dirhams pour appuyer 117 établissements multifonctionnels des femmes (EMF) et de plus de 78 millions de dirhams au profit de 79 centres d'écoute et d'orientation; - Opérationnalisation de la plateforme "Amane LAki" pour la prise en charge des femmes victimes de violences ; - Poursuite de l'appui à la plateforme "Kolona Maak" pour le signalement, l'écoute, le soutien et l'orientation des femmes et des filles en situation de vulnérabilité ; - Suivi de la mise en œuvre de la loi n° 103.13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes à travers la réalisation d'une étude pour la réforme de cette loi n° 103.13 et de son décret d'application. - Opérationnalisation de la cellule centrale de prise en charge des femmes victimes de violences au niveau du le MFDSE et ce, en application de l'article 10 de la loi n° 103-13 ; - Reprise des travaux de la Commission nationale de prise en charge des femmes victimes de violence[30] ; - Organisation de la 23ème édition de la campagne nationale annuelle de lutte contre la violence à l'égard des femmes aux niveaux national, régional et local.
Axe 3 : Droits et Valeurs	Promotion des droits et lutte contre les discriminations et les stéréotypes	- Lancement du programme national de lutte contre les stéréotypes basés sur le genre et de diffusion de la culture de l'égalité à l'horizon 2035, en partenariat avec le FNUAP. Ce programme est articulé autour de cinq axes stratégiques couvrant la famille, l'éducation, les médias et l'espace numérique, le travail et la participation économique, ainsi que l'espace public et la citoyenneté ; - Suivi et mise en œuvre des recommandations du Comité de la CEDEF (CEDAW) - Suivi et mise en œuvre des engagements du MFDSE dans le cadre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité ; - Elaboration des plans de communication consacrés à l'image de la femme dans les médias et à la masculinité positive.

Source : MFDSE, *2026*

Tableau 6 : Principales réalisations du MFDSE dans le cadre de la mise en œuvre du PGE III

[30] La Commission nationale de prise en charge des femmes victimes de violences constitue un mécanisme institutionnel en matière de prise en charge des femmes victimes de violences. Elle contribue à la consolidation de l'action des cellules régionales et locales de prise en charge des femmes victimes de violences, renforçant ainsi la coordination et la complémentarité des interventions des différents acteurs en la matière.

6. Ministère de l'Economie, des Finances et de la Performance Publique

Le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Performance Publique (MEFPP) poursuit ses efforts en faveur de l'intégration des enjeux liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et à l'autonomisation des femmes dans la programmation budgétaire des départements ministériels. À cet effet, il mobilise un ensemble diversifié de leviers méthodologiques, réglementaires et institutionnels. Ce cadre a, notamment, été récemment consolidé par deux circulaires du Chef du Gouvernement, consacrées respectivement au déploiement du marquage genre des dépenses budgétaires et à l'institutionnalisation des mécanismes chargés de l'approche genre dans les départements ministériels. Cette dynamique trouve, également, un prolongement dans la prise en compte de la dimension genre au niveau du nouveau Cadre stratégique de réforme de la gestion des finances publiques (CSR-GFP) couvrant la période 2026-2032. Parallèlement à cette mission transversale, le Ministère consolide l'intégration de la dimension genre dans ses actions, notamment, à travers le renforcement de l'égalité professionnelle, le développement des compétences et la valorisation des parcours professionnels des femmes fonctionnaires.

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

Le MEFPP dispose d'une analyse genre, finalisée en 2023, portant sur les domaines fiscal et douanier. Les recommandations qui en sont issues ont contribué à l'enrichissement progressif de la chaîne de résultats sensible au genre du Ministère, à travers l'introduction graduelle de nouveaux indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre.

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

Conformément à ses missions et attributions, le MEFPP œuvre à la consolidation d'une croissance économique soutenue et inclusive, tout en veillant à la soutenabilité et à la résilience des finances publiques. Dans cette perspective, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes constitue un enjeu essentiel pour renforcer le caractère inclusif de la croissance, ce qui confère à la BSG une place importante parmi les leviers d'action mobilisés par le Ministère.

Dans ce cadre, le Centre d'Excellence pour la BSG (CE-BSG) poursuit sa mobilisation pour le renforcement de l'appropriation de la BSG par les départements ministériels et les institutions publiques concernées.

Etat d'avancement de l'application de la BSG par les départements ministériels et principales réalisations du CE-BSG

L'analyse sous le prisme genre des projets de performance au titre de la Loi de Finances 2026 de 36 départements ministériels fait état des constats suivants :

- ***32 programmes budgétaires*** n'identifient aucun objectif ni indicateur sensibles au genre (contre 40 programmes en 2025) ;
- ***76 programmes budgétaires sensibles au genre***, incluent au moins un objectif sensible au genre, accompagné d'au moins un indicateur désagrégé par sexe, sensible au genre ou sexo-spécifique (contre 70 programmes en 2025) ;
- ***10 programmes budgétaires*** ont pour objectif principal la promotion de l'égalité entre les sexes et/ou l'autonomisation des femmes.

L'analyse des chaînes de résultats sensibles au genre développées par les départements ministériels, a mis en évidence les constats déclinés dans le tableau ci-après :

Année	Nombre de départements	Nombre d'objectifs sensibles au genre	Part dans le total des objectifs	Nombre d'indicateurs sensibles au genre	Part dans le total des indicateurs	Nombre des sous indicateurs sensibles au genre	Part dans le total des sous indicateurs
2026	36	127	36%	190	25%	207	49%
2025	36	117	32%	177	23%	187	49%
2024	35	114	30%	179	23%	178	51%

Source : Direction du Budget (CE-BSG) / MEFPP, 2026

Tableau 7 : Analyse genre des chaînes de résultats développées par les départements ministériels au titre de la Loi de Finances 2026

L'analyse genre des chaînes de résultats développées par les départements ministériels met en évidence une amélioration de la pratique de la BSG, comme en témoigne la hausse de la part des objectifs sensibles au genre dans le total des objectifs associés à leurs programmes budgétaires qui est passée de 32% en 2025 à 36% en 2026, soit un surcroît de 4 points de pourcentage. Cette évolution traduit, ainsi, un renforcement progressif de la prise en compte des enjeux lié à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes dans la définition des priorités et des résultats attendus de l'action publique.

La proportion des indicateurs de performance sensibles au genre dans le total des indicateurs de performance définis par les départements ministériels a, à son tour, progressé de 2 points de pourcentage pour s'établir à 25% en 2026 contre 23% en 2025. Toutefois, la part des sous-indicateurs sensibles au genre dans le total des sous-indicateurs de performance retenus est demeurée stable à 49% sur la même période.

Dans l'ensemble, ces évolutions reflètent une dynamique continue d'amélioration de la qualité et de la pertinence des chaînes de résultats sensibles au genre mises en place par les départements ministériels. Elles interviennent dans un contexte marqué par la poursuite des actions d'accompagnement et d'appui technique conduites par le CE-BSG.

A ce titre, le CE-BSG a poursuivi son appui aux départements ministériels dans la réalisation de leurs Analyses Genre Sectorielles. Ces analyses constituent un prérequis essentiel pour réussir l'ancrage de la dimension genre dans leur planification et programmation budgétaire, dans la mesure où elles permettent d'identifier les inégalités propres à chaque domaine d'intervention, d'en analyser les déterminants et de définir des mesures adaptées. À cet égard, le CE-BSG a maintenu son accompagnement auprès du Ministère des Affaires Etrangères, de la Coopération Africaine et des Marocains Résidant à l'Etranger (MAECAMRE) pour la réalisation de son analyse genre sectorielle.

Dans la même perspective et conformément aux orientations de la Circulaire du Chef du Gouvernement n° 03/2026 relative à la programmation budgétaire triennale 2027-2029, qui souligne l'importance de capitaliser sur les résultats des Analyses Genre Sectorielles et d'assurer la mise en

œuvre effective des feuilles de route qui en découlent, le CE-BSG a engagé une série de réunion de suivi avec les départements ministériels disposant déjà d'AGS réalisées avec son appui. Cet appui concerne les Ministères de la Justice, du Transport et de la Logistique, de l'Intelligence Artificielle, de la Transformation Numérique et de la Réforme de l'Administration ainsi que de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville. Ces rencontres visent à soutenir l'opérationnalisation des recommandations issues de ces analyses et à renforcer leur intégration dans les processus de planification et de programmation budgétaire et de suivi de la performance.

Sur le plan territorial, le CE-BSG a poursuivi, en partenariat avec l'ONU Femmes, le déploiement de son accompagnement auprès des services déconcentrés de l'État. Dans ce cadre, des sessions de formation ont été organisées à Marrakech, Tanger, Fès et Oujda au profit de 142 gestionnaires publics représentant les services déconcentrés des différents départements ministériels et institutions publiques.

Dans la continuité du déploiement *du chantier stratégique engagé par le CE-BSG relatif au marquage des dépenses allouées à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes*[31], l'année 2026 a été marquée par le lancement de la troisième phase pilote du déploiement progressif de ce dispositif. Dans ce cadre, le Centre a organisé une série d'ateliers techniques au profit du Ministère de la Justice afin d'accompagner l'application de la méthodologie de marquage genre à ses dépenses budgétaires.

Cette dynamique a été confortée par la publication, le 23 avril 2026, de la circulaire du Chef du Gouvernement relative à la mise en place du dispositif de marquage budgétaire selon les approches genre et climat, marquant, ainsi, son institutionnalisation et son intégration dans les pratiques de programmation budgétaire. Ladite circulaire a, à cet effet, été accompagnée d'un guide opérationnel qui précise les fondements conceptuels, les modalités méthodologiques et les aspects opérationnels du dispositif, afin d'en faciliter la mise en œuvre et d'en assurer une application harmonisée par les départements ministériels et les institutions publiques concernées.

Nouveau cadre stratégique de réforme de la gestion des finances publiques (CSR-GFP) 2026-2032 : une prise en compte renforcée des dimensions genre, climatique et territoriale

Dans le prolongement de ces efforts continus déployés par le MEFPP en faveur d'une prise en compte réussie de la dimension genre dans la programmation budgétaire, l'année 2026 a connu l'adoption du nouveau Cadre stratégique de réforme de la gestion des finances publiques (CSR-GFP) couvrant la période 2026-2032.

Ce cadre élaboré, par le MEFPP en partenariat avec la Banque Mondiale (BM), la Banque Africaine de Développement (BAD), l'Union Européenne (UE) et l'Agence Française de Développement (AFD), offre une vision d'ensemble cohérente et coordonnée pour la réforme de la gestion des finances publiques dans sa globalité.

Il constitue un cadre de référence stratégique destiné à renforcer la gouvernance des finances publiques, à améliorer la planification budgétaire et la gestion des ressources, à ancrer durablement une culture de performance et à consolider la transparence et la reddition des comptes. ***Il intègre, de manière transversale, des dimensions liées à l'égalité de genre, à la territorialisation des politiques publiques, à la transition numérique et à la soutenabilité environnementale.***

[31] Les résultats de l'application, au titre de la Loi de Finances 2025, de la méthodologie de marquage des dépenses allouées à la réduction des inégalités de genre par le Ministère de la Famille du Développement Social et de l'Egalité, le Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville ainsi que par le département chargé de la jeunesse, sont présentés dans l'édition 2026 du Rapport Budget Genre Simplifié.

Dès lors, le nouveau CSR-GFP au titre de la période 2026-2032 est articulé autour de 5 axes stratégiques dont ***l'axe 4 portant sur l'inclusivité genre, climat et territorialité.***

Cet axe se décline en trois orientations portant sur :

- *Orientation 4.1* : Capitaliser sur les démarches en cours en matière de budgétisation sensible au genre (notamment les avancées réalisées en matière de marquage genre des budgets) et au climat pour prendre en compte ces deux dimensions dans la planification et la programmation budgétaire, jusqu'à la maille territoriale ;
- *Orientation 4.2 :* Systématiser l'analyse d'impact genre et climat des dépenses engagées afin de garantir une allocation des ressources plus efficiente ;
- *Orientation 4.3* : Décliner les enjeux d'inclusion au niveau de l'action publique locale.

Source : « Cadre stratégique de réforme de la gestion des finances publiques (CSR-GFP) », MEFPP, BM, BAD, UE et AFD, Mars 2026.

Dans le prolongement de son engagement en faveur d'une croissance inclusive profitable à toutes les composantes de la population, le MEFPP a poursuivi son implication pour l'élaboration et l'affinement de la feuille de route encadrant l'initiative pour l'inclusion économique des femmes comme levier de croissance et d'équité[32]. L'année 2026 a été marquée, à cet égard, par la création, au sein du MEFPP, d'une Unité pour l'Inclusion Economique des Femmes (UIEF), chargée d'assurer le pilotage stratégique, la coordination et le suivi de la mise en œuvre de ladite feuille de route.

Parallèlement, l'observatoire de l'approche genre, créé au MEFPP en 2021 et relevant de la Direction des Affaires Administratives et Générales, constitue un mécanisme interne de suivi et d'impulsion de l'intégration de la dimension genre dans la gestion des ressources humaines. Ses actions portent, notamment, sur la prise en compte des enjeux liés à la réduction des inégalités de genre dans les processus de recrutement et de promotion professionnelle, ainsi que sur le renforcement et la valorisation des compétences des femmes fonctionnaires du Ministère.

6.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre du MEFPP couvre, désormais, quatre de ses programmes budgétaires (voir tableau ci-après). Il s'agit des programmes dédiés au support et au pilotage, à la politique économique et à la stratégie des finances publiques, à la facilitation, à la sécurisation des échanges et à la protection du consommateur, ainsi qu'à la mobilisation et au recouvrement des recettes fiscales. Ce dernier programme a été intégré à la chaîne de résultats sensible au genre du MEFPP au titre de la Loi de Finances 2026, en réponse aux recommandations de l'analyse genre portant sur les domaines fiscal et douanier, réalisée entre 2022 et 2023.

[32] Les détails relatifs à cette feuille de route sont présentés dans la partie I du Rapport « du diagnostic des inégalités d'accès aux opportunités économiques aux leviers d'une reprise durable de l'activité féminine ».

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Support et Pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	54%	50%
Politique économique et stratégie des finances publiques	Renforcer les analyses macroéconomiques	Nombre d'études analytiques et d'impacts réalisées	Nombre d'études en inclusivité sociale et genre	7	13
	Optimiser le portefeuille public et améliorer les performances des Etablissements et Entreprises Publics (EEP) y afférent	Part des femmes représentant l'Etat au niveau des Conseils d'Administration des EEP		15%	25%
Facilitation, sécurisation des échanges et protection du consommateur	Améliorer la qualité de service	Taux de satisfaction global des usagers par rapport au traitement des requêtes en ligne	Taux de satisfaction des usagers femmes par rapport au traitement des requêtes et du courrier	84%	80%
Mobilisation et recouvrement des recettes fiscales	Améliorer la qualité de service et promouvoir le civisme fiscal	Nombre de capsules de vulgarisation fiscale produites et diffusées par an privilégiant la participation féminine		1	3

Source : MEFPP, 2026

Tableau 8 : Chaîne de résultats sensible au genre développée par le MEFPP

L'examen de cette chaîne de résultats fait ressortir une intégration explicite de la dimension genre au niveau de certains indicateurs et sous-indicateurs de performance associés aux programmes précités.

Concernant le programme relatif au support et au pilotage, l'atteinte de son objectif visant à institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences est appréciée par un sous-indicateur de performance sensible au genre. Celui-ci mesure le taux d'accès des femmes à la formation, qui s'est établi à 54% en 2025.

A ce titre, l'observatoire de l'approche genre poursuit, en partenariat avec ONU Femmes et l'Agence française de développement (AFD), ses efforts en faveur de l'égalité professionnelle et du renforcement et de l'accompagnement des parcours professionnels des femmes fonctionnaires du Ministère. Ces actions portent sur ce qui suit :

- *Le projet d'ingénierie de formation au profit des femmes fonctionnaires du MEFPP : ce projet a porté sur la* conception de huit parcours de formation intégrés et transversaux couvrant 43 thématiques, destinés à renforcer les compétences managériales des femmes fonctionnaires du Ministère ;
- *Le programme de mentorat professionnel destiné aux femmes cadres du MEFPP :* déployé en 2026, ce programme vise à accompagner les bénéficiaires dans leur évolution professionnelle et leur accès aux postes de responsabilités et à promouvoir durablement une culture du mentorat au sein du Ministère. Il a bénéficié à 56 femmes

fonctionnaires du Ministère, dont 42 cheffes de service, accompagnées par un réseau de 29 mentors.

De plus, l'observatoire a poursuivi ses efforts en faveur de la mise en place du centre de coaching professionnel et personnel des fonctionnaires du Ministère « MEF Coaching ». Opérationnel depuis février 2026, ce centre s'appuie sur une démarche d'accompagnement pluridisciplinaire combinant des prestations d'écoute, de coaching individuel axé sur le développement personnel et professionnel, notamment au profit des femmes fonctionnaires du Ministère, ainsi que des actions de coaching collectif destinées à l'ensemble des fonctionnaires du MEFPP.

Pour ce qui est du programme portant sur la politique économique et la stratégie des finances publiques, le niveau de réalisation de son objectif relatif au renforcement des analyses macroéconomiques est suivi par un sous-indicateur de performance sensible au genre mesurant le nombre d'études réalisées dans les domaines d'inclusivité sociale et de genre. Celui-ci a atteint 7 études en 2025. Par ailleurs, l'atteinte de l'objectif visant l'optimisation du portefeuille public et l'amélioration des performances des Établissements et Entreprises Publics (EEP) est appréciée par un indicateur de performance sensible au genre mesurant la part des femmes représentant l'État au sein des conseils d'administration des EEP. Cette part s'est établie à 15% en 2025.

S'agissant du programme relatif à la facilitation, à la sécurisation des échanges et à la protection du consommateur, le suivi du niveau de concrétisation de son objectif portant sur l'amélioration de la qualité des services et des conditions de passage aux frontières s'appuie, notamment, sur un sous-indicateur de performance sensible au genre qui mesure le taux de satisfaction des usagers femmes par rapport au traitement des requêtes et du courrier. Ce taux a atteint 84% en 2025.

Quant au programme dédié à la mobilisation et au recouvrement des recettes fiscales, le suivi de la réalisation de son objectif visant à améliorer la qualité du service et à promouvoir le civisme fiscal est assuré, entre autres, par un indicateur de performance sensible au genre. Ce dernier mesure le nombre de capsules de vulgarisation fiscale produites et diffusées par an privilégiant la participation féminine (1 en 2025).

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

L'année 2026 marque le passage vers un nouveau palier d'institutionnalisation de l'application de la BSG, à travers la diffusion des circulaires du Chef du Gouvernement renforçant son cadre organisationnel et opérationnel. Celles-ci portent, notamment, sur l'élaboration des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assorties d'objectifs et d'indicateurs de performance pour la période 2027-2029, le déploiement du dispositif de marquage budgétaire selon les approches genre et climat ainsi que sur l'institutionnalisation des mécanismes chargés de l'approche genre dans les départements ministériels.

- *La circulaire du Chef du Gouvernement n°3/2026 relative à l'élaboration des propositions de Programmation Budgétaire Triennale assorties d'objectifs et d'indicateurs de performance pour la période 2027-2029 :* cette circulaire invite les départements ministériels et les institutions publiques ayant réalisé une analyse genre sectorielle à traduire, dans leurs projets de performance, les résultats de cette analyse ainsi que les priorités inscrites dans les feuilles de route et les plans opérationnels qui en sont issus. Cette traduction repose, notamment, sur la définition d'objectifs clairs et d'indicateurs de performance précis, tenant compte des besoins différenciés des femmes et des hommes ;

- *La circulaire du Chef du Gouvernement n° 06/2026 relative à la mise en place d'un dispositif de marquage budgétaire selon les approches genre et climat* : cette circulaire instaure un cadre permettant d'identifier, de classifier et de suivre les dépenses budgétaires au regard de leur contribution à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de leurs incidences sur les objectifs climatiques. Elle est assortie d'un guide opérationnel destiné aux différents acteurs concernés, par ces dispositifs notamment les responsables de la programmation budgétaire, aux gestionnaires publics et aux points focaux impliqués dans la mise en œuvre de la BSG. Ce guide décline les fondements conceptuels, les modalités méthodologiques et les aspects opérationnels liés au dispositif de marquage des dépenses budgétaires, afin d'assurer son appropriation progressive et harmonisée. Dès lors, la publication de cette circulaire consacre l'institutionnalisation du marquage genre des dépenses budgétaires et ouvre la voie à son intégration progressive dans le processus de programmation budgétaire ;
- *La circulaire du Chef du Gouvernement n°11/2026 portant sur l'institutionnalisation des mécanismes (structures) de l'approche genre au sein des départements ministériels :* cette circulaire invite l'ensemble des départements ministériels à prendre les mesures nécessaires pour institutionnaliser l'approche genre et la BSG dans leurs structures administratives et assurer l'intégration systématique de la dimension genre dans les différentes étapes de la planification, de la programmation, de la mise en œuvre, de suivi et de l'évaluation. A cet effet, la circulaire appelle à la création ou au renforcement d'unités administratives rattachées aux secrétariats généraux, chargées de suivre et de coordonner le déploiement de l'approche genre et de la BSG au niveau central et de produire les données et les indicateurs nécessaires à leur suivi. Au niveau territorial, la circulaire appelle à la désignation des points focaux genre dans les services déconcentrés, chargés d'accompagner la mise en œuvre des programmes, des projets et des initiatives en la matière et de collecter les informations nécessaires à l'appréciation du degré d'intégration de l'approche genre dans les domaines d'intervention des départements et d'application de la BSG. La circulaire invite les départements ministériels à mobiliser les ressources humaines et organisationnelles indispensables afin de faire de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de l'intégration de l'approche genre et de la BSG un axe fondamental dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes publics. En outre, la circulaire a confié la coordination de chantier au Ministère de la Famille, du Développement Social et de l'Egalité, à travers la Direction de la Femme et au MEFPP, à travers le CE-BSG.

7. Ministère de l'Intelligence Artificielle, de la Transformation Numérique et de la Réforme de l'Administration

À la croisée des chantiers de transformation numérique et de réforme de l'administration, le Ministère de la l'Intelligence Artificielle, de Transformation Numérique et de la Réforme de l'Administration (MIATNRA) occupe une place centrale dans la dynamique engagée par notre pays en faveur de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Son action revêt une double portée, en articulant l'intégration de la dimension genre dans la modernisation de l'administration publique et la mobilisation du numérique comme levier d'inclusion et d'accès aux opportunités. À ce titre, le Ministère s'affirme comme un acteur incontournable des efforts déployés à l'échelle nationale pour renforcer l'autonomisation économique des femmes.

7.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Afin de renforcer l'intégration de la dimension genre dans ses processus de planification et de programmation budgétaire, le MIATNRA s'appuie sur les enseignements tirés de nombreuses analyses genre réalisées avec le concours de plusieurs institutions nationales et internationales.

Cette démarche a été approfondie par la réalisation d'une nouvelle analyse genre, finalisée en 2024 en partenariat avec le CE-BSG et avec l'appui de l'AFD et d'ONU Femmes. Elle s'est intéressée aux effets différenciés de la digitalisation des services publics sur les femmes et les hommes, aussi bien parmi les fonctionnaires que parmi les usagères et les usagers. Les recommandations issues de cette analyse ont permis d'enrichir la chaîne de résultats sensible au genre développée par le Ministère.

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

Dans le cadre de ses missions et attributions, le MIATNRA œuvre à l'intégration transversale de la dimension genre dans sa stratégie d'action, orientée vers la modernisation de l'administration publique, l'amélioration de son efficacité et le rapprochement des services publics des usagères et des usagers. À cet effet, il mobilise plusieurs leviers portant notamment sur le développement des compétences, la promotion de l'égalité professionnelle et l'amélioration des conditions de travail au sein de l'administration.

Il convient de souligner, dans ce cadre, la signature, le 30 juin 2026, d'une convention de partenariat entre le Ministère et l'ONU-Femmes en faveur de la promotion de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique. Cette convention vise à renforcer l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines, moyennant notamment la mise en œuvre d'actions portant sur la formation et le renforcement des capacités des femmes fonctionnaires, la promotion de leur accès aux postes de responsabilité, le développement de mesures favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, ainsi que l'opérationnalisation du portail de l'Observatoire de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique.

Parallèlement, le Ministère contribue à inscrire les enjeux de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et d'autonomisation des femmes au cœur de la transformation numérique engagée par le Maroc. Cette orientation porte aussi bien sur le renforcement de la participation des femmes aux métiers et aux dispositifs de formation liés au numérique que sur la promotion d'un accès équitable aux technologies et aux services publics

numériques, afin que les bénéfices de cette transformation profitent à l'ensemble des citoyennes et des citoyens.

7.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche de performance

Dans le prolongement des recommandations issues de l'analyse genre des domaines d'intervention du MIATNRA, finalisée en 2024, et des efforts déployés par le Ministère pour renforcer l'intégration de la dimension genre dans ses processus de planification et de programmation budgétaire, sa chaîne de résultats sensible au genre a été enrichie, au titre de la Loi de Finances 2026, par l'introduction de nouveaux objectifs, indicateurs et sous-indicateurs de performance.

A ce titre, cette chaîne couvre les deux programmes budgétaires du Ministère, en l'occurrence, le programme dédié à la réforme de l'administration et à l'amélioration des services publics ainsi que celui portant sur la transition numérique. La dimension genre est explicitement prise en compte dans cette chaîne de résultats à travers un indicateur et plusieurs sous-indicateurs de performance sensibles au genre (voir tableau ci-dessous).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Réforme de l'Administration et Amélioration des Services Publics	Institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences	Nombre de mesures et d'actions entreprises pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans la fonction publique			4
	Améliorer, élargir et diversifier les services publics rendus	Taux de réalisation de Sites Pilotes conformément au cadre référentiel d'accueil pour garantir l'égalité d'accès des personnes aux services publics	Taux d'application effective des normes relatives au genre et des Personnes à Mobilité Réduite au niveau des sites pilotes d'accueil	95%	96%
	Renforcer l'utilisation de l'Amazigh dans l'administration publique	Nombre de fonctionnaires bénéficiaires de la formation en matière de la langue Amazighe	Pourcentage de femmes fonctionnaires bénéficiaires de la formation en matière de la langue Amazighe		30%
	Gérer les services de manière optimale et améliorer la qualité des services de support au niveau du Ministère	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	73%	61%
Transition Numérique	Accélérer la numérisation des services rendus à l'usager	Nombre de bénéficiaires, au sein de l'administration publique, de la formation et la sensibilisation dans la digitalisation	Pourcentage des femmes bénéficiaires au sein de l'administration publique de la formation et la sensibilisation dans la digitalisation		40%
	Développer l'économie numérique dans le secteur de l'Offshoring	Nombre d'emplois créés dans le secteur de l'Offshoring et le Digital Export	Part d'emplois créés au profit des femmes dans le secteur de l'Offshoring et le Digital Export	47,03 %	48%

Source : MIATNRA, 2026

Tableau 9 : Chaîne de résultats sensible au genre développée par le MIATNRA

L'examen de cette chaîne de résultats montre que le niveau de réalisation de l'objectif du programme budgétaire relatif à la réforme de l'administration et à l'amélioration des services publics, consacré à l'institutionnalisation d'une fonction publique équitable basée sur un système de compétences, est notamment apprécié à travers un nouvel indicateur de

performance. Celui-ci mesure le nombre de mesures et d'actions entreprises pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans la fonction publique.

Il convient de signaler que le MIATNRA a engagé plusieurs actions à cet égard, portant notamment sur :

- La poursuite des travaux du Réseau Interministériel de Concertation pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique (RCI)[33], à travers l'organisation de plusieurs réunions de coordination et la mise en place de groupes de travail thématiques. Ces groupes de travail visent à assurer la mise en œuvre du programme d'action et des projets programmés en faveur de l'institutionnalisation de l'approche genre dans l'administration publique, notamment au moyen de la formation et du renforcement des capacités des femmes fonctionnaires;
- L'actualisation du guide méthodologique relatif à l'intégration du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique ;
- Le lancement de la refonte de l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
- L'organisation de sessions régionales de formation au profit des femmes fonctionnaires relevant des services déconcentrés afin de renforcer leurs compétences en matière de gestion et de leadership ainsi que de maîtrise de l'approche genre. En 2025, deux sessions de formation ont été organisées et ont bénéficié à 60 participantes des services déconcentrés des régions de Béni Mellal-Khénifra et de Casablanca-Settat. D'autres sessions sont programmées en 2026 au profit des régions de Laâyoune-Sakia El Hamra et de Dakhla-Oued Eddahab.

S'agissant de l'objectif relatif à l'amélioration, à l'élargissement et à la diversification des services publics rendus, le suivi de son niveau de réalisation continue de s'appuyer sur un sous-indicateur de performance sensible au genre, mesurant le taux d'application effective des normes relatives au genre et aux personnes à mobilité réduite au niveau des sites pilotes d'accueil. Ce taux s'est maintenu à 95% en 2025, soit un niveau identique à celui enregistré en 2024.

Le dispositif de suivi des performances du programme budgétaire relatif à la réforme de l'administration et à l'amélioration des services publics a été enrichi par l'introduction d'un nouveau sous-indicateur de performance sensible au genre. Celui-ci mesure la part des femmes parmi les fonctionnaires bénéficiaires d'une formation en langue amazighe et contribue au suivi de la réalisation de l'objectif relatif au renforcement de l'utilisation de l'amazighe dans l'administration publique.

Par ailleurs, le suivi du niveau de la réalisation de l'objectif visant la gestion des services de manière optimale et l'amélioration de la qualité des services de support au niveau du Ministère s'appuie encore sur le sous indicateur de performance sensible au genre qui apprécie le taux d'accès des femmes à la formation. Ce taux a atteint 73% en 2025.

Pour ce qui est du programme consacré à la transition numérique, le suivi du niveau de concrétisation de son objectif portant sur l'accélération de la numérisation des services rendus à l'usager est assuré, entre autres, par un sous-indicateur de performance sensible

[33] Le RCI constitue un réseau qui intègre les représentantes de plusieurs départements ministériels dont le pilotage et la coordination sont assurés par le MIATNRA. Ce réseau vise à promouvoir la réflexion, l'échange d'expériences et l'action commune en faveur de la promotion de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique, à garantir l'intégration de l'approche genre dans les programmes et projets de modernisation de l'administration.

au genre nouvellement intégré à la chaîne de résultats du Ministère. Ce sous-indicateur mesure le pourcentage des femmes bénéficiaires au sein de l'administration publique de la formation et la sensibilisation dans la digitalisation.

Il est à noter, dans ce cadre, la mobilisation du Ministère pour le renforcement des compétences numériques des fonctionnaires, avec une attention particulière portée à la participation des femmes. Ainsi, entre 2025 et 2026, près de 300 femmes fonctionnaires relevant de plus de 80 administrations (Ministères et établissements publics), ont bénéficié des actions de formation et de sensibilisation consacrées à la transformation numérique de l'administration. Représentant environ 47% de l'ensemble des bénéficiaires, elles ont été formées à plusieurs thématiques stratégiques, notamment l'intelligence artificielle, le cloud, l'accessibilité numérique et la conduite du changement.

Quant à l'objectif relatif au développement de l'économie numérique dans le secteur de l'Offshoring, le suivi de son niveau de réalisation s'appuie notamment sur un nouveau sous-indicateur de performance sensible au genre, introduit dans la chaîne de résultats du Ministère. Celui-ci mesure la part des emplois créés au profit des femmes dans le secteur de l'Offshoring et du Digital Export qui s'est élevée à 47,03% en 2025.

Dans cette perspective, le Ministère déploie plusieurs initiatives destinées à renforcer le développement des compétences et l'employabilité des femmes dans les métiers du numérique. Parmi celles-ci figure le programme JobInTech qui propose des formations spécialisées d'une durée de quatre à six mois dans des domaines tels que le développement informatique, l'analyse des données, la cybersécurité, l'intelligence artificielle et d'autres métiers numériques d'avenir.

8. Département chargé des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine

Le Département chargé des Affaires étrangères et de la Coopération Africaine (DAECA) poursuit ses efforts en faveur de l'égalité professionnelle et de la participation effective des femmes aux espaces de coopération, de diplomatie et de décision internationale, tout en veillant à mieux prendre en compte les besoins différenciés des femmes et des hommes dans l'offre de services consulaires. Cette dynamique a notamment donné lieu à l'enrichissement de la chaîne de résultats sensible au genre développée par le Département.

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

En partenariat avec le CE-BSG et ONU Femmes, le DAECA a lancé les travaux de réalisation de la première analyse genre de ses domaines d'intervention en 2024. Cette analyse couvre deux domaines d'intervention du Département, en l'occurrence, le volet institutionnel consacré à la gestion des ressources humaines ainsi qu'un volet sectoriel portant sur les affaires consulaires. Cette démarche vise à établir un diagnostic des principaux défis liés aux inégalités entre les femmes et les hommes, à identifier les leviers susceptibles de renforcer l'autonomisation des femmes et à consolider la prise en compte de la dimension genre tant dans la gestion du capital humain du Département que dans l'offre de services consulaires.

La consolidation des constats et des dynamiques issus des phases de cadrage et de diagnostic, menées dans le cadre de l'étude, a permis de définir une feuille de route et d'engager l'élaboration de deux protocoles opérationnels pour une prise en compte effective de la dimension genre qui sont en cours de finalisation. Ces protocoles préciseront les leviers d'action et les modalités de leur mise en œuvre par les responsables de la gestion des ressources humaines ainsi que par les missions diplomatiques et les postes consulaires,

en vue d'assurer une prise en compte structurée et durable de la dimension genre dans leurs pratiques professionnelles.

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

Dans l'attente de la finalisation des protocoles opérationnels cadrant la mise en œuvre de la feuille de route issue de son analyse genre, le DAECA poursuit le déploiement des actions engagées en faveur d'une meilleure prise en compte de la dimension genre dans ses domaines d'intervention. Ces actions visent, notamment, à consolider la prise en compte des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans les cadres de coopération internationale, à renforcer la représentation des femmes dans les sphères diplomatiques et consulaires, à mieux intégrer leurs besoins spécifiques dans l'offre de services consulaires et à favoriser leur accès aux postes de responsabilité au sein du Département.

Ces efforts se sont notamment traduits par une progression de la représentation des femmes aux postes de responsabilité diplomatique et consulaire. En Europe, les femmes occupent 43% des postes de consul général et 35% de ceux d'ambassadeur. Sur le continent américain, ces proportions s'établissent respectivement à 67% et à 31%.

Par ailleurs, le DAECA continue d'assurer la coordination et la supervision du Cadre de Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable (CCDD) au Maroc couvrant la période 2023-2027[34]. À ce titre, l'année 2026 a été marquée par la tenue, au début du mois d'avril, de la troisième réunion du Comité de pilotage de ce cadre. Cette rencontre a notamment permis de présenter les résultats des projets mis en œuvre en partenariat avec les agences des Nations Unies, dont plusieurs concourent à la réduction des inégalités de genre et au renforcement de l'autonomisation des femmes.

En outre, le Département poursuit la coordination du Plan d'Action National pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité, couvrant la période 2025-2026. Ce plan s'inscrit dans le prolongement du premier Plan d'action national triennal du Maroc, présenté en 2021. Sa mise en œuvre mobilise les départements ministériels, les institutions sécuritaires et les représentants de la société civile autour de trois piliers stratégiques qui sont la diplomatie préventive et la médiation, le maintien de la paix et la promotion d'une culture de la paix, ainsi que l'autonomisation économique des femmes.

8.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre du DAECA couvre désormais l'ensemble de ses trois programmes budgétaires. Elle a, ainsi, été enrichie par l'intégration du programme consacré aux affaires consulaires et sociales, qui vient compléter les deux programmes déjà couverts, portant respectivement sur l'action diplomatique et le rayonnement du Maroc, d'une part, et sur le support et le pilotage, d'autre part. Ces programmes sont associés à plusieurs sous-indicateurs sensibles au genre (voir tableau ci-après).

[34] Ce cadre constitue une plateforme stratégique de partenariat visant à orienter et à suivre la mise en œuvre des activités des Agences Onusiennes au Maroc, en alignement avec les priorités nationales et les Objectifs de Développement Durable (ODD).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Action diplomatique et Rayonnement du Maroc	Consolider les acquis du Maroc en matière de son intégrité territoriale et promouvoir le modèle marocain ainsi que les réformes structurelles à l'international	Nombre d'acteurs non Etatiques et partis politiques bénéficiant du soutien	Taux de réponses aux demandes d'acteurs non Etatiques, pour bénéficier de l'appui financier du Ministère pour participer aux événements internationaux, travaillant sur les questions de la femme et du genre	90%	25%
		Nombre de diplomates étrangers bénéficiant de la formation à l'académie marocaine des études diplomatiques	Nombre de femmes diplomates étrangères bénéficiant de la formation à l'institut marocain de formation, de recherche et des études diplomatiques	122	121
Affaires consulaires et sociales	Améliorer la qualité du service consulaire rendu aux citoyens	Taux de satisfaction des citoyens du service consulaire rendu	Taux de satisfaction des femmes du service consulaire rendu	-	60%
	Améliorer la qualité des prestations sociales rendues aux MRE	Taux de traitement des demandes de prestations à caractère social	Taux de femmes bénéficiaires d'une prestation à caractère social	50%	50%
		Taux de traitement des réclamations à caractère consulaire	Pourcentage des femmes ayant formulé une requête à caractère consulaire	-	-
Support et pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	49%	50%
		Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité	Pourcentage des femmes dans les postes du management intermédiaire	43%	42%
			Pourcentage de femmes dans les postes de Pilotage	26%	26%

Source : *MAECAMRE (DAECA), 2026*

Tableau 10 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DAECA

L'examen de la chaîne de résultats sensible au genre développée par le DAECA fait ressortir que le degré de concrétisation de l'objectif du programme budgétaire dédié à l'action diplomatique et au rayonnement qui vise à consolider les acquis du Maroc en matière de son intégrité territoriale et à promouvoir le modèle marocain ainsi que les réformes structurelles à l'international est notamment apprécié à travers deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Il s'agit, d'une part, du taux de réponses aux demandes d'acteurs non étatiques sollicitant l'appui financier du Ministère pour participer aux événements internationaux travaillant sur les questions de la femme et du genre qui atteint 90% en 2025 et, d'autre part, du nombre de femmes diplomates étrangères bénéficiant de programmes de formation à l'institut marocain de formation, de recherche et des études diplomatiques qui a avoisiné 122 femmes diplomates durant la même période.

S'agissant du programme des affaires consulaires et sociales, la réalisation de son objectif relatif à l'amélioration de la qualité du service rendu aux citoyens est appréciée moyennant, entre autres, un sous-indicateur de performance sensible au genre qui mesure le taux de satisfaction des femmes du service consulaire rendu. Le suivi du niveau de réalisation de l'objectif portant sur l'amélioration de la qualité des prestations sociales rendues aux MRE repose, quant à lui, sur deux sous-indicateurs sensibles au genre, en l'occurrence, le taux de femmes bénéficiaires d'une prestation à caractère social (50% en 2025) et le pourcentage des femmes ayant formulé une requête à caractère consulaire.

De son côté, le programme consacré au support et au pilotage est associé à trois sous-indicateurs de performance sensibles au genre pour apprécier la réalisation de son objectif portant sur l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences. Ces sous-indicateurs portent sur le taux d'accès des femmes à la formation, le pourcentage de femmes occupant des postes de management intermédiaire et le pourcentage de femmes accédant à des postes de pilotage. En 2025, ces taux se sont établis respectivement à 49%, 43% et 26%.

Il convient de rappeler, dans ce cadre, que le Département poursuit ses efforts de sensibilisation et d'accompagnement des fonctionnaires femmes afin de les encourager à postuler aux postes de responsabilité, notamment à travers la mise en place de programmes de formation spécifiquement conçus pour renforcer leurs compétences et leurs capacités en matière de leadership. De même, le DAECA veille à intégrer la dimension genre dans la gestion de la mobilité annuelle ainsi que dans les processus d'affectation aux missions diplomatiques et aux postes consulaires.

9. Département chargé de la Communication

Le Département chargé de la Communication (DC) œuvre au renforcement de l'intégration de la dimension genre dans sa stratégie d'action, en mobilisant plusieurs leviers. Le Département vise, ainsi, à créer un environnement médiatique inclusif, tout en tenant compte des enjeux associés à l'accélération de la transformation numérique.

9.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Au-delà de l'analyse genre du secteur de la communication réalisée en 2019 avec l'appui de l'Union Européenne, la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA) mène, conformément à ses missions et attributions, des travaux réguliers d'observation, de suivi et d'analyse consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias audiovisuels. Ces travaux portent notamment sur la représentation et la visibilité des femmes dans les programmes diffusés, leur accès à la parole publique, la persistance des stéréotypes fondés sur le genre ainsi que leur présence dans les métiers de l'audiovisuel.

En produisant des données ventilées par sexe et des analyses thématiques, la HACA contribue à mieux documenter les inégalités observées et à éclairer les actions favorisant une représentation plus équilibrée et respectueuse des droits des femmes dans le paysage audiovisuel national.

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

L'amélioration de l'image des femmes dans les médias et la lutte contre les représentations stéréotypées fondées sur le genre constituent une dimension importante dans la stratégie d'action du DC. Cette dimension est associée aux objectifs stratégiques fixés par le Département en termes de modernisation du paysage médiatique, de renforcement de l'accès à l'information et de développement d'un écosystème médiatique et numérique inclusif. Dans cette perspective, les interventions du Département s'articulent autour de plusieurs orientations complémentaires, portant notamment sur :

- La promotion d'un espace médiatique équitable et non discriminatoire, favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les contenus médiatiques et dans les organes de gouvernance du secteur ;
- Le renforcement de la professionnalisation des femmes exerçant des métiers techniques, éditoriaux et numériques des médias ;
- L'amélioration de la visibilité des femmes expertes et actrices publiques dans les médias nationaux et régionaux.

9.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre développée par le DC couvre son programme budgétaire relatif à la communication, à la modernisation des médias et à l'industrie du gaming.

9.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Département

La dimension genre est explicitement prise en compte dans la chaîne de résultats du DC à travers un objectif, un indicateur et un sous-indicateur de performance sensibles au genre. Ces composantes reflètent les leviers d'action mobilisés par le département en faveur de la promotion de l'égalité de genre et de la protection des droits des femmes. Elles portent, en l'occurrence, sur la lutte contre les stéréotypes sexistes dans les médias ainsi que sur le renforcement de l'accès de femmes fonctionnaires du département à la formation (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Communication, Modernisation des Médias et Industrie du Gaming	Développer les compétences des ressources humaines et les différentes dimensions de l'exemplarité de l'administration	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	40%	40%
	Améliorer l'image de la femme dans les médias et lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias nationaux	Nombre d'activités réalisées pour la lutte contre les Stéréotypes sexistes dans les médias		0	2

Source : DC, 2026

Tableau 11 : Chaîne de résultats sensibles au genre mise en place par le DC

Il convient de relever, dans ce cadre, que le taux d'accès des femmes fonctionnaires du département à la formation a atteint 40% en 2025 contre 39% en 2024. Néanmoins, aucune activité pour la lutte contre les Stéréotypes sexistes dans les médias n'a été réalisée par le Département en 2025.

9.3.2. Actions en faveur de la promotion de l'égalité de genre non intégrées dans les chaînes de résultats sensible au genre

En complément des actions prises en compte dans sa chaîne de résultats sensible au genre, le DC soutient les acteurs et les opérateurs publics de l'audiovisuel, notamment par le biais de leurs comités de parité, dans le déploiement d'initiatives en faveur de la promotion de l'égalité de genre. Cet accompagnement porte notamment sur la conduite de campagnes

de sensibilisation, la production de contenus inclusifs ainsi que l'organisation d'actions de formation. Les principales actions engagées, dans ce cadre, sont déclinées ci-après :

- *Institut Supérieur de l'Information et de la Communication :*
  - ➔ Mise en place du programme d'éducation aux médias pour former les futurs journalistes et communicants à la déconstruction des stéréotypes, à la vérification de l'information et à la lutte contre la désinformation.
- *La chaîne « Al Aoula » :*
  - ➔ Production de plus de 700 contenus journalistiques traitant les questions liées à la condition féminine.
- *La chaîne « 2M » :*
  - ➔ Renforcement du rôle du Comité de la parité et de la diversité en tant qu'instance de référence en matière de promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion à l'échelle de la chaîne ;
  - ➔ Réalisation de 30 capsules audiovisuelles et de 61 programmes radiophoniques consacrés à la promotion de l'égalité de genre et à la protection des droits des femmes ;
  - ➔ Octroi de récompenses et de distinctions aux programmes télévisés et radiophoniques ainsi qu'aux annonceurs, en reconnaissance de leur engagement en faveur d'une représentation équilibrée et valorisante des femmes, de la parité et des valeurs d'égalité;
  - ➔ Organisation de rencontres trimestrielles à destination des professionnels de la publicité et du marketing autour des questions liées à l'égalité de genre et à l'inclusion.

10. Haut-Commissariat au Plan

Le Haut-Commissariat au Plan (HCP) poursuit son engagement en faveur de la prise en compte de la dimension genre dans la collecte, la production et l'analyse des données. Ces apports constituent une base essentielle pour appuyer l'action publique au service de la réduction des inégalités de genre et de renforcement de l'autonomisation des femmes.

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

En sa qualité de principal producteur de la statistique officielle au Maroc, le HCP veille à intégrer la dimension genre dans ses dispositifs de collecte, de traitement, d'analyse et de diffusion de l'information statistique. Cette orientation se traduit notamment par la production de données ventilées par sexe, la réalisation d'enquêtes et d'études thématiques ainsi que le suivi d'indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD).

Ces productions constituent, ainsi, un socle essentiel pour documenter les inégalités de genre, suivre leur évolution aux niveaux national et territorial et mieux appréhender leurs déterminants. Elles contribuent, ainsi, à éclairer la conception, le ciblage et l'évaluation des politiques publiques concourant à la réduction de ces inégalités et au renforcement de l'autonomisation des femmes.

Dès lors, les données et analyses produites par le HCP constituent une source de référence essentielle pour l'élaboration des analyses genre sectorielles conduites par les départements ministériels. Toutefois, le HCP ne dispose pas encore d'une analyse genre sectorielle couvrant ses domaines d'intervention.

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

Le HCP œuvre au renforcement de l'ancrage de la dimension genre et des enjeux liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans sa stratégie d'action. Celle-ci repose, notamment, sur la réalisation d'opérations statistiques, d'enquêtes et d'études couvrant les domaines économiques, sociaux, démographiques et territoriaux, en vue de fournir des données fiables et pertinentes aux niveaux national et territorial et de contribuer, ainsi, à l'éclairage de la décision publique.

Cette orientation se traduit, d'une part, par l'engagement du HCP dans une dynamique de renforcement de la production et de la dissémination des statistiques sensibles au genre ainsi que de la réalisation d'analyses dédiées aux thématiques liées aux inégalités de genre. Elle se décline, d'autre part, au niveau institutionnel, à travers les actions visant à favoriser l'égalité professionnelle, le développement des compétences et la valorisation des parcours professionnels des femmes fonctionnaires du HCP, ainsi qu'à promouvoir l'accès des femmes aux établissements d'enseignement supérieur et de formation relevant de ladite institution. Le tableau ci-après présente les actions conduites par le HCP à cet égard :

Axe	Domaine d'intervention	Actions entreprises et programmées
Renforcement de la production des statistiques sensibles au genre	Enquête nationale sur la famille réalisée en 2025	- Evaluation rigoureuse du questionnaire de l'enquête pour assurer une intégration systématique de la dimension genre dans la collecte de données socio-économiques ; - Adaptation de la formation des indicateurs sensibles au genre aux spécificités nationales ;
	Enquête budget temps prévue pour l'année 2026	- Alignement de la nomenclature internationale ICATUS sur le contexte culturel et économique national pour une meilleure contextualisation de la répartition quotidienne des tâches domestiques et professionnelles au sein des ménages ; - Quantification précise de la charge de travail invisible liée à l'assistance aux personnes dépendantes et aux tâches domestiques.
Appui à la production des analyses traitant les thématiques liées à l'égalité de genre	Etudes, rapports nationaux et régionaux relatifs aux ODD, rapports nationaux portant sur l'Agenda 2063 de l'Union africaine…	- Diversification des thématiques couvertes par les enquêtes entreprises par le HCP ainsi que des approches d'analyse et de traitement des données qui en découlent ; - Intégration d'un module spécifique sur la participation des femmes au marché du travail dans *l'enquête nationale sur la main d'œuvre*[35] ; - Prise en compte de la dimension genre dans les enquêtes sur les revenus des ménages, la sphère informelle, la migration internationale…
Diffusion des statistiques sensibles au genre	Mise en place de la plateforme numérique « genre.hcp.ma »	- Facilitation de l'accès aux statistiques sensibles au genre ; - Intégration de plusieurs services (recueil d'indicateurs sensibles au genre, vidéos, publications, glossaire…)

Source : HCP, 2026

[35] En s'alignant avec les normes internationales les plus récentes élaborées par les États membres de l'Organisation des Nations unies en collaboration avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le HCP a engagé une refonte de l'Enquête Nationale de l'Emploi (ENE) et son passage à l'Enquête de la Main d'œuvre (EMO) dont les premiers résultats ont été publiés en 2026. Cette réforme est articulée autour de trois axes : la mise à jour des concepts liés au travail, à l'emploi et au chômage, la révision de la méthodologie en élargissant la taille de l'échantillon pour atteindre 135.000 ménages au lieu de 90.000 couverts par l'ENE et finalement l'enrichissement thématique en s'intéressant à la main d'œuvre potentielle, l'emploi informel, les défis d'accès au marché du travail. Ces apports ont pour objectif d'offrir des analyses de plusieurs aspects caractérisant le marché du travail tels que la sous-utilisation de la main d'œuvre et ses composantes, les NEET ainsi que la participation des femmes au marché du travail.

En matière de gestion administrative et de valorisation des compétences féminines dans les domaines de l'analyse statistique et de sciences de l'information, le HCP veille à l'intégration de la dimension genre dans ses processus de recrutement, de formation, de renforcement de capacités et de promotion professionnelle. Parallèlement, le HCP accorde une grande importance à l'accès des étudiantes aux établissements d'enseignement supérieur qui lui sont affiliés, en l'occurrence, l'Institut National de Statistique et d'Économie Appliquée (INSEA) et l'École des Sciences de l'Information (ESI).

10.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre développée par le HCP couvre deux de ses programmes budgétaires. Il s'agit du programme dédié au pilotage et au soutien, et de celui portant sur la formation des cadres dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information.

10.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Département

Cette chaîne de résultats demeure principalement centrée sur les leviers d'action engagés par le HCP pour renforcer l'accès de ses femmes fonctionnaires à la formation et promouvoir l'accès des étudiantes aux établissement d'enseignement supérieur qui lui sont rattachés (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Pilotage et soutien	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Part des femmes bénéficiaires de la formation		74,37%	52,5%
		Taux de féminisation du personnel du HCP		48,6%	48%
Formation des cadres dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information	Répondre à la demande croissante dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information	Taux de diplomation par sexe	Taux de diplômés hommes INSEA	47,8%	51%
			Taux de diplômées Femmes INSEA	52,2%	49%
			Taux de diplômés hommes ESI	45,7%	50%
			Taux de diplômées Femmes ESI	54,3%	50%
	Améliorer la qualité des prestations sociales fournies aux étudiants de l'INSEA	Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'hébergement par sexe	Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'hébergement des étudiantes	100%	100%
			Taux de satisfaction des nouvelles demandes d'hébergement des étudiants	100%	100%

Source : HCP, 2026

Tableau 12 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le HCP

Le suivi du niveau de réalisation de l'objectif du programme relatif au pilotage et au soutien, visant à institutionnaliser une administration publique équitable fondée sur un système de compétences, repose notamment sur deux indicateurs de performance sensibles au genre. Le premier mesure la part des femmes bénéficiaires de la formation qui s'est établie à 74,37% en 2025 contre 63.7% en 2024. Le deuxième porte sur le taux de féminisation du personnel du HCP qui atteint 48,6% en 2025 contre 47% une année auparavant.

Concernant le programme budgétaire dédié à la formation des cadres dans les domaines de la statistique, de l'économie appliquée et des sciences de l'information, le suivi du niveau de réalisation de son objectif relatif à la réponse à la demande croissante dans ces domaines repose, notamment, sur deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Le premier mesure le taux des femmes diplômées de l'INSEA qui a avoisiné 52,2% contre 47,8% pour les étudiants hommes. Le deuxième renseigne sur le taux des femmes diplômées de l'ESI qui s'est situé à 54,3% en 2025 contre 45,7% pour les étudiants hommes. Ces résultats font ressortir une représentation légèrement majoritaire des femmes parmi les diplômés des deux établissements.

S'agissant de l'objectif visant l'amélioration de la qualité des prestations sociales fournies aux étudiants de l'INSEA, le suivi de son niveau de réalisation s'appuie, entre autres, sur un sous-indicateur de performance sensible au genre. Celui-ci renseigne sur le taux de satisfaction des nouvelles demandes d'hébergement des étudiantes qui a atteint 100% en 2025, soit le même taux de satisfaction des étudiants hommes.

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

En plus des leviers d'action pris en compte dans sa chaîne de résultats sensible au genre, le HCP a conduit et publié, entre 2025 et 2026, plusieurs études et rapports couvrant des thématiques en lien avec la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Les principales productions élaborées dans ce cadre se présentent comme suit :

- Publication, en avril 2026, de la synthèse des premiers résultats de l'Enquête Nationale sur la Famille réalisée en 2025. Cette enquête, élaborée sur la base d'un cadre conceptuel harmonisé et conforme aux standards internationaux, couvre un champ thématique large, incluant la composition familiale des ménages, les réseaux familiaux, les solidarités intergénérationnelles, les dynamiques conjugales, la fécondité, les parcours biographiques, la mobilité sociale, les perceptions sur la famille, ainsi que les retentissements du numérique sur les relations familiales ;
- Publication, en mai 2026, de l'étude intitulée « Informalité, genre et vieillissement : inégalités cumulatives et effets intergénérationnels ». Cette étude a analysé, à la lumière des résultats récents du RGPH 2024, les conditions de réalisation des objectifs fixés par le Nouveau Modèle de Développement en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes particulièrement en termes d'accès au marché du travail et ce, à partir d'une triple dynamique constituée par le poids structurel et la persistance de l'informalité de l'emploi, la faible participation économique des femmes et l'accélération de la transition démographique.
- Elaboration des rapports nationaux sur la mise en œuvre des ODD au titre des années 2025 et 2026 ;
- Développement, en 2026, d'un Indice Multidimensionnel d'Egalité de Genre au Maroc (IMEG), en concertation avec plusieurs institutions nationales, ainsi qu'avec les agences des Nations Unies. Cet indice, qui est en cours de finalisation, vise à constituer un outil de suivi et d'aide à la décision en matière de politiques publiques dédiées à la promotion de l'égalité de genre.

11. Conseil Economique, Social et Environnemental

Le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) accorde une importance centrale à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses travaux. Cette préoccupation constitue, en effet, une dimension transversale de ses avis, études et recommandations.

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

Bien qu'il ne dispose pas d'une analyse genre propre à ses domaines d'intervention, le CESE accorde, depuis sa création, une attention particulière à la réduction des inégalités de genre et la promotion des droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes, considérées comme une priorité de sa stratégie d'action.

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

Conformément à ses missions et attributions, le CESE intègre de manière transversale les enjeux liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, à l'autonomisation des femmes et à la protection de leurs droits dans ses différents domaines d'intervention. À travers ses avis, ses études et ses recommandations, élaborés dans le cadre de saisines ou d'auto-saisines et enrichis par des démarches de consultation, le Conseil contribue à éclairer l'action publique sur les dimensions économiques, sociales et institutionnelles de l'égalité de genre. Cette orientation permet notamment de mettre en évidence les obstacles persistants à la pleine participation des femmes au développement et de proposer des leviers favorisant une société plus inclusive et équitable.

11.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne des résultats sensible au genre adoptée par le CESE couvre son unique programme budgétaire, consacré à la contribution à l'amélioration des politiques publiques et à la promotion de la démocratie participative (voir tableau ci-dessous). La dimension genre y est explicitement intégrée à travers l'indicateur de performance mesurant la part des productions du CESE qui prennent en considération la question du genre (soit une part de 75% en 2025). Ce taux concourt au suivi du niveau de réalisation de l'objectif visant à rehausser la qualité des productions du Conseil et à renforcer l'applicabilité de ses recommandations.

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Contribution à l'amélioration des politiques publiques et à la promotion de la démocratie participative	Rehausser la qualité des productions du CESE et renforcer l'applicabilité de ses recommandations	Pourcentage des productions du CESE qui prennent en considération la question du genre	75%	70%

Source : CESE, 2026

Tableau 13 : Chaîne de résultats sensible au genre relative au CESE

Ainsi, près de 9 rapports sur 12 produits par le CESE en 2025 ont intégré la dimension genre, y compris son rapport annuel au titre de l'année 2024. Les principales productions réalisées, dans ce cadre, se déclinent comme suit :

- *Le rapport annuel du CESE au titre de l'année 2024 :* ce rapport a inclus, dans la partie dédiée à l'analyse de la situation sociale au titre de l'année 2024, un point dédié à la situation des femmes et à l'égalité des sexes. Il met en exergue les progrès enregistrés en matière d'accès des femmes et des filles à l'éducation et à la santé, tout en soulignant la persistance d'inégalités en matière de participation à la vie économique, publique et d'accès aux postes de responsabilités. Le rapport formule également plusieurs recommandations en faveur de la pleine inclusion des femmes et de la promotion de l'égalité de genre. Il préconise notamment l'adoption d'une approche globale intégrant les dimensions sociales, économiques et culturelles, ainsi que la mise en place d'une feuille de route nationale ambitieuse, assortie d'objectifs explicites et adossée à une gouvernance multisectorielle mobilisant l'ensemble des acteurs et des parties prenantes concernés.
- *L'étude portant sur « Les défis des micros, très petites et petites entreprises au Maroc » :* cette étude consacre une partie de son analyse au profil de l'entrepreneuriat féminin au Maroc. Elle examine, notamment, la répartition sectorielle des entreprises dirigées par des femmes, leur positionnement selon les différentes phases du cycle de vie entrepreneurial ainsi que les contraintes structurelles qui continuent de limiter leur développement.
- *L'avis intitulé « Reconnaître et organiser l'économie du soin à autrui au Maroc » :* cet avis du CESE considère le développement de l'économie du soin comme une opportunité stratégique, notamment en matière d'autonomisation des femmes et de création d'emplois. A ce titre, le CESE préconise l'élaboration d'une stratégie nationale de développement de l'économie du soin à autrui appelée à :
  - Renforcer la cohérence des politiques publiques en favorisant des approches intégrées fondées sur les différentes étapes du cycle de vie et les besoins spécifiques des personnes nécessitant une prise en charge;
  - Soutenir le développement territorial à travers l'offre de services de proximité accessibles, y compris dans les zones les plus isolées ;
  - Faire de l'économie du soin un levier de création d'emplois durables, notamment au profit des femmes, des jeunes et des personnes faiblement qualifiées, à travers la structuration et la professionnalisation d'activités telles que l'aide à domicile, la garde d'enfants et l'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap.
- *L'avis sur le projet de loi n°03.23 relatif au code de procédure pénale* : dans le cadre de cet avis, le CESE recommande l'instauration de procédures spécifiques de recherche et d'instruction applicables aux infractions fondées sur le genre, ainsi que le renforcement de la formation des différents acteurs de la chaîne pénale en matière de traitement des violences fondées sur le genre. Le Conseil préconise, également, de renoncer à la médiation pénale lorsque la victime est une femme ayant subi des violences intentionnelles fondées sur le genre.

Par ailleurs, la dimension genre est abordée de manière transversale dans plusieurs autres avis du Conseil. Il s'agit notamment de ceux relatifs au transport rural inclusif qui aborde les enjeux d'accessibilité et de mobilité des femmes, à la réorganisation du Conseil National de la Presse sous l'angle du renforcement de la représentativité des femmes journalistes, au comportement civique dans les espaces publics à travers la prise en compte des besoins

spécifiques des femmes dans l'aménagement des espaces et des services adaptés aux femmes, ainsi qu'à la biodiversité au Maroc qui met en exergue le potentiel du développement des filières des produits du terroir en matière d'autonomisation économique des femmes rurales.

III. EFFORTS CONTINUS POUR UN ACCES EQUITABLE AUX SERVICES SOCIAUX ET AUX INFRASTRUCTURES DE BASE

Cet axe met en exergue les progrès accomplis en matière d'accès équitable aux services sociaux, à savoir, l'accès aux infrastructures de base (eau, logement, transport ...), ainsi que l'accès aux services de santé, à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle.

1. Département chargé de l'Energie

Le Département chargé de l'Energie (DEN) poursuit ses efforts en faveur de l'intégration de la dimension genre dans sa stratégie d'action. Cette démarche concerne aussi bien ses domaines d'intervention sectoriels, notamment, le renforcement de l'efficacité énergétique, que sa gestion interne, à travers la promotion d'une gestion équitable et inclusive des ressources humaines et la valorisation des compétences féminines.

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

À ce jour, l'analyse genre réalisée en 2019, en partenariat avec l'Agence Française de Développement (AFD) et avec l'appui du CE-BSG, constitue l'unique exercice de ce type mené par le DEN. Elle a principalement porté sur l'examen, sous le prisme du genre, de la chaîne de résultats du Département.

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

La stratégie énergétique nationale vise à renforcer la sécurité d'approvisionnement du Maroc, à garantir la disponibilité et l'accessibilité de l'énergie, à maîtriser la demande énergétique et à réduire l'empreinte environnementale du secteur. Dans ce cadre, le Royaume s'est fixé des objectifs ambitieux à l'horizon 2030, portant notamment sur le relèvement à 52% de la part des énergies renouvelables dans la puissance électrique installée et sur la réalisation d'une économie d'énergie de 20%.

Érigée en levier central de cette stratégie, l'efficacité énergétique contribue à la fois à la maîtrise de la demande, à la réduction de la dépendance énergétique et à l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre. Les efforts engagés, à ce titre, ciblent prioritairement les secteurs à forte intensité énergétique, notamment le transport, le bâtiment, l'industrie, l'agriculture et l'éclairage public.

C'est dans cette perspective que le DEN, en partenariat avec la Coopération allemande (GIZ) et avec l'appui financier du Ministère Fédéral Allemand de la Coopération Economique et du Développement (BMZ), met en œuvre le Projet d'Appui à l'Efficacité Energétique au Maroc (PEEM). Ce projet vise à accompagner le Maroc dans le renforcement de ses dispositifs d'efficacité énergétique, en particulier, dans les secteurs du bâtiment, de l'industrie et de l'éclairage public. À la suite de l'achèvement de sa première phase, couvrant la période 2021-2026, une deuxième phase a été engagée au titre de la période 2026-2028 afin de consolider les acquis et d'approfondir les actions entreprises.

Au-delà de son appui technique et institutionnel, le PEEM accorde une place importante au développement des compétences nécessaires à l'accélération de la transition

énergétique. Au cours de sa première phase, ses actions de formation ont bénéficié à plus de 1.000 personnes, dont 28% de femmes. Dans la perspective de la deuxième phase, le renforcement de l'intégration de la dimension genre constitue un axe essentiel du projet, notamment, à travers l'amélioration de l'accès des femmes aux formations, aux compétences techniques et aux opportunités professionnelles générées par les métiers de l'efficacité énergétique. Cette orientation devrait contribuer à favoriser une participation plus équilibrée des femmes et des hommes à la transition énergétique nationale et à renforcer le caractère inclusif de celle-ci.

En outre, le Département veille à renforcer la prise en compte de la dimension genre dans ses pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce cadre, plusieurs actions ont été déployées afin de renforcer l'accès des fonctionnaires femmes à la formation et de favoriser la valorisation de leurs parcours professionnels. Cette démarche a notamment été confortée par l'ouverture, en février 2025, d'une crèche au sein des locaux du DEN, destinée à faciliter la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales du personnel ayant des enfants en bas âge. Ce dispositif contribue, ainsi, à lever l'un des obstacles susceptibles d'affecter les parcours professionnels, en particulier, ceux des femmes, et à consolider les fondements d'une égalité professionnelle effective au sein du Département.

1.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre développée par le DEN couvre deux de ses programmes budgétaires. Il s'agit du programme dédié au support et au pilotage ainsi que de celui consacré à l'énergie. La dimension genre y est explicitement intégrée à travers plusieurs indicateurs et sous-indicateurs sensibles au genre (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Support et pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétence	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	41 %	40 %
		Pourcentage des femmes occupant des postes de responsabilité		35 %	34 %
Energie	Améliorer l'efficacité énergétique	Nombre de femmes bénéficiant d'un accompagnement et de la formation dans le cadre du Projet d'Appui à l'Efficacité Énergétique au Maroc (PEEM)	Nombre de femmes bénéficiant de l'accompagnement et de la formation dans le secteur du bâtiment	10	5
			Nombre de femmes bénéficiant de l'accompagnement et de la formation dans le secteur de l'industrie	10	5

Source : DEN, 2026

Tableau 14 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DEN

La chaîne de résultats sensible au genre du DEN traduit les principaux leviers mobilisés en faveur de la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes. Dans le cadre du programme relatif à l'énergie, le suivi de la réalisation de son objectif relatif à l'amélioration de l'efficacité énergétique repose sur un indicateur de performance sensible au genre mesurant le nombre de femmes bénéficiant d'un accompagnement et de la

formation dans le cadre du Projet d'Appui à l'Efficacité Énergétique au Maroc (PEEM). Cet indicateur est décliné en deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre portant sur le nombre de femmes bénéficiant de l'accompagnement et de la formation respectivement dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie. En 2025, près de 10 femmes ont bénéficié de ces actions dans chacun des deux secteurs.

Pour ce qui est du programme consacré au support et au pilotage, le degré de réalisation de l'objectif visant à institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétence, est notamment apprécié à travers un sous-indicateur sensible au genre qui mesure le taux d'accès des femmes à la formation qui a atteint 41% en 2025 et, un indicateur de performance sensible au genre portant sur le pourcentage des femmes occupant des postes de responsabilité qui s'est établi à 35% au titre de la même année.

2. Département chargé du Développement Durable

Le Maroc s'affirme comme un acteur pleinement engagé dans la dynamique mondiale en faveur d'un développement durable équitable et inclusif. La Contribution Déterminée au niveau National (CDN 3.0), couvrant la période 2025-2035, réaffirme cette orientation en accordant une place accrue aux enjeux de l'égalité de genre et d'inclusion. Au regard de ses missions et de ses attributions, le Département du Développement Durable (DDD) constitue un acteur central de cette dynamique, dont les orientations gagneraient à être pleinement traduites dans sa chaîne de résultats sensible au genre.

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

La seule analyse genre dont dispose le DDD est celle ayant servi de fondement à l'élaboration de la Stratégie d'institutionnalisation de l'égalité de genre (SIEG) dans le secteur de l'environnement, lancée en 2018.

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

La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes s'affirme désormais comme une composante à part entière de la politique climatique nationale. Cette orientation est explicitement consacrée par la Contribution Déterminée au niveau Nationale du Maroc (CDN 3.0), couvrant la période 2025-2035, qui inscrit l'égalité de genre parmi les dimensions structurantes d'une transition juste et inclusive.

En effet, à travers la CDN 3.0, le Maroc affirme que l'intégration de la dimension genre dans sa politique climatique vise à contribuer à la réduction des inégalités structurelles, au renforcement de la résilience des femmes face aux effets des changements climatiques et à la valorisation de leur rôle dans la transition climatique des territoires. La CDN 3.0 appelle, dans cette perspective, à renforcer la coopération bilatérale et multilatérale dans les domaines croisés liés au climat et au genre.

À ce titre, elle prévoit plusieurs leviers d'action, notamment, l'intégration de la BSG dans les pratiques de planification et de programmation climatique. Cette orientation a été confortée, en 2026, par la diffusion de la circulaire du Chef du Gouvernement n° 06/2026 relative à la mise en place d'un dispositif de marquage budgétaire selon les approches genre et climat. En instaurant un cadre permettant d'identifier, de classifier et de suivre les dépenses budgétaires au regard de leur contribution à la promotion de l'égalité entre les

femmes et les hommes ainsi que de leurs incidences sur les objectifs climatiques, cette circulaire participe à l'opérationnalisation des orientations portées par la CDN 3.0.

Les autres leviers retenus portent notamment sur le renforcement de la participation des femmes aux processus décisionnels et à l'évaluation des effets différenciés, sur les femmes et les hommes, des changements climatiques et des politiques déployées pour y faire face. Une attention particulière est accordée aux femmes rurales, davantage exposées aux répercussions de la raréfaction des ressources en eau et des perturbations affectant les activités agricoles.

2.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats du DDD couvre un seul programme budgétaire, dédié au pilotage et au support. La prise en compte de la dimension genre y'est assurée à travers un indicateur de performance sensible au genre portant sur la part des femmes candidates aux postes de responsabilité qui s'est établie à 40,54% en 2025, ainsi qu'un sous-indicateur de performance sensible au genre mesurant le taux d'accès des femmes à la formation, lequel a atteint 46% au titre de la même année. Ces deux mesures de performance contribuent au suivi du degré de la réalisation de l'objectif portant sur l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Pilotage et Support	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	46%	49,5%
		Part des femmes candidates aux postes de responsabilité		40,54%	49,5%

Source : DDD, 2026

Tableau 15 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DDD

Ainsi, la chaîne de résultats sensible au genre du DDD demeure centrée sur les leviers d'action mobilisés pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines et la valorisation des parcours professionnels des fonctionnaires femmes. Elle ne rend, toutefois, pas encore compte des modalités de prise en compte de la dimension genre dans les domaines d'intervention sectoriels du Département.

3. Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville

Le Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville (MATNUHPV) poursuit la mise en œuvre de sa feuille de route visant à institutionnaliser l'intégration de la dimension genre dans sa programmation et ses modes de gouvernance. Cette dynamique s'est traduite par l'élaboration du cadre logique d'opérationnalisation de ladite feuille de route au titre de l'année 2026, dans le prolongement de celui couvrant la période 2024-2025. Ce nouveau cadre a pour objectif d'assurer la poursuite des actions engagées et de consolider leur suivi au regard des objectifs fixés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

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

Le MATNUHPV a réalisé, en 2023, en partenariat avec le CE-BSG et ONU Femmes, sa plus récente analyse genre sectorielle (AGS)[36]. Les résultats de cette analyse, diffusés en 2024, ainsi que les orientations et recommandations qui en sont issues ont servi de fondement à l'élaboration de la feuille de route visant à institutionnaliser l'intégration de la dimension genre dans la stratégie d'action du Ministère, ainsi que du cadre logique relatif à son opérationnalisation au titre de la période 2024-2025.

Parmi les principales avancées enregistrées dans le cadre du déploiement de ce cadre logique figure la prise en compte de la dimension genre dans la plateforme SMARTCONV, dédiée à la gestion et au suivi des conventions relatives aux programmes de résorption de l'habitat insalubre, à la politique de la ville et à l'appui au développement territorial. Cette démarche devrait permettre de renforcer la production, la disponibilité et l'accessibilité de données sensibles au genre, afin de mieux apprécier l'accès des femmes aux interventions couvertes par ces conventions, leur niveau de participation ainsi que les bénéfices qu'elles en retirent. L'exploitation de ces données est ainsi de nature à améliorer le ciblage, le pilotage et l'évaluation des actions engagées et à renforcer leur contribution à la réduction des inégalités de genre et à l'autonomisation des femmes.

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

La stratégie d'action du MATNUHPV place l'amélioration des conditions de vie des citoyennes et des citoyens au cœur de ses priorités. Elle vise, à ce titre, à réduire les disparités sociales et territoriales, à diversifier l'offre de logements et à promouvoir un cadre de vie durable et de qualité. La concrétisation de ces objectifs repose notamment sur le développement d'une approche sociale destinée à répondre aux besoins des différentes catégories de la population, en tenant compte de la diversité de leurs situations et de leurs attentes. Dans cette perspective, l'institutionnalisation de la prise en compte de la dimension genre dans les programmes, les projets et les mécanismes de gouvernance du Ministère est érigée en levier essentiel pour améliorer le ciblage de ses interventions, renforcer leur caractère inclusif et promouvoir un accès plus équitable aux dispositifs déployés.

Dans cette perspective, le Ministère poursuit la mise en œuvre de sa feuille de route visant à institutionnaliser l'intégration de la dimension genre dans ses programmes et ses modalités d'intervention. Le premier cadre logique, élaboré pour encadrer l'opérationnalisation de cette feuille de route au titre de la période 2024-2025, a permis d'enregistrer plusieurs avancées en la matière[37]. Afin de consolider ces acquis et de poursuivre la dynamique engagée, le Ministère a élaboré un deuxième cadre logique sensible au genre au titre de l'année 2026.

Parallèlement, le Ministère poursuit le déploiement de programmes contribuant au

[36] Le Ministère a réalisé, en 2019, un diagnostic genre de sa politique de la ville en partenariat avec l'ONU-Femmes. Ce travail a abouti à l'élaboration d'un guide référentiel, publié en 2021, visant à promouvoir des espaces publics plus inclusifs et mieux adaptés aux besoins des femmes et des filles.

[37] Ces avancées sont traitées au niveau du point dédié à la chaîne de résultats sensible au genre développée par le Ministère (point 3.3.).

renforcement de l'autonomisation économique des femmes, notamment le Programme de Valorisation Durable des Ksour et Kasbah du Maroc et le Programme de Développement Intégré des Centres Ruraux Emergents.

3.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre développée par le MATNUHPV couvre l'ensemble de ses programmes budgétaires, s'inscrivant ainsi en cohérence avec les orientations de sa feuille de route pour l'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans sa stratégie d'action (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Soutien et services polyvalents	Institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité		38,37%	39%
Habitat et promotion immobilière	Faciliter l'accès au logement	Taux d'accès aux programmes de logements aidés par l'Etat	Taux d'accès à l'aide au logement par sexe	47%	48%
Politique de la ville et appui au développement territorial	Renforcer l'intégration urbaine et l'inclusion sociale	Taux de projets de la politique de la ville sensibles au genre	-	30%	90%
Aménagement du territoire national	Appui à la planification stratégique territoriale et à la convergence des interventions publiques	Nombre d'outils de planification territoriale stratégique réalisés	Nombre d'outils de planification territoriale stratégique réalisés intégrant l'approche de genre	12	20
	Promotion de la cohésion et la valorisation des territoires	Taux de projets de territoire élaborés	Taux de projets de territoire élaborés sensibles au genre	7%	24%
Urbanisme et architecture	Développement durable d'une offre territoriale planifiée d'investissement	Taux des espaces publics projetées par les plans d'aménagement homologués	Taux des équipements publics programmés par les plans d'aménagement homologués en tenant compte de l'approche genre	9,9%	11,5%
Gouvernance et encadrement du secteur	Améliorer l'encadrement du secteur	Taux d'encadrement pédagogique et scientifique	Taux de femmes bénéficiaires de l'encadrement scientifique	39,3%	
			Taux de femmes bénéficiaires de l'encadrement pédagogique	6,3%	

Source : MATNUHPV, 2026

Tableau 16 : Chaîne de résultats sensible au genre relative au MATNUHPV

L'examen de cette chaîne de résultats indique que le suivi du niveau de réalisation de l'objectif du programme budgétaire portant sur le soutien et les services polyvalents qui vise à institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences repose, notamment, sur un indicateur de performance sensible au genre qui mesure le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité. Celui-ci s'est établi à 38,37% en 2025.

S'agissant du programme budgétaire relatif à l'habitat et à la promotion immobilière, le niveau de concrétisation de son objectif portant sur la facilitation de l'accès au logement est apprécié à travers, entre autres, un sous-indicateur de performance sensible au genre qui mesure le taux d'accès à l'aide au logement par sexe. À cet égard, la proportion de femmes parmi les demandeurs d'aide directe de l'Etat pour le soutien au logement s'est établie à près de 45 % à la date du 02 octobre 2026.

Par ailleurs, la mise en œuvre du premier cadre logique de l'opérationnalisation de la feuille de route pour l'institutionnalisation de l'intégration de la dimension genre dans les programmes du Ministère, au titre de la période 2024-2025, a permis de renforcer l'adoption de l'approche genre dans les dispositifs d'accès aux produits de l'habitat. Les avancées enregistrées portent notamment sur l'intégration de cette dimension dans la conception des sites d'accueil et dans les Cahiers de Prescriptions Spéciales (CPS), sur la production de données ventilées selon le sexe du chef de ménage, ainsi que sur l'établissement des actes d'attribution des biens au nom des deux conjoints. Ces mesures ont été complétées par des actions d'information, d'orientation et d'accompagnement destinées à faciliter les démarches entreprises par les femmes dans le cadre des procédures d'attribution des produits d'habitat et de la mobilisation des financements bancaires nécessaires à leur acquisition.

Pour ce qui est du programme budgétaire consacré à la politique de la ville et à l'appui au développement territorial, le degré de réalisation de son objectif visant à renforcer l'intégration urbaine et l'inclusion sociale s'appuie, notamment, sur un indicateur de performance sensible au genre. Celui-ci mesure le taux de projets de la politique de la ville sensibles au genre qui a atteint 30% en 2025.

Quant au programme budgétaire dédié à l'aménagement du territoire national, le niveau de réalisation de son objectif relatif à l'appui à la planification stratégique territoriale et à la convergence des interventions publiques est mesuré, notamment, à travers un sous-indicateur de performance sensible au genre. Celui-ci mesurant le nombre d'outils de planification territoriale stratégique réalisés intégrant l'approche de genre, s'est élevé à 12 en 2025.

Le suivi de la réalisation de l'objectif assigné au même programme et portant sur la promotion de la cohésion et de la valorisation des territoires repose, entre autres, sur un sous-indicateur de performance intégrant la dimension genre mesurant le taux de projets de territoire élaborés sensibles au genre. Ce dernier s'est établi à 7% en 2025.

A cet égard, il y a lieu de mentionner que dans le prolongement des actions engagées par le Ministère au titre du cadre logique d'opérationnalisation de sa feuille de route pour l'intégration de la dimension genre dans sa programmation pour la période 2024-2025, des actions de sensibilisation ont été menées auprès des collectivités territoriales afin de les encourager à intégrer, dans leur programmation, des équipements de proximité répondant aux besoins spécifiques des femmes et des enfants.

Le suivi de la concrétisation de l'objectif visant à développer durablement une offre territoriale planifiée d'investissement qui est associé au programme budgétaire consacré à l'urbanisme et à l'architecture s'appuie, notamment, sur un sous-indicateur de performance sensible au genre. Ce dernier mesure le taux des équipements publics programmés par les

plans d'aménagement homologués en tenant compte de l'approche genre. Ce taux s'est situé à 9,9% en 2025.

Concernant le programme budgétaire dédié à la gouvernance et à l'encadrement du secteur, le suivi de la concrétisation de son objectif relatif à l'amélioration de l'encadrement du secteur repose sur deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Il s'agit taux de femmes bénéficiaires de l'encadrement scientifique et du taux de femmes bénéficiaires de l'encadrement pédagogique qui ont atteint respectivement 39,3% et 6,3% en 2025.

Dans le prolongement de ces efforts engagés pour renforcer la qualité et la pertinence de sa chaîne de résultats sensible au genre, le Ministère s'est également inscrit, depuis 2025, dans le chantier relatif au marquage sous le prisme genre de ses dépenses budgétaires. A ce titre, il a bénéficié de plusieurs ateliers techniques et séances d'accompagnement organisés par le CE-BSG en vue de renforcer les capacités de ses équipes et de soutenir l'appropriation progressive de cette démarche.

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

Dans le cadre de l'opérationnalisation de sa feuille de route pour l'intégration de la dimension genre dans sa programmation, le MATNUHPV a procédé, à travers une circulaire adressée aux Directions Provinciales et Préfectorales de l'Habitat et de la Politique de la Ville, à la généralisation de la prise en compte de la dimension genre dans les conventions relatives aux programmes de la politique de la ville et de l'appui au développement territorial.

4. Ministère du Transport et de la Logistique

À travers la réalisation d'une analyse genre du transport rural, le Ministère du Transport et de la Logistique (MTL) réaffirme son engagement à renforcer l'ancrage de la dimension genre dans ses processus de programmation et de budgétisation. Cette démarche vise à mieux cerner les besoins différenciés des femmes et des hommes en matière de mobilité et à favoriser un accès équitable à des services de transport inclusifs, sûrs et de qualité.

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

Le MTL a finalisé, en 2025, sa première analyse genre sectorielle consacrée au transport rural au Maroc, réalisée en partenariat avec la Banque Mondiale et le CE-BSG. Cette analyse a permis de mieux cerner les besoins différenciés des femmes et des hommes en matière de mobilité rurale et de mettre en évidence les interactions entre l'accès aux services de transport, le désenclavement territorial, l'accès aux services publics essentiels et aux opportunités économiques, ainsi que l'autonomisation des femmes.

Une feuille de route destinée à encadrer la mise en œuvre des orientations et des recommandations issues de cette analyse est en cours de finalisation. Elle devrait contribuer à renforcer l'intégration de la dimension genre dans la chaîne de résultats du Ministère.

Il convient de souligner, dans ce cadre, que le MTL dispose d'un système d'information qui intègre la dimension genre qui couvre plusieurs de ses champs d'intervention, notamment, la gestion des ressources humaines et la sécurité routière. Le Ministère s'appuie sur ce système d'information pour renforcer l'intégration de la dimension genre dans ses domaines d'interventions. La mobilisation des données qui en découlent contribue à mieux éclairer la conception, le suivi et l'évaluation des interventions du Ministère, sous le prisme genre.

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

La mise à disposition des services de transport inclusifs et durables, répondant aux besoins des citoyennes et des citoyens dans des conditions optimales de sécurité et de qualité constitue l'un des axes stratégiques de la vision du MTL. De fait, la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes dans la conception et le déploiement de l'offre des services de transport demeure une priorité pour le Ministère. Dans l'attente de la déclinaison opérationnelle de la feuille de route issue de l'analyse genre dédiée au transport rural, le MTL poursuit, ainsi, la mise en œuvre de plusieurs actions en faveur de la promotion de l'égalité de genre.

A ce titre, ces actions portent sur l'adaptation du système de transport routier aux besoins spécifiques des femmes et la prise en compte de la sécurisation de leur mobilité dans le Plan d'action pour la Stratégie Nationale de la Sécurité Routière (2022-2026). Elles concernent, également, la poursuite de l'opération Marhaba, destinée à accompagner le retour estival des Marocains Résidant à l'Etranger ainsi que le déploiement du service « Khidamat Al Qorb » dans les transports ferroviaires, qui accordent une attention particulière aux femmes, aux enfants et aux personnes ayant des besoins spécifiques.

Par ailleurs, le Ministère a mis en place un programme de formation et de sensibilisation destiné à ses fonctionnaires et aux professionnels du transport. Ce programme porte sur les domaines en relation avec la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations fondées sur le genre et l'amélioration de la qualité des services de transport rendus aux usagères et aux usagers.

Dans la même perspective, le Ministère poursuit l'intégration des principes de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion de ses ressources humaines, en accordant une attention particulière à la valorisation des compétences et des parcours professionnels de ses fonctionnaires femmes.

4.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre développée par le MTL couvre deux de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, le programme dédié à la conduite et au pilotage et le programme portant sur le transport terrestre et la logistique. Elle traduit les leviers mobilisés par le Ministère pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de sécurité routière, de gestion équitable des ressources humaines et de valorisation des compétence féminines (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Conduite et Pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable égalitaire basée sur un système de compétences	Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue selon le sexe	Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue -Femmes-	82,89%	50%
			Taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue -Hommes-	52,05%	50%
		Homme Jour Formation selon sexe	Homme Jour Formation -Femmes-	1.549,5	3.500
			Homme Jour Formation -Hommes-	1.496	3.500
		Taux de représentativité des femmes aux postes de responsabilité (Chef de division/chef de services)	Taux de représentativité des femmes aux postes de responsabilités au niveau central	43%	42%
			Taux de représentativité des femmes aux postes de responsabilités au niveau territorial	16%	18%
Transport terrestre et Logistique	Amélioration de la sécurité routière en prenant en compte les questions genre	Taux de réalisation de campagnes de sensibilisation prenant en compte la dimension genre		100%	100%
		Nombre d'auteurs d'accidents de la route par sexe	Nombre d'auteurs d'accidents de la route -Femmes	19.416	11.000
			Nombre d'auteurs d'accidents de la route -Hommes	248.963	99.000

Source : MTL, 2026

Tableau 17 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le MTL

Ainsi, le niveau de la réalisation de l'objectif associé au programme budgétaire dédié à la conduite et au pilotage, visant l'institutionnalisation d'une administration publique équitable égalitaire basée sur un système de compétences, s'appuie notamment sur plusieurs indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre.

Il s'agit de l'indicateur mesurant le taux de fonctionnaires bénéficiaires de la formation continue selon le sexe. Il est décliné en deux-sous indicateurs de performance portant respectivement sur les taux des fonctionnaires femmes et des fonctionnaires hommes bénéficiaires de la formation continue. En 2025, ces taux se sont établis à 82,89% pour les femmes et à 52,05% pour les hommes contre 49,48% et 50,51% une année auparavant.

L'indicateur de performance portant sur le volume de la formation, exprimé en Homme Jour Formation selon le sexe est apprécié, à son tour, par deux sous-indicateur de performance relatifs à Homme Jour Formation pour les femmes et pour les hommes qui ont atteint respectivement 1.549,5 et 1.496 Homme Jour Formation en 2025.

Quant à l'indicateur de performance portant sur le taux de représentativité des femmes aux postes de responsabilité (cheffe de division/cheffe de services), il est appréhendé par deux sous-indicateurs sensibles au genre qui mesurent le taux de représentativité des femmes aux postes de responsabilités au niveau central ainsi qu'au niveau territorial qui se sont élevés respectivement à 43% et 16% en 2025.

S'agissant du programme budgétaire relatif au transport terrestre et à la logistique, le suivi du degré de réalisation de son objectif portant sur l'amélioration de la sécurité routière en prenant en compte les questions genre, repose notamment sur un indicateur de performance sensible au genre mesurant le taux de réalisation de campagnes de sensibilisation prenant en compte la dimension genre. Ce dernier a atteint 100% en 2025, soit le même niveau que celui enregistré en 2024. Ce suivi mobilise, également, un indicateur de performance relatif au nombre d'auteurs d'accidents de la route par sexe. Les deux sous-indicateurs qui lui sont associés font état, en 2025, de 19.416 femmes et de 248.963 hommes auteurs d'accidents de la route.

5. Département chargé de l'Eau

Dans un contexte marqué par une pression croissante sur les ressources en eau et par l'impératif d'une gestion durable de cette ressource stratégique, le Département de l'Eau (DE) poursuit ses efforts visant à renforcer la sécurité hydrique et à consolider la résilience du système hydrique national face aux phénomènes climatiques extrêmes. Dans cette perspective, l'intégration de la dimension genre dans la planification, la programmation et la gouvernance du secteur constitue un levier transversal pour favoriser un accès équitable à l'eau et promouvoir une gouvernance hydrique davantage inclusive.

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

Le DE a réalisé sa première analyse genre en partenariat avec l'ONU Femmes. Cette analyse s'est inscrite dans le cadre du processus de l'élaboration de la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Intégration du Genre dans le Secteur de l'Eau (SIIGSE)[38] dont la mise en œuvre a été lancée en 2018.

Dans le prolongement de cette démarche, une seconde analyse genre a été menée en 2019 avec l'appui de l'Agence française de développement (AFD) et du CE-BSG. Cette analyse avait pour objectif de renforcer la pertinence de la chaîne de résultats sensible au genre du Département.

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

La garantie de la sécurité hydrique, conjuguée à la valorisation des ressources en eau, à l'amélioration de l'efficacité de leurs usages et à l'anticipation des phénomènes hydriques extrêmes, constitue une orientation stratégique majeure de la vision du Département. Sa concrétisation mobilise plusieurs leviers d'action, notamment, le renforcement de la planification et l'accélération de la mise en œuvre, en concertation avec les parties prenantes, des stratégies et programmes nationaux relatifs à l'eau, en particulier le Plan National de l'Eau 2020-2050 et le Programme National d'Approvisionnement en Eau potable et d'Irrigation 2020-2027 (PNAEPI). Elle repose, également, sur la mobilisation des ressources en eau conventionnelles et non conventionnelles, le renforcement de

[38] La SIIGSE s'articule autour de quatre axes complémentaires, à savoir : le renforcement des capacités institutionnelles en matière de prise en compte de la dimension genre dans le secteur, l'intégration de l'approche genre dans la gestion et les dispositifs de gouvernance des ressources en eau, son ancrage dans les métiers du secteur et sa prise en compte dans ses programmes et ses partenariats.

l'adaptation aux changements climatiques ainsi que l'identification et la maîtrise des risques afin de mieux répondre aux nouveaux défis.

La consolidation de cette démarche gagnerait à s'appuyer sur une intégration systématique des enjeux liés à la réduction des inégalités de genre, tout en capitalisant sur les acquis cumulés dans le cadre de la mise en œuvre de la SIIGSE.

5.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats développée par le Département couvre son programme budgétaire dédié à l'eau. La dimension genre y est explicitement prise en compte à travers un sous indicateur de performance mesurant le pourcentage des femmes bénéficiaires des projets de protection contre les inondations. Ce sous-indicateur contribue au suivi du niveau de la réalisation de l'objectif visant à lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau. En 2025, ce taux s'est établi à 28,87% contre 28,66% en 2024 (voir tableau ci-après).

Programme	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Eau	Lutter contre la pollution et participer à réduire les risques liés à l'eau	Proportion des zones menacées par les inondations bénéficiaires des opérations de protection	Pourcentage des femmes bénéficiaires des projets de la protection contre les inondations	28,87%	30,7%

Source : DE, 2026

Tableau 18 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DE

6. Ministère de la Santé et de la Protection Sociale

Conformément aux principes consacrés par l'article 4 de la loi-cadre n°06-22 relative au système national de santé, le Ministère de la Santé et de la Protection Sociale (MSPS) poursuit ses efforts en faveur de la consolidation de l'intégration de la dimension genre dans sa stratégie d'action. Cette orientation revêt une importance particulière dans le contexte de la généralisation de la protection sociale, notamment de l'Assurance Maladie Obligatoire. Dans ce cadre, la prise en compte des besoins différenciés des femmes et des hommes est essentielle afin que l'extension de la couverture médicale se traduise par un accès effectif et équitable aux soins et aux prestations de santé.

6.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le MSPS dispose d'un socle riche d'informations, de connaissances et d'outils méthodologiques destiné à soutenir l'intégration de la dimension genre dans ses interventions. Celui-ci a été enrichi par la réalisation, entre 2019 et 2020, d'une analyse genre du secteur de la santé, avec l'appui du CE-BSG et de l'Agence française de développement (AFD), ainsi que par la conduite de plusieurs travaux analytiques et enquêtes statistiques sensibles au genre. En outre, le Ministère a élaboré, en partenariat avec l'Union européenne, un « Référentiel Genre et Santé » à l'usage de ses responsables. Ce référentiel met à leur disposition des outils pratiques destinés à accompagner la prise en compte effective de l'approche genre dans les stratégies et les programmes prioritaires de santé.

Dans le prolongement de ces travaux, l'année 2026 a été marquée par la réalisation d'une analyse genre de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) au Maroc, conduite par le MSPS en partenariat avec la GIZ dans le cadre du projet régional « Protection sociale pour les femmes

dans la région MENA ». Cette étude examine, sous le prisme du genre, les modalités d'accès à l'AMO, en accordant une attention particulière aux femmes travaillant dans des coopératives et dans le secteur informel. Elle vise, à ce titre, à identifier les contraintes qui limitent leur accès effectif à la couverture médicale et à dégager des pistes d'action susceptibles de favoriser une protection sociale plus équitable et inclusive.

En matière de disponibilité et d'accessibilité des données sensibles au genre, le dispositif statistique et informationnel du secteur de la santé devrait être prochainement enrichi par la publication des résultats de la septième Enquête Nationale sur la Population et la Santé Familiale (ENPSF 2025-2026). Lancée en novembre 2025, cette enquête vise à actualiser les principaux indicateurs démographiques et sanitaires du pays.

Réalisée avec l'appui de l'UNICEF, du Fonds mondial, du FNUAP, de l'Organisation mondiale de la Santé et de la Ligue des États arabes, en coordination avec le HCP, l'ENPSF 2025-2026 permettra de recueillir des informations détaillées sur la santé et la nutrition des enfants, la santé maternelle, la fécondité et la santé reproductive des femmes. Elle s'appuie, à cet effet, sur un échantillon représentatif de 16.000 ménages répartis dans les douze régions du Royaume.

Cette dynamique a été confortée par l'adoption, le 22 juillet 2026 par le Conseil de Gouvernement, du projet de Loi n° 52.26 relatif au système d'information sanitaire national intégré qui marque une étape importante dans la transformation numérique du secteur de la santé. Ce projet prévoit la mise en place d'un cadre national de référence pour la collecte, la gestion et l'échange des données sanitaires, reposant notamment sur une plateforme centrale, un dossier médical partagé, un identifiant sanitaire national et un système d'information hospitalier public unifié. Son application devrait, ainsi, contribuer à améliorer l'interopérabilité des systèmes, le suivi des parcours de soins, la qualité des prestations et le pilotage de l'action publique en matière de santé, tout en garantissant la protection, la confidentialité et la sécurité des données personnelles.

La mise en œuvre de ce dispositif offre, dès lors, une réelle opportunité pour renforcer la disponibilité des données sanitaires ventilées par sexe, ce qui permettrait de mieux cerner les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès aux soins, de recours aux prestations, de parcours thérapeutiques et de résultats sanitaires, et d'améliorer, de fait, le ciblage, le suivi et l'évaluation sous le prisme du genre des politiques publiques de santé.

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

La loi cadre n°06-22 relative au système national de santé consacre explicitement les principes d'égalité et d'équité en matière de santé. Son article 4 érige l'intégration de la dimension genre dans les politiques, les programmes et les différents plans et stratégies de santé en l'un des principes fondateurs régissant le système national de santé.

Conformément à ce principe, le MSPS poursuit le déploiement de plusieurs programmes visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès aux soins et aux services de santé, ainsi qu'à renforcer la protection des droits des femmes et des enfants. Il s'agit notamment des programmes suivants :

- Le programme de la santé de la mère et de l'enfant, qui vise, notamment, à améliorer la santé maternelle et infantile et à réduire la mortalité maternelle et infanto-juvénile ;

- Le Plan Stratégique National Intégré (PSNI) de lutte contre le VIH, les Hépatites Virales et les Infections Sexuellement Transmissibles au titre de la période 2024-2030 : fondé sur les principes des droits humains, de l'égalité de genre et de la lutte contre la discrimination et l'exclusion, ce plan est décliné en un plan opérationnel national et en 12 plans stratégiques régionaux, afin de mieux adapter ses interventions aux besoins des populations et aux spécificités territoriales ;
- Le Programme National de la Santé pour la Prise en Charge des Femmes et Enfants Victimes de Violence : ce dispositif assure aux victimes un accès gratuit aux prestations médicales et médico-légales au sein des structures publiques de santé. Il repose, notamment, sur le déploiement d'unités intégrées de prise en charge implantées dans les établissements de santé et sur des actions complémentaires de sensibilisation, de formation et d'accompagnement destinées à renforcer la prévention et la réponse aux violences basées sur le genre.

S'agissant de l'accompagnement de la généralisation de l'Assurance Maladie Obligatoire, le MSPS contribue au renforcement de l'information et de la sensibilisation des différentes catégories de la population, notamment des femmes exerçant sous le statut d'auto-entrepreneures. Les actions engagées portent, entre autres, sur le déploiement de campagnes de communication, le développement des services numériques et la facilitation de l'orientation vers les prestations de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), en vue de favoriser un accès effectif des femmes à leurs droits en matière de couverture médicale et de protection sociale.

Il convient de noter dans ce cadre, que la dynamique de l'élargissement de la couverture médicale se poursuit en 2026. Ainsi, l'AMO de base couvre plus de 32,5 millions de bénéficiaires, soit près de 89% de la population marocaine, contre 42% avant le lancement de la réforme.

Par régime, l'AMO Tadamon a profité à 11 millions de bénéficiaires depuis l'entrée en vigueur de ce régime. Le régime AMO TNS couvre, pour sa part, plus de 4 millions de bénéficiaires, assurés principaux et ayants droit compris, parmi les professionnels, les travailleurs indépendants et les personnes non salariées exerçant une activité libérale. Le régime AMO Achamil, s'adressant aux personnes en mesure de s'acquitter des cotisations et n'exerçant aucune activité, rémunérée ou non, compte 484.000 immatriculés, contre 313.000 un an auparavant, soit une progression de près de 55%

6.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche de performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensibles au genre développée par le MSPS couvre 4 de ses programmes budgétaires, respectivement consacrés, aux ressources humaines et au renforcement des capacités du système de santé, à la santé reproductive, à la santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques, à la surveillance épidémiologique et veille et sécurité sanitaires, à la prévention et au contrôle des maladies, ainsi qu' aux actions et prestations de soins primaires, pré hospitaliers et hospitaliers (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Ressources humaines et renforcement des capacités du système de santé	Optimiser la gestion des établissements de santé ainsi que leur dotation en ressources humaines qualifiées pour une meilleure offre de soins	Pourcentage des professionnels de santé affectés en milieu rural et dans les zones enclavées	Part des femmes affectées en milieu rural et dans les zones enclavées	78%	75%
			Part des hommes affectés en milieu rural et dans les zones enclavées	22%	25%
	Augmenter la capacité de la formation de base et les bénéficiaires de la formation continue	Nombre des lauréats des Instituts Supérieurs des Professions Infirmières et Techniques de Santé (ISPITS) et des Instituts de Formation Professionnelle dans le domaine de la Santé (IFPS)	Part des lauréates des ISPITS et des IFPS	80%	75%
			Part des lauréats des ISPITS et des IFPS	20%	25%
		Nombre de fonctionnaires bénéficiaires des sessions de la formation continue	Part de fonctionnaires femmes bénéficiaires des sessions de la formation continue	62%	65%
			Part de fonctionnaires hommes bénéficiaires des sessions de la formation continue	38%	35%
	Institutionnaliser une fonction publique équitable basée sur un système de compétences	Part des femmes nommées pour occuper des postes de responsabilité		22%	25,5%
Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques	Améliorer la santé de la mère et la santé reproductive	Nombre de sorties réalisées par les Unités Sanitaires Mobiles		12.859	12.000
		Taux d'utilisation des méthodes contraceptives modernes		10,22%	16%
	Assurer l'accès aux prestations sanitaires pour les populations à besoins spécifiques notamment les personnes en situation de handicap, les personnes âgées et les femmes et enfants victimes de violences	Effectif des femmes victimes de violences physiques et sexuelles prises en charge au niveau des unités intégrées de prise en charge des femmes victimes de violence implantées dans les hôpitaux		31.129	33.000
		Pourcentage de personnes (adultes et enfants) vivant avec le	Pourcentage des femmes vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral	95%	95%

Surveillance épidémiologique, veille et sécurité sanitaires, prévention et contrôle des maladies	Renforcer la prévention et le contrôle des maladies	VIH recevant un traitement antirétroviral	Pourcentage des hommes vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral	95%	95%
		Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF)	Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF) pour les femmes	89,4%	94%
			Taux de succès thérapeutique de la tuberculose toute forme (TTF) pour les hommes	89,4%	94%
		Taux de participation au dépistage du cancer du sein	Taux de participation au dépistage du cancer en milieu urbain	26,94%	40%
			Taux de participation au dépistage du cancer en milieu rural	28,81%	40%
Actions et Prestations de Soins Primaires, Pré hospitaliers et Hospitaliers	Améliorer l'accès aux soins et la prise en charge hospitalière	Taux de réponse aux requêtes médico-sociales émanant des particuliers et différentes institutions selon le sexe	Taux de réponse aux requêtes médico-sociales émanant des particuliers et différentes institutions (hommes)	72%	97%
			Taux de réponse aux requêtes médico-sociales émanant des particuliers et différentes institutions (Femmes)	75%	92%

Source : MSPS, 2026

Tableau 19 : Chaine de résultats sensible au genre mise en place par le MSPS

Il ressort de l'examen de cette chaîne de résultats que le suivi du niveau de réalisation de l'objectif, associé au programme budgétaire dédié aux ressources humaines et au renforcement des capacités du système de santé, visant à optimiser la gestion des établissements de santé ainsi que leur dotation en ressources humaines qualifiées pour une meilleure offre de soins, s'appuie notamment sur deux sous-indicateurs de performance désagrégés par sexe. Ces derniers mesurent respectivement les parts des femmes et des hommes affectés en milieu rural et dans les zones enclavées. En 2025, ces parts se sont établies à 78% pour les femmes et à 22% pour les hommes.

Le suivi du niveau de réalisation de l'objectif portant sur l'augmentation de la capacité de la formation de base et les bénéficiaires de la formation continue, associé au même programme repose, entre autres, sur :

- Deux sous indicateurs de performance sensibles au genre mesurant les parts des lauréates et des lauréats des Instituts Supérieurs des Professions Infirmières et des Techniques de Santé (ISPITS) et des Instituts de Formation Professionnelle en Santé (IFPS). En 2025, ces parts ont atteint respectivement 80% pour les lauréates et 20% pour les lauréats. Il convient de souligner, à cet égard, que les programmes de formation dispensés par les ISPITS prennent en considération les questions liées à l'égalité de genre et à la lutte contre les violences basées sur le genre ;

- Deux sous indicateurs de performance désagrégés par sexe relatifs à la part des fonctionnaires femmes et à celle des fonctionnaires hommes bénéficiaires des sessions de formation continue. En 2025, les fonctionnaires femmes ont représenté 62% des bénéficiaires, contre 38% pour les hommes.

Par ailleurs, le suivi de l'objectif visant l'institutionnalisation d'une fonction publique équitable basée sur un système de compétences repose notamment sur un indicateur de performance mesurant la part des femmes nommées pour occuper des postes de responsabilité. Cette part a atteint 22% en 2025.

S'agissant du programme budgétaire consacré à la santé reproductive, à la santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques, le suivi du degré de concrétisation de son objectif visant à assurer l'accès aux prestations sanitaires pour les populations à besoins spécifiques notamment les personnes en situation de handicap, les personnes âgées et les femmes et enfants victimes de violences est assuré notamment par un indicateur de performance mesurant l'effectif des femmes victimes de violences physiques et sexuelles prises en charge au niveau des unités intégrées de prise en charge des femmes victimes de violences implantées dans les hôpitaux. En 2025, cet effectif a atteint 31.129 femmes prises en charge contre 28.801 en 2024.

A ce titre, le MSPS œuvre à consolider les acquis du Programme National de la Santé pour la Prise en Charge des Femmes et Enfants Victimes de Violence dans le cadre de la mise en place des Groupements sanitaires territoriaux. Cette démarche a pour objectif d'assurer la pérennité des dispositifs déployés et l'amélioration continue de la qualité des services de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence. Dans la même perspective, le Ministère assure le suivi et la supervision de la mise en œuvre de ses engagements dans le cadre de la Déclaration de Marrakech 2020, notamment à travers la mise en œuvre du protocole national de prise en charge des femmes victimes de violence et le renforcement des interventions de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants.

Concernant le programme budgétaire relatif à la surveillance épidémiologique, à la veille et à la sécurité sanitaires, à la prévention et au contrôle des maladies, le suivi de la réalisation de son objectif portant sur le renforcement de la prévention et du contrôle des maladies repose, entre autres, sur deux sous-indicateurs de performance désagrégés par sexe. Ils mesurent le pourcentage des femmes et des hommes vivant avec le VIH recevant un traitement antirétroviral. Ils se sont élevés à 95% en 2025, signifiant que les femmes bénéficient d'un accès égal aux hommes au traitement antirétroviral.

Quant au programme budgétaire consacré aux actions et prestations de soins primaires, pré hospitaliers et hospitaliers, le suivi du niveau de réalisation de son objectif visant l'amélioration de l'accès aux soins et à la prise en charge hospitalière est apprécié notamment par deux sous-indicateurs de performance désagrégés par sexe mesurant le taux de réponse aux requêtes médico-sociales émanant des particuliers femmes et hommes. En 2025, ce taux s'est situé à environ 75% pour les requêtes formulées par des femmes et à 72% pour celles émanant des hommes.

7. Département chargé de l'Education Nationale et du Préscolaire

L'éducation constitue un levier déterminant de réduction des inégalités, de promotion de l'égalité des chances et de valorisation du capital humain. À ce titre, le Département chargé de l'Éducation Nationale et du Préscolaire (DENP) poursuit ses efforts en faveur d'une prise en compte renforcée de la dimension genre dans sa programmation, afin de favoriser un accès équitable des filles et des garçons à une éducation de qualité, dans le prolongement des orientations de la feuille de route pour la réforme du système de l'éducation nationale 2022-2026.

7.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

En complément de l'analyse genre de ses domaines d'intervention, réalisée en 2019 avec l'appui d'Expertise France et de l'AFD, le DENP dispose d'un dispositif informationnel riche, alimenté notamment par le système d'information MASSAR. Ce système centralise les données administratives relatives aux élèves et permet d'assurer un suivi individualisé de leurs parcours scolaires. L'exploitation des données ventilées par sexe issues de ce système, complétées par celles relatives aux dispositifs d'appui social, contribue à la production régulière d'indicateurs permettant de suivre les écarts entre les filles et les garçons en matière d'accès aux différents cycles d'enseignement, de parcours, de réussite et de maintien dans le système éducatif, selon les différents échelons territoriaux.

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

Fondée sur les principes d'équité et d'égalité des chances, la loi-cadre n° 51-17 relative au système d'éducation, de formation et de recherche scientifique consacre le caractère obligatoire de l'enseignement scolaire pour les enfants des deux sexes de 4 à 16 ans. Elle prévoit, également, des mesures spécifiques en faveur de la scolarisation dans les milieux ruraux, périurbains et les zones déficitaires, notamment, la généralisation de la scolarisation des filles rurales à travers la mise en place de programmes locaux adaptés.

La Feuille de route 2022-2026 pour la réforme du système éducatif, qui constitue le cadre d'opérationnalisation des orientations de ladite loi-cadre, fixe notamment pour objectifs l'amélioration des apprentissages fondamentaux et la réduction de la déperdition scolaire. Dans ce cadre, le Programme National de Généralisation et de Développement du Préscolaire (PNGDP) vise à favoriser, dès la petite enfance, un accès plus équitable aux apprentissages. Son déploiement est également susceptible de soutenir la participation économique des femmes, à travers le développement de l'éducation de la petite enfance ainsi que la création d'emplois dans un secteur caractérisé par une forte présence féminine.

Parallèlement, le Département poursuit le renforcement des dispositifs visant à réduire les disparités sociales et territoriales en matière d'accès à l'éducation, en accordant une attention particulière aux enfants issus du milieu rural et des zones défavorisées.

La lutte contre l'abandon scolaire constitue, à cet égard, un levier essentiel pour préserver les parcours éducatifs des filles, particulièrement lors du passage de l'enseignement primaire au secondaire collégial. Les interventions déployées, à cet effet, associent des mécanismes de veille éducative et d'accompagnement pédagogique à des prestations d'appui social portant notamment sur l'hébergement, la restauration, les bourses et le

transport scolaire. Elles sont complétées par des actions de sensibilisation des familles et de mobilisation des acteurs territoriaux, en vue de créer des conditions favorables à la poursuite de la scolarité des filles jusqu'au terme de l'enseignement obligatoire.

La prise en compte de la dimension genre concerne, en outre, l'environnement pédagogique et culturel de l'école. Elle s'appuie, notamment, sur la révision continue des curricula, des programmes, des manuels scolaires et des outils didactiques, en vue de promouvoir les valeurs de l'égalité et de prévenir la reproduction des stéréotypes et des représentations discriminatoires. Le renforcement des capacités des personnels éducatifs et administratifs en matière d'égalité de genre, d'éducation inclusive et de prévention des violences contribue, pour sa part, à favoriser un environnement scolaire davantage sûr, équitable et propice à la réussite de toutes et de tous.

En outre, les programmes d'éducation non formelle et les Écoles de la deuxième chance offrent aux enfants et aux jeunes ayant interrompu leur scolarité des possibilités de réintégration dans le système éducatif ou d'orientation vers la formation professionnelle et le marché du travail. Ces dispositifs revêtent une importance particulière pour les jeunes filles déscolarisées, en leur permettant d'acquérir des compétences fondamentales, techniques et professionnelles susceptibles de renforcer leur employabilité et leurs perspectives d'insertion.

Cette démarche est complétée par la poursuite de l'implication du Département dans la prévention des violences fondées sur le genre et la protection du droit des filles à l'éducation.

Dans la même perspective, le DENP poursuit la mise en œuvre des actions en faveur du développement du leadership féminin, de la valorisation des parcours professionnels des fonctionnaires femmes et de la promotion de leur accès aux postes de responsabilité.

7.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensibles au genre développée par le DENP couvre trois de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, le programme portant sur la gouvernance du système et la mobilisation des acteurs, celui dédié à l'équité, à l'égalité des chances et à l'obligation de scolarité, ainsi que le programme consacré à l'enseignement qualifiant et post-secondaire pour la promotion de l'individu et de la société.

7.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Département

La dimension genre y est explicitement prise en compte à travers plusieurs indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Ces derniers contribuent au suivi du niveau de réalisation des objectifs associés aux principaux leviers d'intervention mobilisés par le Département en faveur de la promotion de l'équité et de l'égalité entre les filles et les garçons en matière d'accès à l'enseignement et de parcours scolaire, ainsi que du renforcement de l'accès des femmes aux postes de responsabilité au sein du Département (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Gouvernance du système et mobilisation des acteurs	Institutionnaliser l'approche genre au niveau du système éducatif	Part des responsables des établissements scolaires bénéficiaires formés à la lutte contre la violence basée sur le genre		12,30%	32%
		Taux de représentativité de la femme dans les postes de responsabilité		7,40%	23%
Equité, égalité des chances et obligation de scolarité	Accélérer la généralisation du préscolaire pour les enfants de 4-5 ans	Taux net de scolarisation au préscolaire (4 à 5 ans)	Taux net de scolarisation filles au préscolaire	81%	89,90%
			Taux net de scolarisation garçons au préscolaire	80%	88,90%
			Indice de parité global filles/garçons au préscolaire	1,02	1,01
		Nombre d'enfants par éducatrice	Nombre d'enfants par éducatrice rural	17	20
			Nombre d'enfants par éducatrice urbain	21	20
	Scolariser l'ensemble des élèves à la fin du cycle primaire	Taux net de scolarisation au primaire	Taux net de scolarisation filles –total-	100%	100%
			Taux net de scolarisation garçons –total-	97,80%	98,90%
			Indice de parité global filles/garçons	1,02	1
		Nombre d'élèves ayant abandonnés au primaire	Nombre d'élèves ayant abandonnés au primaire -filles-	33.077	25.098
			Nombre d'élèves ayant abandonnés au primaire -garçons-	39.719	26.123
	Garantir la scolarisation à tous les élèves de l'enseignement collégial	Taux net de scolarisation au collégial	Taux net de scolarisation des filles -total-	82,50%	84,95%
			Taux net de scolarisation garçons –total-	74,70%	77,61%
			Indice de parité filles/garçons global	1,10	1
		Nombre de bénéficiaires des services de l'appui social au collégial	Nombre de bénéficiaires des services de l'appui social -filles-	72.966	75.155
		Nombre d'élèves ayant abandonnés au collège	Nombre d'élèves ayant abandonnés au collège -filles-	50.425	46.223
			Nombre d'élèves ayant abandonnés au collège -garçons-	94.319	86.459
Enseignement qualifiant et post-secondaire pour la promotion de	Garantir aux élèves la poursuite de leurs études au secondaire qualifiant	Taux net de scolarisation au qualifiant	Taux net de scolarisation filles-total	62%	62,94%
			Taux net de scolarisation garçons-total	45%	45,91%

l'individu et de la société		Nombre de bénéficiaires des services de l'appui social au qualifiant	Nombre des bénéficiaires des services de l'appui social au qualifiant –filles-	46.317	47.707
		Nombre d'élèves ayant abandonnés au qualifiant	Nombre d'élèves ayant abandonnés au qualifiant -filles-	24.582	22.534
			Nombre d'élèves ayant abandonnés au qualifiant -garçons-	34.057	31.219

Source : DENP, 2026

Tableau 20 : Chaîne de résultats sensible au genre développée par le DENP

S'agissant du programme budgétaire relatif à la gouvernance du système et à la mobilisation des acteurs, le suivi de la réalisation de son objectif visant à institutionnaliser l'approche genre dans le système éducatif s'appuie sur deux indicateurs de performance sensibles au genre. Leurs réalisations en 2025 se présentent comme suit :

- La proportion de responsables d'établissements scolaires formés à la lutte contre les violences basées sur le genre a atteint 12,3 ;
- Le taux de représentativité des femmes dans les postes de responsabilité s'est élevé à 7,4%.

Il convient de signaler, à cet égard, le lancement par le DENP, en mars 2026, du programme National de Mentorat pour le leadership Féminin qui a pour objectifs de soutenir le développement professionnel des fonctionnaires femmes et de promouvoir leur accès aux postes de responsabilité dans le secteur de l'éducation nationale.

Concernant le programme budgétaire dédié à l'équité, à l'égalité des chances et à l'obligation de scolarité, le suivi de la réalisation de ses objectifs relatifs à l'accélération de la généralisation du préscolaire pour les enfants de 4-5 ans, à la scolarisation de l'ensemble des élèves à la fin du cycle primaire et à la garantie de la scolarisation à tous les élèves de l'enseignement collégial, repose sur plusieurs sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Les réalisations enregistrées, en 2025, par ces sous-indicateurs de performance sont déclinées comme suit :

- Un taux net de scolarisation au préscolaire de 81% pour les filles contre 80% pour les garçons;
- Un indice de parité global (filles/garçons) au préscolaire de 1,02 en 2025 contre 1 en 2024;
- Un taux net de scolarisation au primaire de 100 % des filles contre 97,8% pour les garçons ;
- Un effectif de 33.077 filles ayant abandonné le primaire contre 39.719 garçons ;
- Un taux net de scolarisation au secondaire collégial de 82,5% pour les filles contre 74,7% pour les garçons ;
- Un indice global de parité filles/garçons au collégial de 1,10 contre 0,96 en 2024 ;
- Un effectif de 72.966 filles bénéficiaires des services de l'appui social ;
- Un effectif de 50.425 filles ayant abandonné l'enseignement collégial, contre 94.319 garçons.

Quant au programme budgétaire consacré à l'enseignement qualifiant et post-secondaire pour la promotion de l'individu et de la société, le suivi de la réalisation de son objectif visant à garantir aux élèves la poursuite des études au cycle secondaire qualifiant, est assuré par

plusieurs sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Les niveaux atteints par ces sous-indicateurs en 2025 sont présentés ci-après :

- Un taux net de scolarisation des filles à l'enseignement qualifiant de 62% contre 45% pour les garçons ;
- Un effectif de 46.317 filles bénéficiaires des services de l'appui social au cycle secondaire qualifiant ;
- Un effectif de 24.582 filles ayant abandonné l'enseignement secondaire qualifiant, contre 34.057 garçons.

Ces résultats font ressortir des taux nets de scolarisation des filles supérieurs à ceux des garçons dans les cycles primaire, secondaire collégial et secondaire qualifiant. Ils indiquent également que les effectifs de filles ayant abandonné leur scolarité sont inférieurs à ceux des garçons dans les trois cycles considérés. Ces évolutions mettent en évidence la pertinence des mesures déployées par le DENP et l'intérêt d'en consolider la mise en œuvre, en vue de réduire durablement la déperdition scolaire des filles et des garçons.

A ce titre, le DENP continue de déployer plusieurs mesures de lutte contre l'abandon scolaire, notamment, l'élargissement de la couverture des collèges pionniers, l'extension du réseau des écoles de la deuxième chance de nouvelle génération, le renforcement de la coordination avec les différents secteurs concernés en vue de fiabiliser les listes des élèves en situation d'abandon, l'intensification des campagnes de mobilisation et de sensibilisation associant l'ensemble des intervenants ainsi que la consolidation des mécanismes d'encadrement et de suivi pédagogique pour l'accompagnement continu des élèves.

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

En plus des programmes et projets pris en compte dans sa chaîne de résultats sensible au genre, le DENP met en œuvre plusieurs actions et initiatives en faveur de la promotion de l'égalité entre les élèves filles et garçons et de la lutte contre les violences fondées sur le genre. Celles-ci portent principalement sur ce qui suit :

- ➔ Poursuite de la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre la violence basée sur le genre, notamment à travers l'élaboration et la diffusion de supports de communication bilingues, la prise en compte des facteurs socioculturels et des enjeux de sécurité susceptibles d'entraver la scolarisation des filles en milieu rural et la prévention du décrochage scolaire des adolescentes ;
- ➔ Accompagnement, en partenariat avec l'UNICEF, des adolescentes en situation de vulnérabilité dans les transitions entre les cycles d'enseignement en milieu rural ;
- ➔ Déploiement, en partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP), du programme de déconstruction des stéréotypes de genre dans les choix et orientations scolaires et professionnelles, couvrant la période 2023-2027 ;
- ➔ Mise en œuvre, en partenariat avec la Banque Européenne d'Investissement (BEI), du programme de reconstruction post-séisme (2024-2030) intégrant la dimension genre ;
- ➔ Déploiement, en partenariat avec la GIZ, du projet FATATECH ayant pour objectif le renforcement de l'inclusion numérique des jeunes filles et leur orientation vers les métiers du numérique. En 2025, ce projet a permis de sensibiliser 3.052 jeunes filles au numérique, à la programmation informatique et à la robotique.

8. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et de l'Innovation

En cohérence avec les orientations du Plan National d'Accélération de la Transformation de l'Écosystème de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation à l'horizon 2030 (PACTE ESRI 2030), fondées notamment sur l'équité, l'égalité des chances et l'inclusion sociale, le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de l'Innovation (MESRSI) consolide son engagement en faveur d'une prise en compte accrue des enjeux liés à la réduction des inégalités de genre et à la lutte contre toutes les formes de discrimination fondées sur le genre dans ses domaines d'intervention.

8.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le MESRSI dispose d'un système d'information couvrant les principales dimensions de ses domaines d'intervention et intégrant un large éventail de données ventilées par sexe. Ces données permettent notamment de suivre l'évolution des effectifs des nouveaux inscrits, des étudiants et des diplômés selon le cycle d'études, l'université, l'établissement, le domaine de formation et le territoire. Elles portent, également, sur les ressources humaines du secteur, notamment les enseignants-chercheurs et le personnel administratif, ainsi que sur l'accès aux services sociaux universitaires.

Le Ministère s'appuie sur les analyses et les traitements réalisés à partir des données issues de ce système d'information pour éclairer et orienter ses actions en faveur de la promotion de l'égalité de genre, compte tenu de l'indisponibilité, à ce jour, d'une analyse genre sectorielle couvrant l'ensemble de ses domaines d'intervention.

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

Le MESRSI poursuit ses efforts en faveur d'une intégration renforcée de la dimension genre dans la stratégie, la programmation et les dispositifs de gouvernance du secteur de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation. Son action vise, notamment, à favoriser l'égalité des chances entre les étudiantes et les étudiants en matière d'accès à l'enseignement supérieur, de réussite académique et de bénéfice des services universitaires, ainsi qu'à valoriser les compétences et les parcours professionnels des femmes exerçant dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation.

Cette orientation s'inscrit dans le prolongement des principes d'équité, d'inclusion et d'égalité des chances, portés par le Plan national d'accélération de la transformation de l'écosystème de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation à l'horizon 2030 (PACTE ESRI 2030).

8.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats développée par le MESRSI couvre trois de ses programmes budgétaires, en l'occurrence, les programmes consacrés au pilotage et à la gouvernance, à l'enseignement supérieur ainsi qu'à l'appui social aux étudiants.

8.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Ministère

La dimension genre y est explicitement intégrée à travers des indicateurs et plusieurs sous-indicateurs de performance sensibles au genre (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Pilotage et Gouvernance	Optimiser la gestion des ressources humaines et développer leurs compétences	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité		32%	45%
		Taux de participation à la formation continue	Taux de participation des femmes à la formation continue	48%	40%
Enseignement Supérieur	Améliorer le rendement interne du système de l'enseignement supérieur et l'employabilité des lauréats	Taux apparent de diplomation au cycle de licence dans l'enseignement supérieur universitaire public selon le sexe	Taux apparent de diplomation des filles au cycle de licence	-	45%
			Taux apparent de diplomation des garçons au cycle de licence	-	35%
Appui social aux étudiants	Répondre à la demande de logements et de restauration des étudiants	Taux de satisfaction des demandes de logement	Taux de satisfaction des demandes de logement des garçons	45%	42%
			Taux de satisfaction des demandes de logement des filles	49%	47%

Source : MESRSI, 2026

Tableau 21 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le MESRSI

Ainsi, le suivi de la réalisation de l'objectif visant à optimiser la gestion des ressources humaines et à développer leurs compétences, associé au programme budgétaire consacré au pilotage et à la gouvernance, repose notamment sur un indicateur et un sous indicateur de performance sensibles au genre. Ces derniers mesurent respectivement le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité et le taux de leur participation à la formation continue. En 2025, ces deux taux se sont établis respectivement à 32% et 48%.

Concernant le programme budgétaire dédié à l'enseignement supérieur, le suivi de la réalisation de son objectif portant sur l'amélioration du rendement interne du système de l'enseignement supérieur et l'employabilité des lauréats s'appuie sur deux sous indicateurs de performance sensibles au genre. Nouvellement intégrés dans la chaîne de résultats sensible au genre du Ministère, ces sous-indicateurs mesurent le taux apparent de diplomation au cycle de licence des étudiantes et celui des étudiants.

S'agissant du programme budgétaire consacré à l'appui social aux étudiants, le niveau de réalisation de son objectif qui vise à répondre à la demande d'hébergement des étudiants est apprécié, notamment, à travers deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Ces derniers mesurent le taux de satisfaction des demandes de logement des étudiantes et celui des étudiants. En 2025, ce taux a atteint 49% pour les étudiantes et 45% pour les étudiants. Il est à noter, à cet égard, que le réseau national de cités universitaires est composé de 27 cités universitaires, offrant une capacité litière globale de 58.426 lits, dont près de 65% sont réservés aux étudiantes.

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

En complément des leviers d'action retracés dans sa chaîne de résultats sensible au genre, le MESRSI œuvre à travers plusieurs actions et mesures pour promouvoir l'égalité de genre. Ces interventions portent sur ce qui suit :

- *Prévention des stéréotypes de genre et lutte contre les violences fondées sur le genre :*
  - Elaboration en cours, en partenariat avec la Banque Mondiale, d'un projet visant à renforcer le recours à l'information et au signalement des faits de violences fondées sur le genre, notamment, le harcèlement dans les universités. Ce projet prévoit la mise en place d'un protocole d'écoute et d'orientation applicable par les centres d'écoute implantés dans les universités et les cités universitaires ;
  - Poursuite des actions de sensibilisation des étudiants et étudiantes aux enjeux liés à la prévention et à la lutte contre les violences basées sur le genre ;
  - Sensibilisation des acteurs universitaires aux enjeux de l'égalité de genre et de la lutte contre les stéréotypes de genre.
- *Promotion de l'égalité des chances entre les étudiantes et les étudiants en matière d'accès aux services sociaux universitaires*
  - Octroi de 438.971 bourses au titre l'année universitaires 2025-2026, selon les données disponibles au 13 juillet 2026, dont 63% ont été attribuées aux étudiantes[39]. Il convient de mentionner, dans ce cadre, que l'Office National des Œuvres Universitaires Sociales et Culturelles (ONOUSC) poursuit ses actions pour élargir et diversifier les sources de financement des bourses, afin de consolider la pérennité du dispositif et de renforcer sa capacité à répondre à l'évolution des besoins ;
  - Distribution de plus de 12,68 millions de repas au cours de l'année universitaire 2025-2026, dont près de 7,6 millions au profit des étudiantes, soit près de 60% de l'ensemble des repas distribués[40] ;
  - Déploiement par l'ONOUSC d'une offre diversifiée d'activités sportives et culturelles tenant compte des besoins des étudiantes, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et de renforcer leur intégration dans la vie universitaire;
  - Généralisation, à l'ensemble des cités universitaires, des cellules, de médiation et de soutien psychologique afin de prévenir les situations de vulnérabilité et de favoriser le bien-être psychologique des étudiantes et des étudiants.

[39] Le Registre Social Unifié (RSU), intégré à la plateforme MINHATY, demeure le critère unique d'éligibilité aux bourses sociales, garantissant une plus grande équité dans l'attribution des bourses sociales.

[40] La généralisation du système de cartes électroniques permet aux étudiantes et aux étudiants d'accéder aux services de restauration universitaire, à travers un dispositif modernisé de réservation et de contrôle, contribuant ainsi à simplifier les procédures et à améliorer la qualité des prestations offertes.

9. Département chargé de la Formation Professionnelle

Le Département de la Formation Professionnelle (DFP) jouit d'un rôle central en faveur de la valorisation du capital humain des femmes et de renforcement de leur autonomisation économique. Dans cette perspective, le Département poursuit la mise en œuvre des actions destinées à favoriser un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle, conformément à l'un des axes de sa stratégie d'action consacré à la garantie, pour toutes et tous, d'un accès à la formation tout au long de la vie.

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

L'intégration de la dimension genre dans la programmation et la budgétisation du DFP s'appuie sur les enseignements issus de plusieurs analyses genre de ses domaines d'intervention, menées entre 2017 et 2019, en partenariat avec le CE-BSG, l'AFD et le Millennium Challenge Corporation (MCC)[41].

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

De par ses missions, le Département de la Formation professionnelle (DFP) joue un rôle essentiel dans la consolidation du capital humain des femmes et le renforcement de leur autonomisation économique. En favorisant leur accès à des formations qualifiantes, diversifiées et adaptées aux besoins du marché du travail, le Département contribue au développement de leurs compétences, à l'amélioration de leur employabilité et à leur insertion professionnelle.

Cette orientation s'inscrit au cœur du premier axe stratégique du DFP, qui vise à garantir l'accès de toutes et de tous à la formation tout au long de la vie, à travers l'ouverture du système de formation professionnelle aux différentes catégories de la population et l'instauration de modalités d'accès plus souples. Une attention particulière est, à ce titre, accordée aux personnes issues des zones rurales et périurbaines, aux ménages à revenu limité, aux personnes en situation de handicap ainsi qu'à celles confrontées à des situations particulières. Cette approche inclusive revêt un enjeu majeur pour les femmes appartenant à ces différentes catégories, qui peuvent être confrontées à des contraintes multiples d'accès à la formation et aux opportunités économiques.

La contribution du DFP est également appelée à se renforcer dans le cadre de la mise en œuvre de la Feuille de route pour l'emploi, adoptée en février 2025, qui prévoit notamment l'élargissement de la formation par apprentissage et accorde une attention particulière aux jeunes NEET dont près de 72% sont des femmes.

9.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DFP couvre ses trois programmes budgétaires, à savoir le programme relatif à la gouvernance du système de la formation professionnelle et à la mobilisation des acteurs et partenaires, celui dédié à la conduite et au pilotage du système de la formation professionnelle ainsi que le programme portant sur le développement et l'appui à la mise en œuvre de l'offre de la formation

[41] Les précédentes éditions du Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre présentent de manière détaillée ces différentes analyses genre réalisées par le Département.

professionnelle. La dimension genre y est explicitement intégrée, à travers plusieurs objectifs, indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre (voir le tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Gouvernance du système de la formation professionnelle et mobilisation des acteurs et partenaires	Assurer l'égalité professionnelle au Département de la Formation Professionnelle	Part des femmes responsables		43%	43%
Conduite et pilotage du système de la formation professionnelle	Assurer le rapprochement entre le besoin en compétences et l'offre de formation en tenant compte de l'aspect genre	Effectif des bénéficiaires de la formation Professionnelle –global-	Le pourcentage des filles bénéficiaires de la formation professionnelle –global-	49%	50%
		Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle - formation résidentielle -	Le pourcentage des filles bénéficiaires de la formation professionnelle - La formation résidentielle -	53%	52%
		Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle - La formation alternée-	Pourcentage des filles bénéficiaires de la formation professionnelle - La formation alternée-	33%	35%
		Effectif des bénéficiaires de la formation professionnelle - La formation par apprentissage-	Pourcentage des filles bénéficiaires de la formation professionnelle - La formation par apprentissage-	48%	57%
	Élargir l'accessibilité au secteur pour les personnes à besoins spécifiques en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes	Effectif des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle	Pourcentage des filles à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle	7%	8%
		Effectifs des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle - Formation des détenus-	Pourcentage des filles à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle - Formation des détenus-	5%	6%
		Effectifs des populations à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle - Formation des personnes en situation d'handicap-	Pourcentage des filles à besoins spécifiques bénéficiaires de la formation professionnelle - Formation des personnes en situation d'handicap-	37%	35%

	Renforcer la cohésion sociale	Nombre des bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des établissements privés de formation professionnelle accrédités	Pourcentage des filles bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des établissements privés de formation professionnelle accrédités	50%	55%
Développement et Appui à la mise en œuvre de l'Offre de la Formation Professionnelle	Améliorer la qualité de formation et la performance des opérateurs en tenant compte de la dimension genre	Taux d'insertion des lauréats de la formation professionnelle dans le tissu économique	Taux d'insertion des lauréates filles de la formation professionnelle dans le tissu économique		65%

Source : DFP, 2026

Tableau 22 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DFP

Le suivi du niveau de réalisation de l'objectif du programme budgétaire relatif à la gouvernance du système de la formation professionnelle et à la mobilisation des acteurs et partenaires, visant à assurer l'égalité professionnelle au DFP, repose notamment sur un indicateur de performance sensible au genre mesurant la part des femmes responsables. Cette part a atteint 43% en 2025 contre 41% en 2024.

S'agissant du programme budgétaire consacré à la conduite et au pilotage du système de la formation professionnelle, l'appréciation du niveau de concrétisation de ses objectifs portant sur le rapprochement entre le besoin en compétences et l'offre de formation en tenant compte de l'aspect genre, sur l'élargissement de l'accessibilité au secteur pour les personnes à besoins spécifiques en tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes, ainsi que sur le renforcement de la cohésion sociale s'appuie sur plusieurs sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Les niveaux enregistrés par ces sous-indicateurs en 2025 sont déclinés comme suit :

- Un taux d'accès des filles à la formation professionnelle, toutes filières confondues, de 49% contre 50% en 2024 ;
- Un taux d'accès des filles à la formation résidentielle de 53% contre 52% en 2024 ;
- Un taux d'accès des filles à la formation alternée de 33% contre 36% en 2024 ;
- Un taux d'accès des filles à la formation par apprentissage de 48% contre 56% en 2024 ;
- Des taux d'accès des filles à besoins spécifiques à la formation professionnelle, à la formation des détenus, et à la formation des personnes en situation de handicap respectivement de 7%, 5% et 37% ;
- Une part des filles bénéficiaires de la contribution de l'Etat aux frais de formation pour les populations éligibles des établissements privés de formation professionnelle accrédités de 50% contre 55% en 2024.

Quant au programme budgétaire consacré au développement et à l'appui à la mise en œuvre de l'offre de la formation professionnelle, le degré de réalisation de son objectif qui vise à améliorer la qualité de formation et la performance des opérateurs en tenant compte de la dimension genre, est apprécié notamment à travers un sous-indicateur de

performance sensible au genre mesurant le taux d'insertion des lauréates de la formation professionnelle dans le tissu économique national. Ce sous-indicateur n'est pas renseigné au titre de l'année 2025, en raison de l'indisponibilité d'une étude récente relative à l'insertion des lauréates et des lauréats de la formation professionnelle dans le tissu économique.

IV. ACCES EQUITABLE AUX FACTEURS DE PRODUCTION POUR UNE AUTONOMISATION ECONOMIQUE RENFORCEE DES FEMMES

L'accès équitable des femmes aux facteurs de production repose sur un meilleur accès au marché du travail et aux activités génératrices de revenu et sur une participation accrue à la prise de décision. Cet axe passe en revue le volet transversal de l'emploi avant de se pencher sur les opportunités sectorielles porteuses de perspectives de renforcement de l'autonomisation économique des femmes.

1. Département chargé de l'Emploi

Le Département chargé de l'Emploi (DEM) joue un rôle central dans la promotion de l'accès des femmes à l'emploi et aux activités économiques, condition essentielle au renforcement de leur autonomisation et de leur contribution à la création de richesse. À ce titre, le Département poursuit ses actions en faveur de l'amélioration de l'employabilité des femmes, du soutien à leurs initiatives entrepreneuriales, de la promotion de l'égalité professionnelle et de la protection de leurs droits au travail. Cette dynamique devrait être renforcée par le déploiement de la Feuille de route pour l'emploi qui prévoit, notamment, des mesures visant à accroître le taux d'activité des femmes et à renforcer leur accès aux opportunités d'emploi.

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

Le DEM est partie prenante de plusieurs travaux analytiques consacrés à l'accès des femmes au marché du travail, menés en partenariat avec des institutions nationales et internationales. Il s'agit, notamment, de l'analyse genre sectorielle réalisée avec l'appui du CE-BSG et de l'AFD, ainsi que des travaux conduits dans le cadre du protocole d'accord conclu avec ONU Femmes et l'Organisation internationale du Travail (OIT). Le Département a également élaboré, en 2023, un guide sur l'approche genre et l'autonomisation économique des femmes dans le cadre de la troisième édition du programme « Min Ajliki ».

L'analyse sous le prisme du genre du marché du travail s'appuie également sur le système d'information national, alimenté principalement par les enquêtes du HCP. À cet égard, l'année 2026 a été marquée par la refonte de l'Enquête Nationale de l'Emploi (ENE) et son passage à l'Enquête sur la Main d'œuvre (EMO)[42] dont les apports méthodologiques et analytiques ont pour objectif de contribuer à approfondir l'analyse de la participation des femmes au marché du travail et des contraintes auxquelles elles sont confrontées.

Ce dispositif informationnel est complété par plusieurs sources sectorielles et administratives. Parmi celles-ci figure le Baromètre de l'industrie, élaboré à partir de l'enquête industrielle du Ministère de l'Industrie et du Commerce, qui fournit notamment des données sur l'emploi industriel intégrant la dimension genre. De leur côté, les travaux de l'Observatoire Marocain de la Très Petite, Petite et Moyenne Entreprise (OMTPME), fondés sur une base consolidée de données administratives, permettent de suivre et de caractériser l'évolution des emplois déclarés à la CNSS selon plusieurs dimensions, notamment le sexe, le secteur d'activité, la région et les caractéristiques des entreprises. Ils renseignent,

[42] Les détails relatifs à la refonte de l'ENE et son remplacement par l'Enquête sur la Main d'Œuvre (EMO) sont présentés dans la partie dédiée au Haut-Commissariat au Plan.

également, sur la dynamique de l'entrepreneuriat féminin et sur la place des femmes dans la direction des entreprises.

Les analyses genre du marché du travail sont, par ailleurs, appelées à être enrichies par les dispositifs de suivi de la mise en œuvre de la Feuille de route pour l'emploi. La centralisation et l'exploitation des informations produites par les différentes parties prenantes de ladite Feuille de route devraient contribuer à consolider le suivi de la situation quantitative et qualitative de la participation des femmes au marché du travail et à mieux apprécier les effets des mesures déployées en faveur de leur inclusion économique.

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

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie dans les domaines du travail et de l'emploi, le DEM accorde une importance particulière à l'intégration de la dimension genre dans ses orientations stratégiques et ses programmes d'action. En vue d'institutionnaliser cette démarche, le Département œuvre à travers ses projets à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, en articulation avec les principes du travail décent, de l'amélioration des conditions de travail et de la préservation de la paix sociale, tout en favorisant l'insertion professionnelle et économique des personnes à la recherche d'un emploi.

En matière d'inclusion économique, d'emploi et d'amélioration du fonctionnement du marché du travail, le DEM a poursuivi la mise en œuvre du programme « Min Ajliki », réalisé dans le cadre de la coopération maroco-belge. Ce programme est consacré à l'autonomisation économique des femmes, à la promotion de leur esprit entrepreneurial ainsi qu'au soutien à la création d'entreprises féminines et à l'employabilité des femmes en situation de NEET.

Les mesures prévues par la Feuille de route pour l'emploi devraient également renforcer les possibilités offertes aux femmes de bénéficier des programmes de promotion de l'emploi. Elles portent, notamment, sur l'élargissement de la base des bénéficiaires des programmes « formation insertion » et « Taehil » aux personnes non diplômées, ainsi que sur des mesures d'accompagnement visant à lever les obstacles à l'accès des femmes au marché du travail, à travers le développement des services de garde d'enfants et la sécurisation des moyens de transport.

Dans le domaine du travail, le Département conduit une diversité de projets en vue de consolider les principes du travail décent, de renforcer les droits fondamentaux, d'améliorer les conditions de travail et de promouvoir le dialogue social, tout en faisant progresser les droits des femmes salariées. Ces projets portent notamment sur la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle et la promotion de la prise en compte de la dimension genre dans les entreprises privées, à travers l'organisation du Prix de l'égalité professionnelle. Ils concernent, également, le renforcement du contrôle de l'application de la législation du travail relative aux femmes salariées et du suivi de sa mise en œuvre effective et le développement de partenariats avec les associations de la société civile œuvrant à la protection des droits des femmes au travail.

Le DEM œuvre, par ailleurs, à intégrer la dimension genre dans la gestion de ses ressources humaines, en consacrant les principes d'égalité des chances, d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination à toutes les étapes du parcours administratif. Cette orientation couvre également la formation, le renforcement des capacités et le développement de l'expertise, dans l'objectif de préparer les compétences féminines à accéder aux postes de responsabilité.

1.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre adoptée par le DEM concerne l'ensemble des programmes budgétaires du Département. Il s'agit du programme relatif au pilotage et à l'appui, de celui consacré à l'inclusion économique, à l'emploi et à l'observation du marché du travail ainsi que du programme dédié au travail.

1.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Département

La dimension genre y est explicitement intégrée à travers plusieurs indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre, qui permettent de suivre le degré de réalisation des objectifs du Département en matière de promotion de l'accès des femmes aux opportunités économiques (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Pilotage et Appui	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	46,57%	25%
	Appuyer et accompagner les programmes du Département et promouvoir le rayonnement du Maroc aux niveaux international et continental	Nombre des cadres bénéficiaires de formations au Maroc et à l'étranger	Taux des femmes bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale au Maroc	49%	30%
			Taux des femmes bénéficiaires de la formation dans le cadre de la coopération internationale à l'Etranger	33%	30%
		Nombre de participants aux manifestations internationales, dont la coordination est assurée par le Département d'Emploi	Taux de participation des femmes aux manifestations dont la coordination est assurée par le Département de l'Emploi	46%	35%
Inclusion économique, emploi et observation du marché du travail	Promouvoir l'entrepreneuriat et appuyer la très petite entreprise	Nombre d'entreprises créées par les femmes accompagnées dans le cadre du projet "*Min Ajliki*"		963	600
	Développer un système intégré d'observation du marché du travail	Nombre de publications	Part des publications contenant des données à aspect genre	80%	80%
Travail	Développer la législation du travail et promouvoir l'égalité professionnelle et des droits fondamentaux des catégories spécifiques	Nombre des associations conventionnées en matière de promotion de l'égalité professionnelle et des droits fondamentaux des catégories spécifiques	Nombre d'associations contractées dans le domaine de la protection des droits de la femme au travail	6	14
		Nombre d'entreprises candidates au trophée de l'égalité professionnelle		0	130

Source : DEM, 2026

Tableau 23 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DEM

Il ressort de l'examen de cette chaîne de résultats que le suivi du niveau de réalisation de deux objectifs assignés au programme relatif au pilotage et à l'appui, s'appuie sur plusieurs sous-indicateurs de performance sensibles. Ces objectifs visent, respectivement, à

institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences et à appuyer et accompagner les programmes du Département et promouvoir le rayonnement du Maroc aux niveaux international et continental. Les niveaux enregistrés par ces sous-indicateurs en 2025 se présentent comme suit :

- Un taux d'accès des femmes à la formation de 46,57% ;
- Un taux de femmes bénéficiaires de la formation organisées dans le cadre de la coopération internationale au Maroc de 49% contre 48% en 2024 ;
- Un taux de femmes bénéficiaires de la formation organisées à l'étranger dans le cadre de la coopération internationale de 33% ;
- Un taux de participation des femmes aux manifestations dont la coordination est assurée par le Département de l'Emploi de 46% contre 44% en 2024[43].

S'agissant du programme budgétaire dédié à l'inclusion économique, à l'emploi et à l'observation du marché du travail, l'évaluation du niveau de réalisation de son objectif portant sur la promotion de l'entrepreneuriat et l'appui à la très petite entreprise repose notamment sur un indicateur de performance sensible au genre qui mesure le nombre d'entreprises créées par les femmes accompagnées dans le cadre du projet "Min Ajliki". En 2025, ce nombre s'est établi à 963 entreprises, contre 754 en 2024.

Il convient de rappeler, à cet égard, que la 3ème édition du programme Min Ajliki couvre la période 2022-2026. A fin juin 2026, les réalisations cumulées dans le cadre de son déploiement se présentent comme suit :

- Accompagnement de 8.012 femmes porteuses de projet en pré-création ;
- Création de 2.050 entreprises féminines ;
- Accompagnement de 8.572 femmes en phase de post-création ou bien de développement de leurs entreprises ;
- Accompagnement de 17.694 femmes en situation de NEET ;
- Formation de 2.072 femmes en situation de NEET ;
- Insertion de 4.297 femmes sur le marché du travail.

Pour ce qui est de l'objectif relatif au développement d'un système intégré d'observation du marché du travail qui est associé au même programme, le suivi du niveau de sa réalisation s'appuie sur un sous-indicateur de performance sensible au genre mesurant la part des publications contenant des données à aspect genre. Cette part a atteint 80% en 2025, soit le même niveau qu'en 2024.

Quant au programme budgétaire relatif au travail, le suivi de la réalisation de son objectif visant à développer la législation du travail et à promouvoir l'égalité professionnelle et des droits fondamentaux des catégories spécifiques repose sur un indicateur et un sous indicateurs de performance sensibles au genre. Ces derniers mesurent respectivement le nombre d'entreprises candidates au Trophée de l'égalité professionnelle ainsi que le nombre d'associations contractées dans le domaine de la protection des droits de la femme au travail. Il convient de noter que la huitième édition du Trophée de l'égalité professionnelle n'a pas pu être organisée en 2025. Au titre de la même année, le nombre d'associations conventionnées dans le domaine de la protection des droits des femmes au travail s'est élevé à six.

[43] Le DEM s'aligne sur les décisions de OIT qui appellent à accroître la présence des femmes dans les délégations nationales et fixent un taux minimum de participation de 30%, avec pour objectif ultime d'atteindre la parité.

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

Parallèlement aux leviers d'action faisant l'objet d'un suivi dans sa chaîne de résultats sensible au genre, le DEM déploie plusieurs programmes et projets concourant au renforcement de l'inclusion économique des femmes. Les principales interventions engagées dans ce cadre se déclinent comme suit :

- *Programmes actifs de l'emploi* : le tableau ci-après présente leurs principales réalisations :

Programmes	Objectifs	Part des femmes dans le total des bénéficiaires
IDMAJ	Permettre aux jeunes chercheurs/ses d'emploi d'acquérir une première expérience professionnelle au sein des entreprises.	- Insertion professionnelle de plus de 138.573 demandeurs d'emploi en 2025, dont 50,3% sont des femmes. - Au premier trimestre 2026, près de 46.247 demandeurs d'emploi ont bénéficié de ce programme, dont 56 % de femmes.
TAHFIZ	Promouvoir l'emploi dans les entreprises, associations et coopératives nouvellement créées grâce à un dispositif incitatif.	- Près de 24.686 salariés ont bénéficié de ce programme en 2025, dont 31,6% de femmes. - Au premier trimestre 2026, près de 5.958 salariés ont été accompagnés, dont 33% sont des femmes.
TAEHIL	Améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi.	- En 2025, les femmes représentent près de 40% de ses bénéficiaires.

Source : DEM, 2026

Tableau 24 : Part des femmes dans le total des bénéficiaires des programmes actifs de l'emploi

- *Le programme « Auto-emploi » :* constituant un levier d'insertion professionnelle et de création d'emplois directs et indirects, ce programme accompagne les porteurs de projets dans la création de très petites entreprises (TPE), de coopératives et d'activités individuelles. Il a accompagné 5.676 porteurs de projets à fin août 2026, et a permis la création de 1.652 entreprises ou activités génératrices de revenus et a généré 2.674 emplois. Ce programme est renforcé par des projets de coopération internationale dédiés à l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes.
- *Le programme « Insertion économique des femmes dans les secteurs d'avenir au Maroc » (2024-2028) : ce programme* a pour objectif de renforcer la participation des femmes dans les métiers d'avenir, considérés comme moteurs de performance et d'innovation. Sa mise en œuvre repose sur trois leviers d'action complémentaires à savoir : i) le renforcement les capacités des institutions publiques pour développer des politiques adaptées aux réalités régionales, ii) l'accompagnement des entreprises dans la création d'environnements de travail inclusifs favorisant l'emploi des femmes et iii) le développement des compétences techniques, entrepreneuriales et personnelles des femmes, parallèlement à des actions portant sur les normes sociales.
- *Le programme « Wafira » :* sa deuxième phase, couvrant la période d'août 2025 à novembre 2028, vise à renforcer la réintégration sociale et économique durable des travailleuses et travailleurs migrants saisonniers, en accordant une attention particulière aux femmes, à leur retour dans leur pays d'origine. Le programme devrait bénéficier à 3.000 travailleuses et travailleurs migrants saisonniers. Parmi ces bénéficiaires, 300 devraient recevoir une subvention de 2.500 euros destinée à

soutenir la création d'une activité génératrice de revenus et, ainsi, à favoriser leur réintégration économique.

- *Le Programme national de formation et d'insertion des éducatrices et des éducateurs dans l'enseignement préscolaire* : les femmes représentent 90% de l'ensemble de ses bénéficiaires.
- *Mobilisation de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences pour renforcer l'accès des femmes au marché du travail* : s'appuyant sur un réseau composé de 82 agences locales, de 12 agences régionales, de 11 agences universitaires, de 35 espaces emploi et de 8 unités mobiles, l'Agence a enregistré, en 2025, plusieurs réalisations en faveur de l'insertion professionnelle des femmes, dont notamment:
  - 46% des personnes nouvellement inscrites auprès de l'Agence sont des femmes ;
  - 49% des bénéficiaires des entretiens de positionnement sont des femmes, soit 87.414 femmes sur un total de 179.624 bénéficiaires ;
  - 93% des bénéficiaires des contrats d'emploi à l'international sont des femmes ;
  - 51% des bénéficiaires des ateliers de recherche d'emploi sont des femmes, soit 54.393 femmes sur un total de 107.678 bénéficiaires.

2. Département chargé de l'Agriculture

Le Département de l'Agriculture (DA) poursuit ses efforts en faveur d'une prise en compte renforcée des enjeux liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et à l'autonomisation des femmes rurales dans la mise en œuvre de la stratégie Génération Green 2020-2030.

2.1. Analyse genre : Point de départ pour réussir une programmation intégrant la dimension genre

Le DA dispose de plusieurs études et analyses consacrées aux inégalités entre les femmes et les hommes dans les secteurs de l'agriculture et du développement rural. À ce titre, le Département a réalisé, en 2019, avec l'appui de l'Agence française de développement (AFD) et du CE-BSG, une analyse genre couvrant ses différents domaines d'intervention. Ce socle analytique a été enrichi, en 2023, par une évaluation sous le prisme du genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural, conduite en partenariat avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)[44].

Dans le même sillage, l'Agence Nationale de Développement des Zones Oasiennes et de l'Arganier (ANDZOA) a réalisé, en 2026, une analyse genre dans le cadre du projet PROGEDOM relatif à la Gestion durable des écosystèmes oasiens au Maroc avec l'appui de la Banque Mondiale[45]. Cette analyse vise à établir un diagnostic des inégalités de genre dans les zones oasiennes et de l'arganier. Les constats et les recommandations qui en découlent ont servi de référence pour l'élaboration de la politique genre de l'ANDZOA à l'horizon 2030 et d'un Manuel de suivi-évaluation intégrant la dimension genre. Ces deux dispositifs sont actuellement en cours de finalisation.

[44] « Maroc : Évaluation genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural » FAO, Décembre 2023.
[45] Financé par le fonds PROGREEN pour l'élaboration d'une Politique Genre à l'horizon 2030.

Par ailleurs, une enquête qualitative centrée sur la dimension genre a été menée afin d'apprécier les effets des différentes interventions du projet de développement rural intégré en zones de montagne du pré-Rif (PODER) sur l'autonomisation des femmes rurales. Inscrite dans le dispositif de suivi-évaluation du projet, cette enquête vise à analyser les changements induits sur les conditions de vie, les capacités et l'autonomisation socio-économique des femmes bénéficiaires.

En complément de leurs propres travaux analytiques, le DA ainsi que les établissements sous sa tutelle mobilisent les données et les études produites par le HCP, les autres départements ministériels ainsi que les partenaires nationaux et internationaux. Ces différentes sources contribuent à enrichir la connaissance des inégalités de genre dans les secteurs de l'agriculture et du développement rural et à éclairer la conception, le suivi et l'évaluation des interventions engagées en la matière.

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

L'intégration de la dimension genre dans les priorités du DA s'inscrit dans le prolongement des orientations de la stratégie Génération Green 2020-2030, notamment de son premier pilier consacré au développement du capital humain. Elle revêt un caractère transversal couvrant le conseil et la formation agricoles, les projets de développement agricole, l'organisation et le développement des filières de production, en particulier celles des produits du terroir, ainsi que la gestion des ressources humaines. Cette orientation est également prise en compte dans les projets déployés avec les partenaires de la coopération internationale et les bailleurs de fonds, contribuant, ainsi, à renforcer la convergence des interventions engagées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les territoires ruraux.

En matière d'autonomisation économique des femmes rurales, les priorités du Département portent sur l'amélioration de leur accès aux ressources, à l'appui technique et financier, à la formation et aux dispositifs d'accompagnement. Les actions mises en œuvre visent, à cet effet, à développer leurs capacités productives ainsi que leurs compétences techniques et managériales dans les domaines de la production, de la valorisation, de la commercialisation, de l'organisation collective et de la gestion des projets agricoles.

Dans la même perspective, l'Agence de Développement Agricole (ADA) a procédé, en 2026, en partenariat avec la FAO à l'actualisation de sa stratégie d'intégration de l'approche genre dans ses différents programmes. Cette actualisation a permis l'élaboration d'un nouveau plan d'action genre structuré autour de 5 leviers d'action à savoir : le renforcement de la gouvernance du déploiement de la stratégie genre de l'Agence, l'intégration de la dimension genre dans ses programmes, la consolidation des dispositifs de suivi et d'évaluation sous le prisme genre, ainsi que le développement des actions de sensibilisation et la valorisation du capital humain en la matière.

De même, l'ADA a élaboré un Manuel de Priorisation des Propositions de Projets émanant des entités d'exécution candidates au financement du Fonds Vert pour le Climat (FVC). Ce manuel a pour objectifs d'orienter et accompagner les entités d'exécution dans le processus de développement et de soumission de leurs projets au FVC. Ce manuel précise notamment les exigences du FVC en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, en l'occurrence, l'adoption de méthodes et outils pour promouvoir l'égalité de genre, ainsi que la mise en place de dispositifs d'évaluation des effets potentiels des projets soumis au financement du FVC sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

Pour sa part, la stratégie de développement des zones oasiennes et de l'arganier à l'horizon 2030, déployée par l'ANDZOA, intègre plusieurs orientations stratégiques contribuant à la promotion de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale. Son deuxième et son troisième objectifs stratégiques visent respectivement à lutter contre toutes les formes de précarité sociale au moyen de programmes spécifiques, adaptés et ciblés ainsi qu'à favoriser l'intégration des jeunes et des femmes dans les activités économiques et la promotion de l'économie sociale et solidaire dans les niches adaptées. L'ANDZOA s'appuie, à cet effet, sur une multiplicité de leviers d'action, notamment, le développement des coopératives féminines, la création d'activités génératrices de revenus, le renforcement des capacités des femmes entrepreneures et l'accroissement de leur participation aux instances locales de gouvernance.

2.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensibles au genre développée par le DA couvre trois de ses programmes budgétaires, à savoir le programme relatif au développement des filières de production, celui consacré à l'enseignement, à la formation et à la recherche ainsi que le programme dédié au soutien et aux services polyvalents.

2.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Département

La dimension genre est explicitement prise en compte dans la chaîne de résultats du DA au moyen de plusieurs objectifs, indicateurs et sous-indicateurs de performance sensibles au genre (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Développement des filières de production	Améliorer le taux d'encadrement des agriculteurs et renforcer l'intégration de genre	Nombre d'agriculteurs encadrés par conseiller agricole	Nombre d'agricultrices encadrées par chaque conseiller agricole.		187
			Nombre d'agriculteurs hommes encadrés par chaque conseiller agricole		661
		Taux d'encadrement de groupements professionnels féminins dans le cadre des programmes de développement des produits de terroir		38%	50%
Enseignement, Formation et Recherche	Améliorer la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle agricole	Taux cumulé des diplômés des établissements de la formation professionnelle agricole	Taux cumulé des diplômés des établissements de la formation professionnelle agricole - filles-	11%	13%
			Taux cumulé des diplômés des établissements de la formation professionnelle agricole - garçons-	31%	36%

	Intégrer la dimension genre dans les programmes de développement agricole	Nombre de bénéficiaires de formations intégrant le genre	Nombre de femmes rurales bénéficiaires de formations intégrant le genre	175	250
			Nombre de points focaux et cadres bénéficiaires de formations intégrant le genre	50	50
Support et services polyvalents	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Part des femmes candidates aux postes de responsabilité		45%	50%

Source : DA, 2026

Tableau 25 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DA

Ainsi, le suivi de la réalisation de l'objectif du programme budgétaire portant sur le développement des filières de production visant à améliorer le taux d'encadrement des agriculteurs et à renforcer l'intégration de genre repose notamment sur un indicateur et deux sous indicateurs de performance sensibles au genre. L'indicateur de performance mesure le taux d'encadrement des groupements professionnels féminins au titre des programmes de développement des produits de terroir qui a atteint 38% en 2025. Les deux sous-indicateurs renseignent, pour leur part, sur le nombre d'agricultrices et d'agriculteurs encadrés par chaque conseiller agricole.

A cet égard, l'ADA continue de déployer plusieurs mesures en vue de renforcer l'accompagnement des producteurs des produits de terroir, tout en prenant en considération la dimension genre. Les principales réalisations enregistrées, dans ce cadre, se présentent comme suit:

- Déploiement de 11 programmes de mise à niveau de groupements producteurs des produits du terroir au profit de 530 groupements, représentant près de 1.346 coopératives et près de 34.500 adhérents dont 36% sont des femmes, issus de toutes les régions du Royaume ;
- Organisation, en 2026, de la 7ème édition du Concours marocain des produits de terroir, marquée par la participation de 361 groupements producteurs représentant près de 11. 574 producteurs dont 48% sont des femmes ;
- Référencement de 267 groupements pour la commercialisation de différents produits du terroir dans les grandes surfaces. Ces groupements intègrent 546 coopératives et plus de 15.279 petits producteurs dont 48% sont des femmes ;
- Création de magasins spécialisés dédiés à la commercialisation des produits du terroir, bénéficiant à 48 groupements de producteurs, représentant 125 coopératives de production et plus de 4.300 agriculteurs dont 55% sont des femmes.
- Octroi d'autorisations d'usage au profit de 1.880 produits du terroir émanant de 393 groupements producteurs des produits du terroir regroupant 687 coopératives et 16.589 adhérents dont 36% sont des femmes ;
- Participation de 444 groupements réunissant 993 coopératives et 30.336 petits agriculteurs dont 47% sont des femmes, à des salons internationaux ;
- Utilisation de la plateforme numérique de vente en ligne

« www.terroirdumaroc.gov.ma » dédiée à la promotion des produits du terroir marocain issus des coopératives agricoles, par 300 groupements représentant 566 coopératives et 17.780 petits agriculteurs, dont 46% sont des femmes.

Concernant le programme budgétaire consacré à l'enseignement, à la formation et à la recherche, le suivi de la réalisation de son objectif portant sur l'amélioration de la qualité de l'enseignement technique et de la formation professionnelle agricole s'appuie, notamment, sur deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Ces derniers mesurent respectivement les taux cumulés de filles et de garçons diplômés des établissements de formation professionnelle agricole. En 2025, ces taux se sont établis à 11% pour les filles et 31% pour les garçons, contre respectivement 8% et 24% en 2024.

Ce programme comprend, également, un objectif visant à intégrer la dimension genre dans les programmes de développement agricole dont le suivi de la réalisation repose sur deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Le premier porte sur le nombre de femmes rurales bénéficiaires de formations intégrant le genre qui a atteint 175 en 2025, contre 240 en 2024. Le second renseigne sur le nombre de points focaux et de cadres ayant bénéficié de ces formations, lequel a atteint 50 en 2025, contre 75 en 2024.

La dimension genre est, également, prise en compte dans le programme budgétaire dédié au support et aux services polyvalents. Le suivi de la réalisation de son objectif relatif à l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences s'appuie, entre autres, sur un indicateur de performance sensible au genre mesurant la part des femmes candidates aux postes de responsabilité. Cette part s'est établie à 45% en 2025 contre 41% en 2024.

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

En complément des projets pris en compte dans sa chaîne de résultats sensible au genre, le DA met en œuvre plusieurs actions et initiatives visant à renforcer la participation des femmes rurales aux différents maillons des chaînes de valeur agricoles et à soutenir leur autonomisation économique.

Il convient de mentionner, à cet égard, la mise en place par le Département d'un Centre Régional des Jeunes Entrepreneurs Agricoles et Agro-alimentaires (CRJEA) dans chaque région du Royaume. Ces centres ont pour mission d'encourager les jeunes à investir et à entreprendre dans le secteur agricole, en leur offrant des services d'accompagnement à la création, au développement et à la pérennisation de leurs entreprises. Le déploiement de ce dispositif a permis d'organiser 1.334 actions de sensibilisation et d'information au profit de 38.607 jeunes, dont 7.424 femmes. Il a, également, permis de sélectionner près de 3.246 idées de projets portées par des femmes, sur un total de 16.231 idées sélectionnées, soit une part de 20%[46].

En matière de développement rural et des zones de montagne, le Projet d'Appui au Développement Rural Intégré des zones de Montagne de l'Oriental (PADERMO) et le projet de Développement Rural intégré en zones de montagne du pré-Rif (PODER), financés par le Fonds International de Développement Agricole (FIDA) et mis en œuvre par le DA, prévoient plusieurs actions d'accompagnement destinées à renforcer l'autonomie économique et financière des femmes. Ces interventions portent notamment sur le développement d'unités de valorisation, de coopératives apicoles et d'élevage et d'Activités

[46] Source : la plateforme numérique « Chababagri.ada.gov.ma ».

Génératrices de Revenu (AGR).

Dans le prolongement de cette dynamique, l'ANDZOA poursuit la mise en œuvre de plusieurs projets dans les zones oasiennes et de l'arganier qui ont pour objectifs de renforcer l'autonomisation économique des femmes, de consolider leur résilience et de favoriser un développement territorial inclusif et durable. Le tableau qui suit présente les principales réalisations enregistrées dans le cadre du déploiement de ces projets.

Projet	Objectifs	Financements	Réalisations
Projet d'Autonomisation Socio-économique des Femmes dans les provinces de la Réserve de Biosphère de l'Arganeraie (ASEFOA)	- Le renforcement de l'autonomisation socio-économique des femmes des zones oasiennes et de l'arganeraie, en améliorant leur accès aux opportunités économiques, aux ressources productives, aux instances de gouvernance et en renforçant leur résilience face aux changements climatiques.	- Mis en œuvre dans le cadre de la coopération entre le Royaume du Maroc et le Gouvernement du Canada, avec un budget global de 8 millions de dollars canadiens dont 7 millions financés par le Canada ; - Lancé en 2025 pour une durée de cinq ans.	*A fin 2025 :* - Mise en place des dispositifs de gouvernance du projet et des mécanismes de sa mise en œuvre ; - Réalisation des diagnostics territoriaux ; - Développement d'outils méthodologiques pour renforcer l'autonomisation économique des femmes.
Projet de Gestion Durable des Écosystèmes Oasiens au Maroc (PROGEDOM)	- Le renforcement institutionnel et le partage des connaissances innovantes concernant les oasis et la restauration des écosystèmes des oasis et des moyens de subsistance.	- Bénéficie d'un financement de 12 millions de dollars mobilisé sur les ressources du fonds fiduciaire PROGREEN, pour une période de mise en œuvre couvrant 2024-2026.	*A fin juin 2026 :* - Participation des femmes au leadership de 49% des sous-projets exécutés ; - 37% des emplois créés sont destinés aux femmes.
Projet de Développement de l'Arganiculture en Environnement Dégradé (DARED)	- Le renforcement de la résilience des communautés rurales et la préservation de la Réserve de Biosphère de l'Arganeraie (RBA), qui s'étale sur 2,5 millions d'hectares, tout en créant des emplois pour les femmes, des coopératives et AGR féminines.	- Un des premiers projets financés par le Fonds Vert pour le Climat, doté d'un financement de 49,2 millions de dollars et couvrant la période de 2018 à 2028.	- Part des femmes dans l'ensemble des bénéficiaires du programme établie à 35 % à fin juin 2026.

Source : DA, 2026

3. Département chargé de la Pêche Maritime

Le Département chargé de la Pêche Maritime (DPM) poursuit ses efforts en faveur d'une prise en compte accrue de la dimension genre dans sa programmation. Cette orientation vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à renforcer l'autonomisation économique des femmes et à consolider leur contribution au développement durable et inclusif du secteur halieutique.

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

En 2019, le DPM a réalisé, en partenariat avec le CE-BSG et l'AFD, une analyse genre de ses différents domaines d'intervention. Cette analyse visait à enrichir la chaîne de résultats sensible au genre et à en renforcer la pertinence.

3.2. Alignement des priorités en termes de réduction des inégalités de genre avec la stratégie du Ministère et les plans nationaux pour la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation économique des femmes

La Feuille de route stratégique du DPM couvrant la période 2025-2027 vise à impulser la transformation et la modernisation du secteur de la pêche, conformément aux principes de l'économie bleue, en érigeant la valorisation du capital humain en priorité centrale. Cette orientation concerne l'ensemble des acteurs des chaînes de valeur halieutiques, notamment les marins, les armateurs, les commerçants, les industriels et les aquaculteurs, dont la mobilisation et le renforcement des capacités constituent des conditions essentielles à la valorisation durable du potentiel halieutique national et à la création d'une prospérité partagée.

La déclinaison opérationnelle de cette orientation repose sur plusieurs leviers complémentaires portant, notamment, sur l'amélioration des conditions d'activité, le développement des compétences, l'élargissement de l'accès aux marchés et au financement et l'organisation des professionnels au sein des coopératives. Dans ce cadre, l'accompagnement des coopératives, notamment en matière de formation et de financement a pour objectif de favoriser la création d'emplois et de valeur ajoutée, tout en encourageant l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement et compatibles avec les exigences d'une économie bleue durable.

La dimension genre est intégrée à cette dynamique à travers un accompagnement renforcé des coopératives féminines et le déploiement de projets favorisant l'inclusion économique des femmes opérant dans les différentes composantes du secteur. Ces interventions portent notamment sur le développement de leurs compétences, l'amélioration de leur accès aux outils de gestion, au financement et aux marchés, ainsi que sur leur participation aux chaînes de valeur halieutiques durables.

Dans le même sillage, le DPM poursuit ses efforts en faveur du développement des compétences des fonctionnaires femmes à haut potentiel et de la promotion de leur accès aux postes de responsabilité, tant au niveau du Département que des établissements sous sa tutelle.

3.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre développée par le DPM couvre ses trois programmes budgétaires à savoir : le programme portant sur le développement de la pêche et de l'aquaculture et la valorisation de la ressource, celui dédié à la qualification, la promotion socioprofessionnelle et la sécurité des gens de la mer et le programme consacré au pilotage et à la gouvernance.

3.3.1. Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Département

La dimension genre est explicitement prise en compte dans la chaîne de résultats du DPM à travers plusieurs objectifs, indicateurs et sous indicateurs de performance sensibles au genre (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Développement de la pêche et de l'aquaculture et valorisation de la ressource	Assurer un développement durable de l'aquaculture	Part cumulée des projets aquacoles portés par les femmes accompagnées par l'ANDA			62%
Qualification, promotion socioprofessionnelle et sécurité des gens de la mer	Mettre à la disposition du secteur de la pêche un personnel qualifié en tenant compte l'approche genre	Taux d'insertion des lauréats (hommes-femmes) 6 mois après l'obtention du diplôme	Taux d'insertion des lauréats « Hommes » 6 mois après l'obtention du diplôme	84%	87,5%
			Taux d'insertion des lauréates « Femmes » 6 mois après l'obtention du diplôme	57,3%	58,5%
		Taux cumulé de formation des formateurs à l'approche genre		50%	70%
	Promouvoir les actions socioprofessionnelles des gens de mer et des autres professionnels du secteur en tenant compte de l'approche genre	Taux de sessions de vulgarisation réalisées au profit des femmes et des hommes	Taux de sessions de vulgarisation réalisées au profit des femmes	60,5%	54,2%
			Taux de sessions de vulgarisation réalisées au profit des hommes	67,1%	65,8%
		Taux d'adhésion des hommes et des femmes aux coopératives de pêche	Taux d'adhésion des hommes aux coopératives de pêche	79,57%	86%
			Taux d'adhésion des femmes aux coopératives de pêche	24,33%	57%
		Nombre cumulé de coopératives féminines de pêche accompagnées		0	20
Pilotage et gouvernance	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Part des femmes candidates aux postes de responsabilité	Part des femmes candidates aux postes de responsabilité au niveau des services centraux	32,43%	33%
			Part des femmes candidates aux postes de responsabilité au niveau des services extérieurs	10,52%	33%

Source : DPM, 2026

Tableau 26 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DPM

L'examen de la chaîne de résultats sensible au genre du DPM indique que le suivi du niveau de réalisation de l'objectif visant à assurer un développement durable de l'aquaculture, associé au programme budgétaire dédié au développement de la pêche et de l'aquaculture et à la valorisation de la ressource, s'appuie notamment sur un indicateur de performance sensible au genre. Ce dernier mesure la part cumulée des projets aquacoles portés par les femmes accompagnées par l'Agence Nationale pour le Développement de l'Aquaculture (ANDA).

Concernant le programme budgétaire relatif à la qualification, à la promotion socioprofessionnelle et à la sécurité des gens de la mer, le suivi du niveau de la réalisation de ses deux objectifs portant respectivement sur la mise à la disposition du secteur de la pêche d'un personnel qualifié en tenant compte de l'approche genre et la promotion des actions socioprofessionnelles des gens de mer et des autres professionnels du secteur en tenant compte de l'approche genre, repose sur plusieurs indicateurs et sous indicateurs de performance sensibles au genre. En 2025, ces derniers ont enregistré les résultats suivants :

- Un taux d'insertion des lauréates, 6 mois après l'obtention du diplôme, de 57,3% contre 84%pour les lauréats ;
- Un taux cumulé de formation des formateurs à l'approche genre de 50% ;
- Un taux de sessions de vulgarisation réalisées au profit des femmes de 60,5% contre un taux de 67,1% au profit des hommes ;
- Un taux d'adhésion des femmes aux coopératives de pêche de 24,33% contre 79,57% pour les hommes.

Il convient de signaler qu'un nouvel indicateur de performance sensible au genre a été intégré à la chaîne de résultats du DPM afin d'appuyer le suivi de la réalisation de l'objectif visant à promouvoir les actions socioprofessionnelles des gens de mer et des autres professionnels du secteur en tenant compte de l'approche genre. Cet indicateur mesure le nombre cumulé de coopératives féminines de pêche accompagnées. A cet égard, le DPM a entrepris plusieurs actions destinées à accompagner les coopératives féminines et à soutenir le développement de leurs activités. Ces actions portent principalement sur ce qui suit :

- Le projet portant sur l'appui à l'inclusion économique des femmes œuvrant dans le secteur de la pêche, mis en œuvre par le DPM en partenariat avec l'ONU Femmes. Lancé à la fin du mois de décembre 2024 et déployé au cours de l'année 2025 dans la région de Tanger-Tétouan-Al-Hoceima, ce projet a bénéficié à 8 coopératives féminines, soit 72 bénéficiaires directes et 200 bénéficiaires indirectes. Ces coopératives ont bénéficié d'un renforcement de leurs capacités organisationnelles, techniques et entrepreneuriales ;
- Le déploiement du programme national de renforcement des capacités au profit de 100 des coopératives de pêche et d'aquaculture, dont 40% sont des coopératives féminines. L'accompagnement assuré, dans ce cadre, porte notamment sur la gouvernance, la couverture sociale, la gestion des conflits, le marketing digital, le montage de projets et la digitalisation des circuits de commercialisation ;
- Le renforcement de l'inclusion des femmes au niveau des Aires Maritimes Protégées (AMP), à travers l'accompagnement des coopératives féminines développant des activités de transformation, de valorisation et de commercialisation des produits de la mer. Ces coopératives contribuent, également, à la sensibilisation environnementale et à la préservation des écosystèmes marins ;

Pour ce qui est du programme budgétaire portant sur le pilotage et la gouvernance, le suivi du niveau de concrétisation de son objectif qui vise l'institutionnalisation d'une administration publique équitable basée sur un système de compétences s'appuie notamment sur deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Ceux-ci mesurent la part des femmes candidates aux postes de responsabilité au niveau des services centraux et celle des femmes candidates aux postes de responsabilité au niveau des services extérieurs. En 2025, Ces deux parts ont atteint respectivement 32,43% et 10,52%.

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

Au-delà des leviers d'intervention pris en compte dans sa chaîne de résultats sensible au genre, le DPM met en œuvre plusieurs actions visant à renforcer l'accès des femmes opérant dans le secteur de la pêche à la formation, à la protection sociale et aux opportunités d'autonomisation économique. Ces actions portent notamment sur :

- La généralisation d'infrastructures d'hébergement adaptées aux étudiantes dans les cinq Instituts de Technologie de Pêche Maritime (ITPM), afin d'améliorer leurs conditions d'hébergement ;

- La poursuite des efforts engagés en partenariat avec la CNSS pour étendre la couverture sociale et médicale aux femmes exerçant des activités saisonnières dans le secteur de la pêche, notamment, dans la collecte des algues et le ramassage des moules ;
- L'équipement de projets conchylicoles au profit de 220 jeunes femmes entrepreneures dans la région de Dakhla.

4. Département chargé de l'Industrie et du Commerce

Le Département de l'Industrie et du Commerce (DIC) continue d'œuvrer activement pour promouvoir l'accès des femmes à l'emploi et aux opportunités entrepreneuriales et de leadership dans les secteurs de l'industrie et du commerce.

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

En plus de l'analyse genre de ses domaines d'intervention, réalisée en 2019 avec l'appui de l'Union européenne (UE), le DIC dispose d'un système d'information régulièrement alimenté par les données issues des enquêtes menées notamment auprès des entreprises industrielles et des entités commerciales. Il convient de noter, à cet égard, la réalisation par le Département, en 2026, d'une analyse intitulée « Les femmes, moteur de l'industrie marocaine : une décennie de progrès, de compétence et de leadership (2015-2025) ». Cette étude retrace les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi des femmes dans le secteur industriel, ainsi que leur accès aux fonctions de responsabilité et de leadership.

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

Le DIC poursuit ses actions en faveur du renforcement de l'accès des femmes aux opportunités économiques dans les secteurs de l'industrie et du commerce. Cette orientation se traduit par le déploiement de dispositifs visant à améliorer leur accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat, à développer leurs compétences et à renforcer leur accès au financement, aux marchés et aux outils numériques, tout en favorisant leur présence dans les fonctions de direction et de leadership.

4.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre développée par le DIC couvre ses trois programmes budgétaires en l'occurrence, le programme portant sur le support et le pilotage, celui dédié au développement Industriel et le programme relatif au développement du commerce et de la qualité (voir le tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Support et pilotage	Institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès des femmes à la formation	41%	40%
Développement industriel	Développer des écosystèmes industriels compétitifs et générateurs d'emplois en tenant compte de l'aspect genre	Nombre d'emplois créés dans le secteur de l'industrie	Part des femmes dans l'effectif du secteur de l'industrie	40,8%	42,5%
Développement du commerce et de la qualité	Accompagner le développement du e-commerce	Taux d'accompagnement de startup dans le cadre du MRTB	Taux de femmes fondatrices/Co-fondatrices/Présidentes Directrices Générales des startups accompagnées dans le cadre du Moroccan Retail Tech Builder	6,7%	15%

Source : DIC, *2026*

Tableau 27 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DIC

S'agissant du programme consacré au support et au pilotage, le suivi de la réalisation de son objectif visant à institutionnaliser une administration publique équitable basée sur un système de compétences s'appuie notamment sur un sous-indicateur sensible au genre mesurant le taux d'accès des femmes à la formation. Celui-ci a atteint 41% en 2025 contre 29% en 2024.

Concernant le programme budgétaire relatif au développement industriel, le suivi de la réalisation de son objectif portant sur le développement des écosystèmes industriels compétitifs et générateurs d'emplois en tenant compte de l'aspect genre repose, entre autres, sur un sous-indicateur de performance sensible au genre. Ce dernier mesure la part des femmes dans l'effectif du secteur de l'industrie qui s'est établie à 40,8% en 2025 contre 42,3% en 2024.

A ce titre, le Département poursuit la mise en œuvre du FONZID-II[47] qui favorise l'implantation d'activités industrielles à fort potentiel de croissance et de création d'emplois au profit des jeunes et des femmes. Les dimensions genre et inclusion sociale (GIS) constituent une composante à part entière de ce dispositif. Une pondération de 7% est accordée à ce critère[48] dans le processus de sélection des projets éligibles au financement.

En outre, le Département poursuit le déploiement du programme « *She Industriel* », en partenariat avec l'Association des Femmes Cheffes d'Entreprises du Maroc (AFEM). Destiné à encourager les femmes à créer leurs propres entreprises dans les différents secteurs industriels, ce programme propose un accompagnement couvrant notamment l'accès au financement, le renforcement des compétences, la mise en réseau, l'accès aux marchés, la certification et la mise à disposition d'une banque de projets. Ce dispositif s'appuie,

[47] Doté de 150 millions de dirhams, FONZID II vise à renforcer le modèle de zones industrielles durables et à contribuer à l'amélioration de la productivité et des performances environnementales et sociales des zones industrielles.

[48] Les critères pris en compte dans ce cadre portent sur la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans les infrastructures et équipements sociaux du projet, la mise en place d'actions spécifiques pour l'accès des femmes à l'emploi et l'adoption de solutions de protection des femmes sur la zone industrielle.

également, sur un comité de direction virtuel chargé de fournir aux bénéficiaires des conseils stratégiques et opérationnels personnalisés.

En parallèle, le Département mène des actions de communication et de sensibilisation pour encourager les jeunes filles et les femmes à s'orienter vers les métiers de l'industrie et l'entrepreneuriat, tout en contribuant à lutter contre les stéréotypes associés à ces filières. Les Chambres de Commerce, d'Industrie et de Services organisent, à cet effet, plusieurs événements et manifestations de sensibilisation et de vulgarisation.

Quant au programme consacré au développement du commerce et de la qualité, le suivi de la réalisation de son objectif qui vise à accompagner le développement du e-commerce est assuré, notamment, par un sous-indicateur de performance sensible au genre. Celui-ci mesure le taux de femmes fondatrices, co-fondatrices ou présidentes directrices générales parmi les startups accompagnées dans le cadre du *Moroccan Retail Tech Builder* qui s'est élevé à 6,7% en 2025.

Le *Moroccan Retail Tech Builder* (MRTB) est une plateforme nationale de digitalisation du commerce, mise en œuvre en partenariat avec l'Université Mohammed VI Polytechnique et la Fondation OCP. Elle vise à accompagner les startups digitales marocaines spécialisées dans le numérique, tout en encourageant la participation féminine. Après une première phase ayant accompagné 161 startups et porteurs de projets, la deuxième phase couvrant la période 2025-2027, prévoit l'accompagnement de 300 startups innovantes, la sensibilisation de 3.000 porteurs de projets à travers le Royaume et l'intégration de 100.000 commerçants aux solutions développées. Elle ambitionne de porter à 30% la part des startups accompagnées créées ou dirigées par des femmes.

Par ailleurs, le Département continue de déployer le programme WE-FI, en partenariat avec la Banque Mondiale. Ce programme a pour objectifs de soutenir les femmes entrepreneures, de renforcer leurs capacités et la compétitivité de leurs projets et de faciliter leur accès aux marchés internationaux.

5. Département chargé du Tourisme

Compte tenu de son potentiel en matière de création d'emplois, de développement des compétences et d'entrepreneuriat, le secteur du tourisme constitue un levier important pour renforcer la participation économique des femmes et soutenir leur autonomisation. Dans cette perspective, le Département du Tourisme (DT) poursuit l'intégration des enjeux liés à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans sa programmation. Cette démarche s'est, notamment, traduite par l'enrichissement de sa chaîne de résultats sensible au genre.

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

En 2025, le DT a finalisé, en partenariat avec le CE-BSG et l'ONU Femmes, une analyse genre couvrant ses différents domaines d'intervention. Cette analyse a permis d'établir un diagnostic approfondi des inégalités de genre dans le secteur du tourisme et de formuler des recommandations opérationnelles visant à renforcer l'intégration de cette dimension dans la programmation et la budgétisation du Département.

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

L'intégration de la dimension genre dans la stratégie d'action du DT s'opère à travers deux axes complémentaires. Le premier concerne la gestion administrative et la valorisation des parcours professionnels de ses fonctionnaires, à travers le renforcement de l'accès des femmes à la formation continue, le développement de leurs compétences et la promotion de leur accès aux postes de responsabilité. Cette orientation vise à consolider les principes d'égalité et d'équité au sein du Département et des organismes relevant de son périmètre.

Le second axe porte sur les interventions sectorielles du Département, ce qui se traduit notamment par la prise en compte de la dimension genre dans les textes réglementaires encadrant les établissements d'hébergement touristique et dans leurs normes de classement, en vue de favoriser une offre touristique davantage inclusive. Il couvre, également, le développement du capital humain féminin, à travers les partenariats conclus avec le secteur de la formation professionnelle, ainsi que l'accompagnement de la création de TPME touristiques par des femmes. Ces actions visent, en effet, à contribuer au renforcement de leur implication dans les chaînes de valeur touristiques, de leur autonomie économique et, plus largement, de leur rôle dans le développement et la transformation du secteur.

5.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensible au genre développée par le DT couvre ses trois programmes budgétaires à savoir : le programme relatif au support et au pilotage, celui portant sur le développement du secteur ainsi que le programme consacré au produit et à la promotion touristique. La dimension genre y est explicitement intégrée, à travers un indicateur et plusieurs sous indicateurs de performance sensibles au genre (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Support et pilotage	Institutionnaliser une administration publique égalitaire basée sur un système de compétence	Taux d'accès à la formation continue	Taux d'accès des femmes à la formation continue	50%	50%
		Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité		50,5%	41%
Développement du secteur du Tourisme	Développer le capital humain	Nombre des lauréats formés par le département du tourisme	Part des lauréates des établissements relevant du Département du tourisme	59%	50%
Produit et Promotion Touristique	Développer le produit touristique	Nombre de TPME touristiques créées	Nombre de TPME touristiques créées par des femmes	13	30

Source : DT, 2026

Tableau 28 : chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le Département du tourisme

Ainsi, le suivi de la réalisation de l'objectif visant à institutionnaliser une administration publique égalitaire basée sur un système de compétence, associé au programme budgétaire dédié au support et au pilotage, s'appuie notamment sur un indicateur et un

sous indicateur de performance sensibles au genre. Ces derniers mesurent respectivement le taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité et le taux d'accès des femmes à la formation continue, lesquels se sont élevés à 50,5% et 50% en 2025.

S'agissant du programme budgétaire dédié au développement du secteur du tourisme, le suivi de la réalisation de son objectif portant sur le développement du capital humain repose notamment sur un sous indicateur sensible au genre. Celui-ci mesure la part des lauréates des établissements relevant du DT, s'établissant à 59% en 2025.

Quant au programme budgétaire dédié au produit et à la promotion touristique, le suivi de la réalisation de son objectif visant à développer le produit touristique s'appuie sur un sous indicateur de performance sensible au genre. Ce dernier porte sur le nombre de TPME touristiques créées par des femmes, qui a atteint 13 entreprises en 2025.

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

Sur le plan institutionnel, le DT a renforcé le dispositif de gouvernance de l'application de l'approche genre par la mise en place d'une cellule dédiée, directement rattachée au Secrétariat Général.

Le DT a, en outre, veillé à la prise en compte de certains besoins différenciés des femmes et des hommes dans le nouveau cadre réglementaire régissant les établissements d'hébergement touristique (Arrêté conjoint n° 985-24 du 24 décembre 2024 fixant les normes de classement des établissements d'hébergement touristique, publié au Bulletin officiel n° 7407 bis du 27 mai 2025). Les normes de construction, d'équipement et de classement prévoient notamment des espaces, des équipements et des modalités d'accès adaptés aux femmes et aux hommes, tant pour la clientèle que pour le personnel des établissements, contribuant ainsi au développement d'une offre touristique davantage inclusive.

6. Département chargé de l'Artisanat et de l'Economie Solidaire

L'artisanat et l'économie sociale et solidaire constituent des leviers importants de création d'emplois, de génération de revenus et d'inclusion économique et territoriale, particulièrement, au profit des femmes et des jeunes. Dans cette perspective, le Département chargé de l'Artisanat et de l'Économie Solidaire (DAES) poursuit ses efforts en faveur d'une prise en compte renforcée de la dimension genre dans sa programmation et sa budgétisation, afin de soutenir l'autonomisation économique des femmes, de valoriser leurs compétences et de consolider leur participation à la création de richesse.

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

Le DAES ne dispose pas encore d'une analyse genre couvrant l'ensemble de ses domaines d'intervention. Il s'appuie, néanmoins, sur ses orientations stratégiques en matière d'inclusion et d'autonomisation économique pour renforcer progressivement la prise en compte de la dimension genre dans ses programmes et ses actions relevant de l'artisanat et de l'économie sociale solidaire.

Dans ce cadre, la mise en place du Registre National de l'Artisanat (RNA) constitue une avancée importante en matière de structuration de l'information sectorielle. Ce registre vise, en effet, à identifier les différentes catégories d'acteurs du secteur et à constituer une base de données couvrant les artisans, les maîtres artisans, les coopératives et les entreprises

d'artisanat. L'exploitation de ce dispositif informationnel, notamment, à travers la production de données ventilées par sexe, pourrait enrichir les analyses genre du secteur, améliorer la connaissance de la participation des femmes aux différentes activités artisanales et mieux éclairer le ciblage, le suivi et l'évaluation des dispositifs d'accompagnement qui leur sont destinés.

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

Les priorités relatives à la réduction des inégalités de genre et à l'autonomisation économique des femmes s'inscrivent en cohérence avec les orientations de la stratégie de développement du secteur de l'artisanat. Fondée sur une approche inclusive, ciblée et différenciée selon les besoins des différentes catégories d'acteurs, cette stratégie accorde une place centrale à la structuration et à l'accompagnement des professionnels, à la modernisation des filières et à la valorisation du capital humain. Dans cette perspective, la prise en compte des besoins spécifiques des artisanes dans les dispositifs de formation, d'accompagnement, de protection sociale, de financement et d'accès aux marchés contribue à renforcer leur positionnement dans les chaînes de valeur artisanales et à améliorer la viabilité de leurs activités.

En matière d'économie sociale et solidaire, l'action du DAES privilégie un modèle de développement fondé sur la solidarité, la participation citoyenne, l'inclusion et la création d'activités génératrices de revenus, particulièrement au profit des femmes et des jeunes. L'accompagnement des coopératives et des initiatives entrepreneuriales portées par les femmes, le renforcement de leurs capacités techniques et managériales ainsi que l'amélioration de leur accès au financement et aux circuits de commercialisation constituent, à cet égard, des leviers favorisant leur autonomisation économique et leur contribution à la création de valeur et au développement territorial.

6.3. Chaîne de résultats sensible au genre : application de la démarche performance sensible au genre

La chaîne de résultats sensibles au genre développée par le DAES couvre deux de ses programmes budgétaires. Il s'agit du programme relatif à l'artisanat et de celui portant sur l'économie sociale. La dimension genre y est explicitement intégrée à travers plusieurs sous-indicateurs de performance sensibles au genre qui rendent compte de l'état de d'avancement du niveau de déploiement des différents leviers d'action mobilisés par le Département pour renforcer la participation des femmes au développement des activités artisanales et consolider leur contribution à l'essor de l'économie sociale et solidaire (voir tableau ci-après).

Programmes	Objectifs	Indicateurs	Sous-indicateurs	Réalisations 2025	LF 2026
Artisanat	Améliorer les moyens de production et Promouvoir la qualité	Nombre d'unités auditées	Taux des unités féminines auditées	42%	20%
		Nombre des bénéficiaires d'appui[49]	Taux de femmes bénéficiaires d'appui	88%	100%
		Nombre d'infrastructures mises en service	Nombre de femmes bénéficiaires des infrastructures mises en service	3.769	4.415
			Nombre total des bénéficiaires des infrastructures mises en service	8.327	10.571
	Former et renforcer les capacités des acteurs du secteur	Nombre de lauréats formés	Taux de lauréates formées	60%	61%
		Nombre des artisans formés	Taux des artisanes formées	35%	35%
Economie sociale	Elargir et développer le tissu des organisations de l'économie sociale et solidaire	Taux de coopératives nouvellement créées	Taux d'insertion des femmes dans les coopératives nouvellement crées	47%	42%
		Nombre d'organisations bénéficiaires des programmes d'appui[50]	Taux de féminisation des emplois crées par les organisations bénéficiaires des programmes d'appui	74%	71%
	Renforcer et harmoniser une économie sociale et solidaire performante	Chiffre d'affaires réalisé lors des évènements organisés	Chiffre d'affaires réalisé par les organisations féminines	55.130.000	72.660.000
		Nombre global des bénéficiaires des sessions de formation	Nombre des femmes bénéficiaires de formation	3.240	2.260

Source : DAES, 2026

Tableau 29 : Chaîne de résultats sensible au genre mise en place par le DAES

Ainsi, le suivi de la réalisation de l'objectif visant à améliorer les moyens de production et à promouvoir la qualité au niveau de l'artisanat, associé au programme budgétaire dédié à l'artisanat, repose notamment sur plusieurs sous-indicateurs sensibles au genre. Les principaux résultats enregistrés en 2025, dans ce cadre, se présentent comme suit :

- Le taux des unités féminines auditées s'est établi à 42% ;

[49] L'appui apporté par le DAES et ses partenaires concerne l'achat de la matière première, ou bien du matériel technique de production et/ou d'équipements de protection.

[50] Il s'agit de l'appui dont bénéficie les organisations (associations, coopératives) moyennant les programmes qui (MOAZARA, TAHFIZ NISSWA...) qui visent la création d'emplois et de la valeur ajoutée.

- Le taux des femmes bénéficiaires des dispositifs d'appui, portant notamment sur le soutien à l'acquisition de la matière première, du matériel technique de production et des équipements de protection, a atteint 88% en 2025 contre 68% en 2024 ;
- Le nombre de femmes bénéficiaires des infrastructures mises en service s'est élevé à 3.769 artisanes, soit 45% du total des bénéficiaires. Ces infrastructures comprennent les dours sanâa -maisons de l'artisane-, les villages et les complexes intégrés d'artisanat, les espaces d'exposition et de vente ainsi que les zones d'activité artisanales.

Le suivi de la réalisation de l'objectif portant sur la formation et le renforcement des capacités des acteurs du secteur, associé au même programme budgétaire, s'appuie, entre autres, sur deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre. Ils mesurent, respectivement, le taux de lauréates formées et le taux des artisanes formées qui se sont établis, en 2025, à 60% et à 35% (soit 1.488 artisanes). Il convient de rappeler, à cet égard, que le DAES veille à la prise en compte de la dimension genre dans les dispositifs de formation professionnelle et de formation diplômante aux métiers de l'artisanat.

S'agissant du programme budgétaire relatif à l'économie sociale, le suivi de la réalisation de son objectif qui vise à élargir et à développer le tissu des organisations de l'économie sociale et solidaire est apprécié, notamment, à travers deux sous-indicateurs de performance sensibles au genre dont les réalisations enregistrées en 2025 se présentent comme suit :

- Un taux d'insertion des femmes dans les coopératives nouvellement créées de 47% ;
- Un taux de féminisation des emplois créés par les organisations bénéficiaires des programmes d'appui de 74%. Il est à mentionner, dans ce cadre, que le DAES poursuit le déploiement des programmes d'appui visant à favoriser la création d'emplois et de la valeur ajoutée, notamment, les programmes MOAZARA et TAHFIZ NISSWA :
  - ➔ Le programme MOAZARA[51] a pour objectif de soutenir les organisations de l'économie sociale et solidaire souhaitant renforcer leurs capacités de production ou acquérir du matériel nécessaire pour développer leurs activités, améliorer leur productivité dans le but de maintenir et de créer des opportunités d'emploi au niveau local. La sixième édition de ce programme, mise en œuvre en 2025, a été marquée par une part des femmes dans le total des bénéficiaires de l'appui avoisinant 62%.
  - ➔ Le Programme TAHFIZ-NISWA mis en œuvre par le DAES, en partenariat avec l'Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement (AECID) et les Conseils des Régions de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, de l'Oriental et de Souss-Massa, est consacré à l'autonomisation économique des femmes par l'Économie Sociale et Solidaire. Il vise à créer un écosystème favorable à l'émergence d'initiatives portées par les jeunes et les femmes, en leur fournissant les ressources, les compétences et les réseaux nécessaires pour pérenniser leurs projets et générer un impact socio-économique durable.

Quant au suivi de la réalisation de l'objectif portant sur le renforcement et l'harmonisation d'une économie sociale et solidaire performante, également associé au programme budgétaire relatif à l'économie sociale, il repose, à son tour, sur deux sous-indicateurs de

[51] Ce programme est axé sur le cofinancement des projets socio-économiques au profit des organisations de l'économie sociale et solidaire. Il est cofinancé en partenariat avec plusieurs régions.

performance sensibles au genre qui mesurent le chiffre d'affaires réalisé par les organisations féminines ainsi que le nombre des femmes bénéficiaires de formation.

En 2025, le Chiffre d'Affaires réalisé par les organisations féminines s'est élevé à 55,13 millions de dirhams. Il est à rappeler, à ce titre, que le taux de participation des femmes aux salons internationaux, nationaux, régionaux ainsi qu'aux marchés itinérants a atteint 57% au titre de la même année.

Pour ce qui est du nombre des femmes bénéficiaires de formation, il s'est établi à 3.240 bénéficiaires en 2025 contre 893 en 2024. Il y a lieu de noter, à cet égard, que l'Office du Développement de la Coopération (ODCO) organise des sessions de formation qualifiante au profit des coopératives féminines, ainsi que des actions de sensibilisation et de renforcement des capacités des acteurs de l'économie sociale et solidaire. En 2025, les femmes ont représenté 60% des bénéficiaires de ces actions.

I. ANNEXES :

ANNEXE 1 : PRESENCE DES FEMMES DANS LES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES DES DEPARTEMENTS MINISTERIELS ET INSTITUTIONS PUBLIQUES

Département/institution publique	Taux de féminisation	Taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité
Délégation Interministérielle aux Droits de l'Homme[52]	50%	34,78%
Ministère de la Justice[53]	50%	18%
Délégation Générale à l'Administration Pénitentiaire et à la Réinsertion[54]	13,25%	7,92%
Ministère des Habous et des Affaires Islamiques[55]	36,4%	31,7%
Ministère de la Famille, du Développement Social et de l'Égalité	49,6%	30%
Ministère de l'Economie, des Finances et de la Performance Publique[56]	42%	28%
Ministère de l'Intelligence Artificielle, de la Transformation Numérique et de la Réforme de l'Administration[57]	51,63%	48%
Département des Affaires Etrangères et de la Coopération Africaine	44%	Au niveau du Ministère : 39% Au niveau des Missions Diplomatiques et Postes Consulaires : 38%
Département de la Communication[58]	51,2%	50,6%
Haut-Commissariat au Plan	49,5%	44,8%
Conseil Economique, Social et Environnemental	45%	- Postes de responsabilité : 50% - Postes d'experts permanents : 39%
Département chargé de l'Energie	40,24%	36,60 %
Département chargé du Développement Durable	54%	44%
Ministère de l'Aménagement du Territoire National, de l'Urbanisme, de l'Habitat et de la Politique de la Ville	48%	28,79% des postes de directeurs ; 45,10% des postes de chef de division ; 45,4% des postes de chef de Service.

[52] A la date du 31 décembre 2025
[53] Ces données concernent l'année 2025.
[54] Idem.
[55] Ces données correspondent à la période de décembre 2025 à juin 2026.
[56] Ces données concernent l'année 2025.
[57] Ces données concernent l'année 2025.
[58] Idem.

Ministère du Transport et de la Logistique	39,5%	-Niveau Central : 41% -Niveau territorial : 12%
Département chargé de l'Eau[59]	30%[60]	27%
Ministère de la Santé et de la Protection Sociale	66%	22%
Département chargé de l'Education Nationale et du Préscolaire	49% (51,6% du corps des enseignants)	16%
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation[61]	-36,3% de l'effectif des enseignants de l'enseignement supérieur -45,6% de l'effectif global du personnel administratif de l'enseignement supérieur -38% des effectifs du Ministère	32%[62]
Département chargé de la Formation Professionnelle[63]	44,95%	42,37%
Département chargé de l'Emploi	42%	26%
Département chargé de de l'Agriculture[64]	41%	34%
Département chargé de la Pêche Maritime	30%	22%
Département chargé de l'Industrie et du Commerce	41,32%	29,37%
Département chargé du Tourisme	51%	43%
Département chargé de l'Artisanat et de l'Economie Solidaire	40% au niveau des directions territoriales 50% au niveau de l'administration centrale	25%

[59] Il s'agit du taux de féminisation et du taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité à l'échelle du Ministère de l'Equipment et de l'Eau.
[60] Parmi les actions mises en œuvre par le DE pour promouvoir l'égalité des sexes, il convient de mettre l'accent sur le renforcement du rôle de la police des eaux qui veille au contrôle du domaine public hydraulique. L'effectif total de ce corps s'élève à 196 en 2026 dont 25 femmes policières de l'eau.
[61] Données relatives à l'année universitaire 2025-2026.
[62] Il s'agit du taux d'accès des femmes aux postes de responsabilité au sein du Ministère au titre de l'année 2025.
[63] Ces taux correspondent aux niveaux enregistrés au titre de l'année 2025.
[64] Ces taux correspondent aux niveaux enregistrés au titre de l'année 2025.

ANNEXE 2 : ANNEXES STATISTIQUES

1- DEMOGRAPHIE

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Population par sexe (En milliers)[65]	**34852**	**34852**	**35220**	**35587**	**35952**	**36313**	**36670**	**36828**	**37712**	**38050**
Femmes	17490	17490	17676	17861	18045	18227	18406	18451	18931	19101
Hommes	17362	17362	17544	17726	17907	18086	18264	18377	18781	18948
Taux de féminité	**50,2**	**50,2**	**50,2**	**50,2**	**50,2**	**50,2**	**50,2**	**50,1**	**50,2**	**50,2**
0 - 14 ans	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9	48,9	48,3	48,3	48,4
15 - 24 ans	49,7	49,7	49,5	49,4	49,3	49,2	49,1	48,9	48,8	48,7
25 - 34 ans	50,8	50,8	50,8	50,7	50,7	50,6	50,5	50,1	50,1	50,0
35 - 44 ans	51,4	51,4	51,3	51,3	51,3	51,2	51,2	50,2	50,2	50,3
45 ans et plus	50,8	50,8	50,9	51,0	51,1	51,2	51,3	50,9	51,0	51,0
	2013	**2014**	**2015**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Indice synthétique de fécondité	**2,10**	**2,22**	**2,19**	**2,38**	**2,12**	**2,10**	**2,10**	**2,07**	**2,05**	**1,97**
Urbain	1,80	2,03	1,99	2,12	1,93	1,90	1,90	1,89	1,87	1,77
Rural	2,63	2,53	2,49	2,80	2,42	2,40	2,40	2,40	2,36	2,37
	16/17	**17/18**	**18/19**	**19/20**	**20/21**	**21/22**	**22/23**	**23/24**	**24/25**	**25/26**
Taux brut de natalité (pour mille)	**17,4**	**17,2**	**16,9**	**16,7**	**16,5**	**16,2**	**16,0**	**15,7**	**15,5**	**15,3**
Urbain	16,5	16,4	16,2	16,1	15,9	15,7	15,5	15,2	15,0	14,8
Rural	18,8	18,5	18,1	17,8	17,5	17,2	16,9	16,7	16,4	16,2
	2004	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2020**	**2021**	**2022**	**2024**
Etat matrimonial de la population féminine âgée de 15 ans et plus (En %)										
Célibataires	34,0	33,2	32,0	31,1	30,7	28,9	28,1	28,1	28,3	27,3
Mariés	52,8	55,0	55,8	56,5	56,9	58,0	57,8	57,6	57,2	58,7
Veufs	10,1	9,2	9,3	9,5	9,4	9,8	10,8	10,8	10,8	9,4
Divorcés	3,1	2,6	2,9	2,9	3,0	3,3	3,3	3,5	3,7	4,6

Source : Haut-Commissariat au Plan

[65] Les données de 2024 sont issues du RGPH 2024, et celles de 2025 et 2026 sont établies à partir des nouvelles projections du HCP basées sur le RGPH 2024.

1- DEMOGRAPHIE

	1982	1993	1994	1999	2001	2003	2004	2007	2010	2014
Proportions de femmes célibataires (En %)										
15 - 19	81,5	87,5	87,2	91,4	92,4	89,0	88,9	92,9	90,7	87,1
20 - 24	40,5	56,0	55,6	67,2	69,8	61,7	61,3	65,3	61,4	53,0
	1971	**1982**	**1994**	**2004**	**2009**	**2010**	**2011**	**2014**	**2018**[66]	**2024**
Age moyen au premier mariage										
National										
Hommes	25,0	27,2	30,0	31,2	31,6	31,4	31,2	31,4	31,9	32,4
Femmes	19,3	22,3	25,8	26,3	26,6	26,6	26,3	25,8	25,5	24,6
Urbain										
Hommes	26,0	28,5	31,2	32,2	32,5	32,5	32,5	32,1	33,1	32,8
Femmes	20,9	23,8	26,9	27,1	27,0	27,4	27,2	26,4	26,6	25,4
Rural										
Hommes	24,2	25,6	28,3	29,5	29,9	30,0	29,5	30,3	30,0	31,8
Femmes	18,5	20,8	24,2	25,5	25,7	25,6	25,3	24,9	23,9	23,0
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Répartition des ménages selon le sexe du chef de ménage[67] (En %)										
Femmes	16,3	16,4	16,5	16,6	16,7	16,7	16,9	17,0	17,1	17,2
Urbain	18,7	18,8	18,9	19,0	19,1	19,1	19,3	19,4	19,5	19,6
Rural	11,6	11,5	11,5	11,5	11,5	11,4	11,4	11,4	11,4	11,4
Hommes	83,7	83,6	83,5	83,4	83,3	83,3	83,1	83,0	82,9	82,8
Urbain	81,3	81,2	81,1	81,0	80,9	80,9	80,7	80,6	80,5	80,4
Rural	88,4	88,5	88,5	88,5	88,5	88,6	88,6	88,6	88,6	88,6

Source : Haut-Commissariat au Plan

[66] ENPSF 2018

[67] Projections de la population CERED 2014-2050, ENDP 2009-2010 et RGPH 2014 et 2024

2- EDUCATION ET FORMATION

	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25
Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement primaire (6-11 ans) (En %)	**97,4**	**99,1**	**99,5**	**99,8**	**100**	**103,7**	**108**	**110**	**111,6**	**99,1**
Masculin	98,0	99,6	99,9	100,0	100,0	103,7	107,6	109,7	111,3	97,8
Féminin	96,7	98,5	99,0	99,7	100,0	103,7	107,9	110,3	112,0	100,6
Urbain : Masculin	96,0	97,7	97,2	97,1	96,7	98,7	101,6	103,1	103,5	93,0
Féminin	95,6	97,1	96,8	97,0	96,8	99,0	102,1	103,8	104,3	95,8
Rural : Masculin	100,6	102,0	103,5	103,9	104,3	110,6	115,9	119,3	122,8	104,5
Féminin	98,2	100,3	101,9	103,3	104,2	110,3	116,0	119,8	123,6	107,5
Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement secondaire collégial (12-14 ans) (En %)	**85,2**	**87,6**	**89,7**	**91,8**	**94,2**	**94,7**	**99,1**	**100,6**	**101,1**	**96,8**
Urbain : Masculin	95,2	97,0	98,2	99,7	101,4	102,0	105,2	106,0	105,5	98,4
Féminin	94,7	96,7	97,9	99,4	101,4	102,0	105,5	106,7	106,9	101,9
Rural : Masculin	79,1	81,9	85,0	87,0	89,3	89,6	94,7	95,9	96,5	92,9
Féminin	66,3	69,4	72,4	75,8	79,8	80,1	86,5	89,4	91,7	91,3
Taux spécifique de scolarisation dans l'enseignement secondaire qualifiant (15-17 ans) (En %)	**65,3**	**66,6**	**65,8**	**66,9**	**69,6**	**71,1**	**75,7**	**76,9**	**80,2**	**83,2**
Urbain : Masculin	86,1	86,3	83,8	83,7	85,7	87,0	89,9	89,6	92,4	91,6
Féminin	83,8	86,3	86,7	87,8	90,5	92,5	96,1	97,4	100,4	102,0
Rural : Masculin	48,7	49,0	47,0	47,9	50,5	50,3	56,4	57,1	60,0	64,2
Féminin	30,1	32,0	33,1	35,6	39,2	41,4	47,6	50,8	55,0	62,0

Source : Département de l'Education Nationale

2- EDUCATION ET FORMATION

	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25
Effectif des élèves (En milliers)										
Enseignement préscolaire	**659**	**727**	**699**	**800**	**894**	**875**	**915**	**931**	**952**	**943**
Filles	292	321	313	367	417	425	451	461	472	459
Garçons	367	405	386	433	477	450	464	470	480	484
Enseignement primaire (public+privé)	**4102**	**4211**	**4323**	**4432**	**4536**	**4553**	**4675**	**4683**	**4607**	**4513**
Filles	1947	2000	2058	2117	2173	2185	2246	2252	2219	2175
Garçons	2155	2211	2265	2315	2363	2367	2430	2431	2387	2337
Enseignement secondaire collégial (public+privé)	**1645**	**1681**	**1695**	**1737**	**1791**	**1781**	**1984**	**2062**	**2154**	**2198**
Filles	748	769	784	809	839	836	930	980	1028	1051
Garçons	897	912	911	928	952	946	1053	1082	1126	1146
Enseignement secondaire qualifiant (public+privé)	**980**	**1012**	**1014**	**1018**	**1039**	**1168**	**1161**	**1187**	**1243**	**1346**
Filles	477	499	510	518	533	602	608	627	658	716
Garçons	503	513	505	501	505	567	552	560	585	630
Enseignement supérieur (Public)[68]	**750**	**782**	**820**	**876**	**922**	**990**	**1061**	**1096**	**1106**	**1102**
Filles	359	377	400	432	466	512	559	587	610	618
Garçons	392	405	420	420	420	478	503	509	497	484
Effectif en formation professionnelle (en milliers)[69]	**389**	**392**	**396**	**387**	**361**	**338**	**336**	**354**	**356**	**405**
Taux de technicité (En %)[70]	67,6	66,7	65,4	64,8	66,1	68,1	70,2	67,9	72,3	72,4
	1994	**2004**	**2014**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Taux d'analphabétisme de la population 15 ans et plus (En %)[71]	**58,4**	**47,7**	**35,8**	**37,2**	**35,9**	**34,9**	**34,2**	**32,7**	**31,1**	**27,9**
Femmes	71,3	60,4	46,7	47,5	46,1	45,0	43,9	42,3	40,3	36,2
Hommes	44,8	34,4	24,6	26,6	25,4	24,5	24,1	22,9	21,6	19,3
Femmes âgées de 15-24 ans	54,0	39,6	14,8	11,4	9,5	7,8	7,2	4,6	3,8	3,5
Femmes âgées de 25-49 ans		62,8	46,7	46,2	43,6	41,5	40,2	38,4	35,7	30,3
Femmes âgées de 50 ans et plus	97,0	90,9	76,9	77,5	76,5	76,3	74,4	72,9	70,8	65,1

Source : Département de l'Education Nationale, Département de l'Enseignement Supérieur, HCP et Département de la Formation Professionnelle

[68] Effectifs des inscrits aux universités au Maroc
[69] Il s'agit de la formation résidentielle et alternée public et privé
[70] Il s'agit du taux de technicité dans la formation résidentielle et alternée public et privé
[71] Source : RGPH 1994; 2004, 2014, 2024, ENCDM 1998/1999 , Rapports "Indicateurs Sociaux" et "Femmes marocaines en chiffres", HCP

3- ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Population active féminine 15 ans et plus (En milliers)	**3095**	**2909**	**2879**	**2877**	**2703**	**2881**	**2761**	**2684**	**2731**	**2779**
Urbain	1337	1538	1554	1621	1605	1715	1708	1767	1864	1937
Rural	1758	1371	1325	1256	1098	1166	1052	917	867	850
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Structure de la population active féminine selon les groupes d'âges (En %)										
15 - 24 ans	16,6	16,0	15,1	14,3	13,3	12,2	12,1	12,2	12,3	12,7
25 - 34 ans	29,1	23,2	28,4	28,6	29,1	29,1	29,5	30,3	31,8	32,0
35 - 44 ans	22,7	19,2	23,5	23,4	23,7	24,4	24,3	23,8	23,1	23,2
45 ans et plus	31,6	34,8	33,0	33,8	33,9	34,3	34,0	33,7	32,8	32,0
Urbain										
15 - 24 ans	14,3	21,0	15,6	14,6	13,3	12,8	12,6	12,7	12,7	13,1
25 - 34 ans	35,2	22,5	35,1	35,7	36,3	35,9	36,6	37,2	38,1	37,9
35 - 44 ans	24,2	19,9	24,5	24,2	24,2	24,8	24,8	24,1	23,3	23,8
45 ans et plus	26,3	36,6	24,7	25,6	26,2	26,5	26,0	26,0	25,9	25,2
Rural										
15 - 24 ans	18,4	25,9	14,6	13,9	13,3	11,9	11,3	11,4	11,6	11,9
25 - 34 ans	24,4	24,2	20,9	20,1	19,9	19,1	19,1	19,1	19,8	19,4
35 - 44 ans	21,6	18,0	22,3	22,5	22,9	23,6	23,5	23,3	22,5	21,9
45 ans et plus	35,6	31,9	42,3	43,3	43,8	45,4	45,9	46,2	46,1	46,8
	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Taux d'activité des femmes (En %)	**23,6**	**22,4**	**21,8**	**21,5**	**19,9**	**20,9**	**19,8**	**19,0**	**19,1**	**19,0**
Urbain	16,6	18,4	18,1	18,5	17,9	18,7	18,3	18,5	19,2	19,4
Rural	34,6	29,6	28,6	27,1	23,7	25,2	22,8	19,9	18,8	18,2
Population active occupée féminine 15 ans et plus (En milliers)	**2757**	**2483**	**2469**	**2489**	**2265**	**2398**	**2287**	**2192**	**2200**	**2208**
Urbain	1041	1153	1178	1268	1209	1276	1277	1326	1392	1433
Rural	1716	1329	1291	1221	1056	1122	1009	866	808	780

Source : Haut-Commissariat au Plan

3- ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'emploi de la population féminine selon les groupes d'âges (En %)										
15 - 24	13,8	12,0	9,8	9,2	8,8	6,7	7,0	6,5	6,0	6,0
25 - 34	25,7	24,6	22,0	22,0	22,3	20,0	21,3	20,6	20,8	21,1
35 - 44	27,8	27,7	25,8	25,2	25,4	23,7	24,5	22,9	21,3	21,4
45 et plus	22,5	21,0	19,8	19,3	18,7	16,9	17,5	16,3	14,9	14,4
Urbain										
15 - 24	5,8	5,1	6,1	5,8	6,0	5,1	5,3	5,1	5,3	5,6
25 - 34	18,9	18,1	19,0	19,3	20,7	19,2	20,3	20,2	21,5	22,6
35 - 44	18,6	19,0	20,2	19,8	20,7	19,9	20,4	19,6	19,4	20,2
45 et plus	12,1	10,9	11,8	11,8	12,1	11,3	11,4	11,2	11,2	11,0
Rural										
15 - 24	24,0	20,8	15,4	14,4	13,0	9,2	9,7	8,6	7,1	6,5
25 - 34	35,8	34,4	27,8	27,3	25,7	21,7	23,8	21,5	19,2	17,5
35 - 44	44,3	43,0	36,9	36,3	35,3	31,8	33,7	30,6	25,9	24,2
45 et plus	41,1	39,5	34,7	33,3	31,2	27,9	29,5	26,6	22,8	21,5
Taux de féminisation de l'emploi selon les secteurs d'activité économique (En %)										
Agriculture, forêt et pêche	41,4	40,9	34,2	33,6	32,7	30,8	32,0	30,1	27,5	26,5
Industrie (y compris l'artisanat)	26,3	24,9	25,9	25,9	26,4	25,2	25,9	26,1	25,4	25,5
Bâtiments et travaux publics	1,0	1,2	1,0	1,1	1,0	1,0	1,3	1,2	1,0	1,1
Services	19,0	18,2	19,0	18,7	19,5	19,0	19,8	19,3	20,3	20,8
Urbain										
Agriculture, forêt et pêche	20,7	19,6	19,5	20,0	19,2	17,8	16,9	15,5	16,4	15,9
Industrie (y compris l'artisanat)	26,3	25,2	26,6	26,4	26,7	26,0	27,6	27,5	27,3	27,3
Bâtiments et travaux publics	1,6	1,9	1,4	1,6	1,4	1,5	1,9	1,8	1,5	1,7
Services	21,2	20,5	21,3	20,9	21,8	21,4	22,4	21,7	22,7	23,2
Rural										
Agriculture, forêt et pêche	42,8	42,3	35,4	34,8	34,0	32,1	33,4	31,5	28,7	27,8
Industrie (y compris l'artisanat)	26,2	23,7	22,0	22,9	24,9	20,8	16,9	18,8	16,0	15,6
Services	8,5	7,6	7,4	6,9	7,2	6,5	7,3	7,4	8,2	8,4

Source : Haut-Commissariat au Plan

3- ACTIVITE, EMPLOI ET CHOMAGE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Population active en chômage féminine (En milliers)	**338**	**427**	**410**	**388**	**438**	**483**	**474**	**492**	**531**	**571**
Urbain	296	385	376	353	396	439	431	441	472	504
Rural	42	42	34	34	42	44	43	51	59	70
Taux de féminité de la population active en chômage (En %)	**30,6**	**35,1**	**35,1**	**35,0**	**30,7**	**32,0**	**32,9**	**31,1**	**32,4**	**35,2**
Urbain	33,7	37,9	37,9	38,1	34,4	34,5	35,9	34,0	35,2	37,7
Rural	18,5	20,9	19,0	19,2	15,3	18,6	17,8	18,1	19,9	24,1
Taux de chômage des femmes par milieu de résidence (En %)	**10,9**	**14,7**	**14,1**	**13,5**	**16,2**	**16,8**	**17,2**	**18,3**	**19,4**	**20,5**
Urbain	22,2	25,0	23,9	21,8	24,7	25,6	25,2	25,0	25,3	26,0
Rural	2,4	3,1	2,6	2,7	3,9	3,8	4,1	5,5	6,8	8,1
	2016	***2017***	***2018***	***2019***	***2020***	***2021***	***2022***	***2023***	***2024***	***2025***
Taux de chômage des femmes selon l'âge (En %)										
15 - 24	23,3	34,3	33,6	33,4	41,2	41,9	44,4	47,5	50,2	52,7
25 - 34										
35 - 44	6,5	8,0	7,6	6,6	8,9	9,7	9,1	9,1	9,8	10,1
45 et plus	2,1	0,0	2,5	2,3	4,0	4,0	3,2	3,8	4,1	
Taux de chômage des femmes selon le Diplôme (En %)										
Sans diplôme	2,8	3,7	3,3	2,9	4,8	4,5	3,8	4,4	4,9	4,8
Ayant un diplôme : Niveau moyen	19,1	25,8	23,6	21,3	24,6	24,5	21,5	23,3	23,9	25,0
Ayant un diplôme : Niveau supérieur	29,8	33,0	32,6	29,5	31,8	32,8	34,8	33,3	33,3	34,0

Source : Haut-Commissariat au Plan

4- SANTE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Espérance de vie à la naissance (En années)	**75,8**	**75,9**	**76,1**	**76,3**	**76,4**	**76,6**	**76,7**	**76,9**	**77,0**	**77,2**
Femmes	77,4	77,6	77,8	78,0	78,2	78,3	78,5	78,6	78,8	79,0
Hommes	74,2	74,3	74,5	74,6	74,8	74,9	75,1	75,2	75,3	75,5
	1979	**1983**	**1987**	**1992**	**1995**	**1997**	**2004**	**2011**	**2018**	**2025**
Taux de prévalence contraceptive (En %)	**19,4**	**25,5**	**35,9**	**41,5**	**50,3**	**58,4**	**63,0**	**67,4**	**70,8**	**72,8**
Urbain	36,0	42,5	51,9	54,4	64,2	65,8	65,5	68,9	71,1	73,5
Rural	9,7	15,2	24,9	31,6	39,2	51,7	59,7	65,5	70,3	71,6
			1972	**78-84**	**85-91**	**92-96**	**94-03**	**04-09**	**2010**	**2018**
Taux de mortalité maternelle (pour 100 000 naissances vivantes)			**631**	**359**	**332**	**228**	**227**	**132**	**112**	**72,6**
Urbain				249	284	125	187		73	44,6
Rural				423	362	307	267		148	111,1
			87-91	**1994**	**1995**	**2002**	**2004**	**2010**	**2011**	**2018**
Proportion d'accouchements assistés par un personnel qualifié (En %)										
Ensemble			**31,0**	**31,0**	**39,6**	**45,6**	**62,6**	**74,1**	**73,6**	**86,6**
Urbain			64,0	63,7	80,3	75,2	85,3	93,0	92,1	96,6
Rural			14,0	13,8	19,3	26,6	39,5	56,7	55,0	74,2
Proportion de femmes ayant fait au moins une consultation prénatale une consultation prénatale (En %)										
Ensemble			**33**	**32,3**	**44,7**		**68,0**	**80,2**	**77,1**	**88,4**
Urbain			61	60,6	78,9		85,1	94,0	91,6	95,6
Rural			18	17,6	27,6		48,3	68,3	62,7	79,6
	2015	**2016**	**2017**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Personnel du Ministère de la Santé (hors CHU)[72]	47331	47364	48418	49492	52319	55633	59109	62651	65561	68281
Personnel médical	10091	10514	11204	12034	11953	12896	14359	15249	15452	15631
Personnel paramédical (Infirmiers et techniciens de la santé)	25899	25951	29738	31657	33837	35789	37376	38725	40102	41792
Personnel administratif et technique	11341	10899	7476	5801	6529	6948	7374	8677	10007	10858

Source : Haut-Commissariat au Plan et Département de la Santé

[72] Sources : Ressources humaines de la santé en chiffres, carte sanitaire- situation de l'offre de soins de santé 2020

INDICATEURS RELATIFS AUX PRINCIPAUX PROGRAMMES SANITAIRES

Couverture médicale de base

	2018	2019	2020	2021	2024
Population marocaine bénéficiant d'une couverture médicale	**68,8%**	**69,9%**	**70,2%**	**74,2%**	**86,5%**
AMO salariés	28,6%	29,8%	30,4%	32,1%	
RAMED	31,0%	30,5%	30,6%	32,1%	
AMO étudiants	0,2%	0,7%	0,7%	1,0%	
Population bénéficiant des dispositions de l'article 114 de la Loi 65.00	4,4%	4,4%	4,0%	4,2%	
Mutuelle des Forces Armées Royales	3,6%	3,6%	3,5%	3,5%	
Régimes spécifiques	1,0%	1,0%	1,0%	1,2%	

Santé maternelle

	National	Urbain	Rural
Taux de mortalité maternelle (100.000 naissances vivantes)	72,6	44,6	111,1
Couverture par les soins prénatals qualifiés (1 visite)	88,4	95,6	79,6
Couverture par les soins prénatals selon le niveau d'instruction de la mère :			
Secondaire et plus	99,6%		
Aucun	82,6%		
Couverture par les soins prénatals selon quintile de bien-être :			
Quintile le plus riche	96,0%		
Quintile le plus pauvre	75,5%		
Couverture par les soins postnatals qualifiés :	**21,9%**	**27,1%**	**15,6%**
Couverture par les soins postnatals qualifiés par niveau d'instruction de la mère :			
Secondaire et plus	42,8%		
Aucun	16,5%		
Proportion des accouchements assistés par du personnel qualifié	**86,6%**		
Selon le niveau d'instruction de la mère :			
Secondaire et plus	99,8%		
Aucun	80,0%		
Selon le lieu d'accouchement :			
Etablissement sanitaire	86,1%	96,0%	73,7%
A domicile	13,9%	4,0%	26,3%

Source : Département de la Santé

Le Ministère de l'Economie, des Finances
et de la Performance publique met à votre disposition
plusieurs canaux de communication et d'information

Le Portail Internet

www.finances.gov.ma

La page Facebook

www.facebook.com/financesmaroc

Le compte X

www.x.com/financesmaroc

Le site LOF

http://lof.finances.gov.ma