



PROGRAMME DE RENFORCEMENT DE LA SOCIÉTÉ CIVILE AU MAROC

FORMATION SUR LE GENRE ET INCLUSION SOCIALE

MANUEL DU FORMATEUR

Avertissements- Veuillez en prendre note

Le présent document a été élaboré dans le cadre du Programme de Renforcement de la Société Civile mis en œuvre par Counterpart International et l'Agence Américaine Pour le Développement International (USAID).

Ce document ne reflète pas nécessairement les points de vue ou les opinions de l'USAID et ou du Gouvernement américain.

Table des matières

INTRODUCTION	4
A PRÉSENTATION DU MANUEL	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
B. UTILISATEURS-TRICES POTENTIEL-LES	4
C. OBJECTIFS DU MANUEL	4
AXE 1 : INTRODUCTION ET PRÉALABLES	5
1. GENRE ET INCLUSION SOCIALE, DEUX APPROCHES COMPLÉMENTAIRES AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT INCLUSIF.	5
2. Rappel : Cycle de vie d'un projet, d'un programme ou d'une politique de développement	6
A. DÉFINITIONS, CONCEPTS	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
B. ÉTAPES DU CYCLE	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
AXE 2 : INTÉGRATION SYSTÉMATIQUE DE GENRE / GENDER MAINSTREAMING	7
1. APPROCHE GENRE	8
1. DÉFINITION, HISTORIQUE ET CONCEPTS CLÉS CONNEXES	8
2. A QUOI SERT L'APPROCHE GENRE ? OBJECTIFS ET FINALITÉ.	10
3. LE CADRE D'ANALYSE GENRE : DÉFINITIONS, CONCEPTS ET OUTILS.	10
2. « GENDER MAINSTREAMING » OU L'INTÉGRATION SYSTÉMATIQUE TRANSVERSALE DU GENRE	15
1. DÉFINITION ET CONCEPTS CLÉS CONNEXES.	15
2. POURQUOI LE GENDER MAINSTREAMING ?	16
3. CHECKLIST D'ANALYSE GENRE DANS UN CYCLE DE VIE PROJET, DE PROGRAMME OU DE POLITIQUE PUBLIQUE DE DÉVELOPPEMENT : PARAMÈTRES ET ÉTAPES	17
AXE 3 : INCLUSION SOCIALE ET POPULATIONS MARGINALISÉES	19
1. DÉFINITION ET CONCEPTS CLÉS CONNEXES.	19
2. POURQUOI L'INCLUSION SOCIALE EST-ELLE NÉCESSAIRE : OBJECTIFS ET FINALITÉ	19
3. COMMENT METTRE EN PLACE DES PROJETS, PROGRAMMES OU POLITIQUES INCLUSIFS DE DÉVELOPPEMENT ?	20
4. GRILLE D'ANALYSE DE L'INCLUSION SOCIALE DANS UN PROJET, PROGRAMME OU POLITIQUE PUBLIQUE DE DÉVELOPPEMENT ET DANS UNE ACTION DE PLAIDOYER	22
AXE 4 : ÉGALITÉ DE GENRE ET INCLUSION SOCIALE AU SEIN D'UNE ORGANISATION	27
AXE 5 : PLANIFICATION BUDGÉTAIRE SENSIBLE AU GENRE	29
AXE 6 : OUTILS DE SUIVI-ÉVALUATION SENSIBLES AU GENRE ET L'INCLUSION SOCIALE	31
1. TYPES D'INDICATEURS	32
2. CRITÈRES	33

3. COMMENT UTILISER LES INDICATEURS	34
AXE 7 : INTÉGRATION DU GENRE ET DE L'INCLUSION SOCIALE DANS LE CYCLE D'UNE ACTION DE PLAIDOYER.....	38
1. DÉFINITION ET CONCEPTS DU PLAIDOYER.....	38
2. RAPPEL DU CYCLE DE BASE D'UNE ACTION DE PLAIDOYER.....	39
3. DYNAMIQUE D'ALLIANCES/COALITIONS ET CARTE DE POUVOIR	41
4. PARTICIPATION CITOYENNE ET POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES /TERRITORIALES	43
5. SPÉCIFICITÉS QUANT AU PROGRAMME CSSP-MAROC	44
6. CHECKLIST D'ANALYSE GENRE ET D'INCLUSION SOCIALE DANS UNE ACTION DE PLAIDOYER.....	45
AXE 8 : CADRE RÉFÉRENTIEL ET CONVENTIONNEL DE L'APPROCHE GENRE ET INCLUSION SOCIALE	47
1. CADRE CONVENTIONNEL ET NORMATIF INTERNATIONAL.....	48
1. CADRE CONVENTIONNEL ET NORMATIF GÉNÉRAL RELATIF AUX DROITS HUMAINS :	48
2. CADRE CONVENTIONNEL ET NORMATIF INTERNATIONALES SPÉCIFIQUES À L'APPROCHE GENRE ET EGALITÉ	49
3. CADRE CONVENTIONNEL ET NORMATIF INTERNATIONALES SPÉCIFIQUES À L'INCLUSION SOCIALE	50
2. CADRE RÉFÉRENTIEL CONSTITUTIONNEL RÉGLEMENTAIRE ET INSTITUTIONNEL NATIONAL.....	52
1. CADRE RÉFÉRENTIEL NATIONAL GLOBAL RELATIF AUX DROITS HUMAINS	52
2. CADRE RÉFÉRENTIEL NATIONAL RELATIF À L'ÉGALITÉ DE GENRE	53
3. CADRE RÉFÉRENTIEL NATIONAL RELATIF À L'INCLUSION SOCIALE	54
3. CADRE RÉFÉRENTIEL ET RÉGLEMENTAIRE DES COLLECTIVITÉS LOCALES / TERRITORIAL.....	56
1. RELATIF À L'APPROCHE GENRE ET EGALITÉ	56
2. RELATIF À L'INCLUSION SOCIALE	56
.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

Introduction

PRESENTATION DU MANUEL

Ce manuel de formation est destiné aux formateur-trices et aux supposé-es formé-es au sein des associations locales et des coalitions/réseaux, ainsi que des collectivités locales. Le manuel de Formation, présentant le contenu thématique et des outils andragogiques d'application, sera constitué de trois (3) parties :

1. Une première partie portera sur les aspects généraux et théoriques relatives à l'Approche Genre et l'Inclusion Sociale ;
2. Une deuxième partie portera sur les aspects pratiques et d'application sur le terrain et pourra être conçue sous forme de fiches techniques détaillant le « Comment » de la transversalité de l'Approche Genre (Gender Mainstreaming) et de l'Inclusion Sociale ;
3. Des annexes des références pertinentes et fiables en arabe, en français et en anglais en matière de genre et d'inclusion sociale. Ces annexes feront références à des ressources bibliographiques et webographique, à des textes de références et des extraits de ressources documentaires, des témoignages, des études de cas, des photographies, etc.

Ce manuel est aussi accompagné d'un ensemble de supports pédagogiques.

UTILISATEURS-TRICES POTENTIEL-LES

- Le manuel sera adressé aux utilisateurs-trices potentiel-les suivant-es afin d'intégrer de manière systématique et transversale la dimension genre et inclusion sociale dans le cycle de vie de leurs projets et dans leurs plaidoyers de politiques nationales et territoriales :
- Les Organisations de Services Intermédiaires (ISO) dont des cadres seront formées en tant que formateur-trices et qui seront appelé-es à utiliser le KIT pour former leurs **associations locales** partenaires ;
- Le manuel sera destiné également aux **coalitions/réseaux** ;
- Les collectivités territoriales dont des cadres seront formé-es afin de prendre en considération l'intégration de la dimension genre et inclusion sociale dans leurs plans de développement territoriale et politiques publiques locales. Ces cadres pourraient éventuellement être appelées à former leurs homologues en utilisant le KIT de formation.
- Tout-e formateur-trice intéressé-e par les thématiques « Genre » et Inclusion Sociale/populations marginalisées, en termes de renforcement des capacités des OSC en Plaidoyer en politiques publiques, en Démocratie locale et participative.

OBJECTIFS DU MANUEL

Objectif global

L'objectif global de ce manuel de formation est de renforcer les capacités des membres et le personnel des OSCs en « Approche Genre » et « Inclusion des populations marginalisées » afin de leur permettre de prendre en compte ces approches dans la conception et la formulation de leurs activités.

Objectifs spécifiques

Les objectifs escomptés de cette formation sont de :

- Permettre aux associations locales et coalitions/réseaux d'intégrer de manière systématique et transversale la dimension genre et inclusion sociale dans la conception et mise en œuvre de leurs activités et projets ;
- Permettre aux associations locales et coalitions/réseaux de veiller sur l'intégration de la dimension genre et inclusion sociale dans leurs plaidoyers de politiques nationales et territoriales.

Résultats attendus

A la fin des séances de formation utilisant ce manuel, les participants et participantes :

- Appréhendent mieux le cadre conceptuel et référentiel des approches genre et inclusion social et acquièrent leurs fondamentaux ;
- Dégagent la nuance et la confusion dans la définition des concepts (Genre, inclusion sociale, IFD, égalité, équité, données sexo-spécifiques, etc.) ;
- Acquièrent les outils de l'intégration de la dimension genre et inclusion sociale dans le cycle de vie d'un projet (Diagnostic, planification, suivi-évaluation) ;
- Sont capables d'analyser les rapports entre les hommes et les femmes ainsi que des populations à besoins spécifiques dont les jeunes au sein de leurs organisations, et de concevoir leurs projets en prenant en compte ces dimensions ;
- Arrivent à intégrer la dimension genre et inclusion sociale dans les plans de développement des collectivités territoriales ;
- Arrivent à monter des budgets sensibles au genre et à l'inclusion social

Axe 1 : Introduction et préalables

1. GENRE ET INCLUSION SOCIALE, DEUX APPROCHES COMPLEMENTAIRES AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT INCLUSIF.

Une perspective de genre ne fait pas que s'intéresser aux femmes en tant que groupe opprimé homogène, mais s'attache tout autant aux différences entre hommes et femmes en fonction du contexte social, culturel ou géographique. Se fondant sur l'approche « Genre et développement », l'adoption d'une perspective de genre a pour but de mieux prendre en compte les intérêts à long terme des femmes et des hommes dans différents contextes, de remettre en question les structures qui maintiennent la marginalisation des femmes et de s'attaquer ainsi aux relations de pouvoir différentielles entre les hommes et les femmes.

Le statut, les rôles et les normes imposés par la société sont différenciés selon le genre, et se recoupent avec d'autres identités sociales, comme l'âge ou l'ethnicité, pour créer, entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles, des niveaux inégaux de marginalisation et d'accès aux opportunités et aux résultats de développement.

Pour renforcer et améliorer la résilience des gens, il faut donc comprendre les normes sociales et d'autres facteurs sociétaux qui pérennisent les inégalités de pouvoir et les discriminations sur le sexe, l'âge, la race, l'ethnicité, etc. La dimension genre et l'inclusion sociale concernent toutes les deux les rapports entre les individus et les systèmes sociaux. Elles sont multidimensionnelles et concernent les secteurs économique, social, culturel et politique de la société. Si l'Inclusion Sociale concerne les rapports sociaux entre les différentes catégories sociales marginalisées et vulnérables, l'approche Genre s'intéresse aux rapports sociaux entre femmes et hommes, qui concernent aussi bien leurs fonctions, leurs rôles, leurs statuts, que les stéréotypes qui en sont issus. Ces rapports pour les deux processus (Approche Genre et Inclusion Sociale) découlent de constructions sociales, historiques, symboliques et évoluent en permanence.

L'approche genre et l'Inclusion Sociale visent toutes les deux l'égalité dans les rapports sociaux et l'Empowerment ou autonomisation des groupes sociaux marginalisés et vulnérables. Ce qui requiert une redéfinition de la politique sociale des gouvernements. On peut considérer qu'un individu ou un groupe est exclu lorsqu'il n'a pas accès aux droits humains élémentaires. Ce qui est exprimé à travers la pauvreté, le chômage ou la précarité dans le travail, les déficits éducatifs, le handicap, la dépendance, la surcharge de tâches ménagères, les discriminations basées sur le genre et l'orientation sexuelle, sur la religion ou d'origine ethnique ou l'affaiblissement des relations communautaires.

Si l'Inclusion Sociale s'intéresse aux rapports entre les groupes sociaux et la façon dont les individus vivent la pauvreté, la marginalisation et la vulnérabilité, l'Approche Genre s'intéresse, à elle, aux rapports entre les hommes et les femmes au sein des groupes sociaux et à la façon dont les genres vivent différemment la marginalisation, la discrimination et la pauvreté. Dans ce sens, les deux approches sont complémentaires et utiles pour un développement inclusif basé sur la conception, la formulation et la mise en place des programmes de développement et des politiques publiques dans une perspective d'égalité de genre et d'inclusion sociale.

1. Rappel : Cycle de vie d'un projet, d'un programme ou d'une politique de développement

Un projet de développement est un ensemble d'activités interdépendantes, entreprises et circonscrites dans un temps défini en vue de résultats permettant d'atteindre l'objectif souhaité en répondant aux besoins identifiés chez une population donnée.

Un programme est un ensemble de projets concourant à un même objectif, organisés et mis en œuvre transversalement par un organisme.

Une **Politique publique** fait référence aux orientations et aux objectifs d'un gouvernement ou d'une collectivité sur un sujet d'intérêt public. Il s'agit d'une position du gouvernement reflétant une orientation influencée par divers facteurs sociaux. Enfin elle est instrument étatique qui se distingue d'une loi ou d'un programme public.

A. Programme et Projet

Autant le projet que le programme sont caractérisés par un cycle de vie pratiquement identique, quoiqu'en terme de gestion, les méthodes soient différentes. En général, le cycle de vie d'un projet ou d'un programme est le suivant :

Phase I. Diagnostic des besoins, analyse du contexte et Identification des problèmes : Cette étape consiste à identifier et analyser les situations problématiques défavorables en lien avec un manque exprimées et pressenties (besoins) par les acteurs (populations groupes cibles, services étatiques, etc.). Pendant cette phase l'identification et l'analyse des acteurs, y compris les groupes cibles est un processus important et nécessaire.

Phase II. Planification et formulation : Cette phase consiste à identifier et proposer des solutions favorables comme changements désirés et à analyser et choisir des stratégies d'intervention, qui feront objets de la planification et de la programmation. Elle correspond à l'identification et au choix stratégique des solutions alternatives possibles qui soient pertinentes par rapport à la situation défavorable initiale que l'on veut changer. Pendant cette phase les objectifs et les résultats ainsi que les actions à entreprendre sont identifiés et formulés. C'est une phase qui permet également de définir la faisabilité technique, organisationnelle, sociale, etc. Les activités et les ressources pour leur réalisation sont également programmées.

Phase III. Financement : Cette phase correspond à l'exercice lever de fonds où il est assuré que l'ensemble du coût pourra être financé, en identifiant et impliquant les bailleurs de fonds et d'autres partenaires.

Phase IV. Mise en œuvre : Pendant cette phase les activités sont réalisées et les ressources convenues sont utilisées pour atteindre les résultats.

Phase V. Suivi-Evaluation : Pendant cette phase qui correspond à un processus transversal à la mise en œuvre du projet/programme, le processus de suivi et d'évaluation est programmé et ensuite exécuté pour apprécier les résultats et les effets par rapport aux objectifs. Cette phase permet également de tirer des leçons pour la programmation future et rendre comptes des réalisations et des ressources financières allouées.

B. Politique Publique

Le cycle d'une politique publique pourrait être résumé dans les phases suivantes :

1. Analyse (ex ante) de la situation sur laquelle les pouvoirs publics veulent agir ;
2. Agenda / plan d'action de l'élaboration de la politique ;
3. Définition de la politique ;
4. Décision et Adoption de la politique ;
5. Mise en œuvre et suivi des mesures et des actions prévues et des résultats escomptés ;
6. Evaluation (ex post) de l'impact réel de la politique menée.

Axe 2 : Intégration systématique de Genre / Gender Mainstreaming

La littérature autour de l'Approche Genre est abondante, vu son importance dans le changement et la modification des paradigmes du processus de développement en mettant l'accent sur un

développement inclusif qui tient compte des rapports inégaux entre les hommes et femmes et leur accès inégal aux opportunités et aux résultats des programmes, stratégies et politiques de développement, tout en visant la transformation des relations sociales entre les femmes et les hommes.

Pour ne pas reproduire cette littérature, nous abordons l'Approche Genre et le « Gender Mainstreaming », ainsi que les termes et les concepts qui y sont liés de façon synthétique et succincte tout en faisant référence, le cas échéant, à une documentation pertinente accessible pour assurer l'accès à la matière cognitive.

2. 1. APPROCHE GENRE

1. DEFINITION, HISTORIQUE ET CONCEPTS CLÉS CONNEXES.

L'approche Genre a commencé à être utilisée de façon large depuis les années 1980, remplaçant progressivement les deux approches qui l'ont précédée : **l'Intégration des Femmes au Développement « IFD »** et **Femmes et Développement « FED »** qui permettaient la mise en place des projets assurant aux femmes l'accès à des revenus et des moyens de production renforçant le rôle « reproductive » sans pour autant s'attaquer aux causes principales de la discrimination et leur permettre de participer activement à la vie sociale et politique et aux actions de développement. L'Approche Genre et Développement « G&D » s'intéresse à assurer aux hommes et aux femmes une répartition égale des ressources, des bénéfices et des opportunités que permettent les politiques et les actions de développement. Elle cherche à comprendre les différences sociales basées sur le sexe en se basant sur une connaissance approfondie des rapports sociaux et des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, ainsi que les facteurs sous-jacents qui les influencent (social, culturel, économique, institutionnel, éducatifs, etc.). L'Approche « GED » est nécessaire, dans ce sens, aux organisations et aux institutions pour rendre plus efficaces et pertinents les politiques, les programmes et les projets de développement¹.

¹ Voir à ce propos le Manuel d'Intégration Systématique de l'Approche, PNUD. 2006.

Alors que le concept de « **sexe** » se réfère aux caractéristiques biologiques qui distinguent les hommes des femmes, le terme « **genre** » se réfère, quant à lui à l'ensemble des caractéristiques, des valeurs, des croyances, des qualités et des comportements que toute société assigne aux hommes et aux femmes en distribuant par conséquent les rôles entre eux et elles. Il s'agit de la manière dont une société procède à la division du travail entre hommes et femmes, garçons et filles, selon des rôles sexo-spécifiques socialement définis, à travers un processus de socialisation, ou ce qu'elle considère comme étant un travail correct et approprié pour chaque genre. Dans ce sens, il est important de distinguer entre la dimension biologique immuable référant au « sexe » et la dimension socio-culturelle variable et muable dans le temps et l'espace référant au « genre ». La division du travail comprend plusieurs types de rôles².

Ce que le GENRE n'est pas

Le « Genre » ne veut pas dire systématiquement « Femme ». La femme n'est considérée par l'Approche Genre que par rapport à l'homme dans une dynamique de « relation de genre » renvoyant aux relations hiérarchiques et de pouvoir entre les deux dans l'espace privé et public et qui sont déterminées et acceptées socio-culturellement par la société. Cette relation de genre est analysée également en termes d'accès inégal aux opportunités et aux résultats de développement et des facteurs qui influencent ces inégalités.

Dans le même d'ordre d'idée, le « Genre » ne peut faire référence aux différentes catégories sociales d'une communauté. Dans une dynamique communautaire, le « Genre » reste transversale au sein de chaque catégorie sociale. Par exemple, au sein des jeunes, il est important de considérer les relations sociales entre les jeunes filles et les jeunes garçons, et se questionner sur le processus de « Socialisation »¹ qui forment la personnalité et l'identité sociales de l'individu.

C'est pour cela que le concept de genre est appelé une « construction sociale ». C'est en effet une idée élaborée par les personnes, les groupes et les institutions qui composent la société, en faisant recours à des stéréotypes. C'est pour cela que les différences de genre ne sont pas neutres. Elles sont formulées en opposant l'un et l'autre (par exemple, l'idée que les hommes sont forts et que les femmes sont faibles, sous-entendant que l'un est « meilleur » que l'autre et créant ainsi des « **relations de pouvoir** » qui produisent des inégalités entre les hommes et les femmes). Ces relations peuvent changer au fil du temps et varient selon le contexte socioculturel et d'un pays à l'autre. Ceci corrobore le fait que les différences de genres ne sont pas « naturelles » et immuables³. La notion de genre interagit aussi avec d'autres dynamiques

² Centre de formation de l'OIT. L'agenda global de développement: outil pour une planification et une mise en oeuvre sensible au genre. 2e édition. Module de formation : Introduction au thème genre et développement – Gender Campus, Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail. Turin. 2013. page. 15. Disponible : <http://gender-campus.itcilo.org/lms/UserFiles/File/Module/Module-bo12615/ModuleoFRIntroduction.pdf>

³ Monica Boyd et Elizabeth Grieco. « Women and Migration : Incorporating gender into international migration theory » . Migration Policy Institute. 1 March 2003. Disponible: <http://www.migrationpolicy.org/article/women-and-migration-incorporating-gender-international-migration-theory>

sociales et identitaires – quoiqu'elle en soit différente - comme la classe sociale, l'origine ethnique, la nationalité, l'orientation sexuelle, le statut migratoire, etc.⁴

2. A QUOI SERT L'APPROCHE GENRE ? OBJECTIFS ET FINALITE.

L'Approche Genre repose sur l'analyse et la remise en cause des processus qui différencient et hiérarchisent les individus en fonction de leur sexe. Comme signalé plus haut, Elle permet d'analyser les rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes basés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe. Partant du principe que *tous les êtres humains sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire des choix⁵ sans limitations imposées par des rôles de genre stricts*, l'Approche Genre cherche à comprendre les relations sociales inégales entre les hommes et les femmes pour permettre aux actions et aux politiques de développement de profiter de façon égale aux citoyen-nes en termes :

- D'accès égal réel des femmes et des hommes aux « **ressources** socialement valorisées » (revenus, travail, responsabilités, savoir, santé, temps-libre, etc.) ;
- D'exercice égal des **droits fondamentaux** (civils, culturels, sociaux, politiques).

Si l'égalité existe de façon formelle dans le principe, elle est loin d'être acquise dans les faits. L'égalité *de jure* (de droits) ne mène pas automatiquement à une égalité *de facto* (de fait) - d'où la nécessité de mettre en œuvre des démarches **d'équité de genre** qui signifie « qu'un traitement impartial doit être accordé aux hommes et aux femmes, en fonction de leurs besoins respectifs. Ce traitement peut être identique ou différent, mais il doit être équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligations et de possibilités. Pour assurer l'impartialité, il faut avoir accès à des mesures capables de compenser les désavantages historiques et sociaux qui empêchent les femmes - ou les hommes - d'être égaux en droits, opportunités et responsabilités »⁶. La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques. Il est important de faire la distinction entre les deux notions : l'équité qui est un moyen et l'égalité qui est une fin. Les stratégies d'équité visent à parvenir à l'égalité de genre. Par contre, en visant l'amélioration de situations concrètes, la démarche d'équité ne remet pas forcément en cause les **fondements d'un système inégalitaire** comme par exemple le système patriarcal. Comme l'équité de genre, la **Parité** signifie que les femmes et les hommes sont représentées à égalité dans tous les domaines politique, institutionnel, économique, sociale et culturelle. Elle est un moyen – mesure – nécessaire à l'égalité, mais qui reste non suffisant.

3. LE CADRE D'ANALYSE GENRE : DEFINITIONS, CONCEPTS ET OUTILS.

Le cadre d'analyse Genre permet un processus d'analyse selon le Genre basée sur plusieurs outils différents mais complémentaires. L'analyse Genre est le premier pas vers une intégration systématique transversale du Genre dans les politiques et les actions de développement. En outre, les mêmes outils d'analyse sont, à notre sens, utilisables pendant toutes les étapes de cycle de vie d'une politique, programme de développement ou action de plaidoyer, depuis le

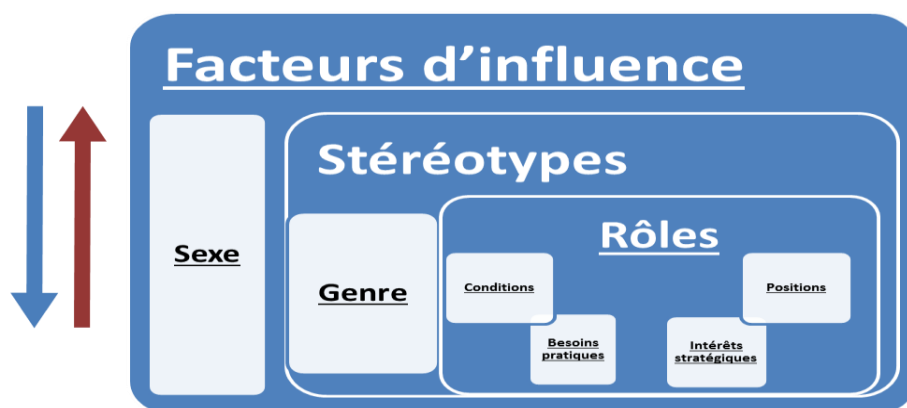
⁴ A. Petrozziello. *Gender on the move: Working on the migration-development nexus from a gender perspective*. UN Women. Santo Domingo. 2013. p.21

⁵ ADS/GIZ, Intégration de la dimension genre dans le Diagnostic Territorial Participatif et le Plan Communal de Développement, Guide Méthodologique. 2014. http://www.social.gov.ma/sites/all/libraries/site_externe/Projet%20Genre/elements/docs/Politique/16%20-%20Genre%20et%20Plan%20communal%20de%20d%C3%A9veloppement%20-%20Guide%20m%C3%A9thodologique.pdf

⁶ Idem

diagnostic / Identification des besoins et d'absence des droits jusqu'à l'évaluation de l'impact en passant par le suivi.

Le schéma suivant représente la dynamique sociale des relations de genre ;



Ci-après, une proposition d'outils les plus pertinents et les plus utilisés en matière d'analyse Genre⁷. Une fiche présentant ses outils est disponible en annexe ([Voir Annexe.1](#)) :

1. Division du Travail : rôles et des tâches attribués aux hommes et aux femmes :

Cet outil permet d'analyser les différents rôles sociaux et la façon dont ces rôles sont assumés de façon généralement différente par les femmes et les hommes. Il s'agit de trois (3) rôles :

1. **Rôles reproductifs** : Il s'agit des activités qui sont à la base du développement économique et productif des sociétés (soins aux enfants, tâches domestiques, alimentations, santé, etc.) Ces activités sont souvent attribuées socialement aux femmes dans la majorité des sociétés et elles ne sont pas comptabilisées. Une distinction peut aussi avoir lieu entre les mères et les femmes qui ne sont pas mères.
2. **Rôles productifs** : Il s'agit des activités économiques et génératrices de revenus (Activités salariales ou indépendantes) pour produire des biens et des services destinés à la vente, à l'échange, ou pour répondre aux besoins de subsistance de la famille. Ces activités sont assurées par les hommes et par les femmes. Mais, dans la majorité des cas, les femmes occupent un éventail de métiers beaucoup plus restreint que les hommes, ont des salaires moindres, occupent des emplois plus précaires et sont majoritaires dans le secteur informel. Même si les femmes, dans un monde majoritairement patriarcal, ont des emplois payés ou bien travaillent au sein d'activités rémunératrices, elles tendent à perdre en termes

⁷ Pour plus d'information, voir Manuel d'Intégration Systématique de l'Approche, PNUD. 2006.

d'accès à l'emploi, de contrôle de l'emploi, ainsi que de bénéfices des ressources productives.

3. **Rôles communautaires** : Il s'agit des activités et contributions bénévoles à la vie sociales et communautaire (bénévolat associatif, activités culturelles, fêtes et rites, entretien de l'environnement, etc.). Une partie importante de ces tâches sont assumées par les femmes – comme extension de leur rôle reproductif –. Les rôles Communautaires incluent également des activités politiques ou décisionnelles au sens large. Il s'agit de l'exercice du pouvoir et de la participation à la prise de décision à tous les niveaux (politique (international, sous-régional, national, local, associatif, à la famille, etc.). Ce sont des activités de gestion de la communauté qui en revanche sont assurées par les hommes et tendent à être plus visibles et de valeur sociale et politique plus élevée. Le pouvoir et le processus décisionnel restent l'apanage des hommes pratiquement partout dans le monde, particulièrement au niveau de la représentation politique et de la définition des politiques économiques et financières.

Dans cette analyse, il est important de se poser et réfléchir aux questions suivantes :

- ✓ Est-ce que les femmes et les hommes doivent se comporter et agir comme décrit ?
- ✓ Est-ce que les femmes et les hommes peuvent faire les choses qu'on attend du sexe opposé ?
- ✓ Comment ces rôles et ces responsabilités conditionnent les choix de mode de vie ?
- ✓ Quelle implication sur les réalisations introduites par le projet (objectifs, résultats et activités)

L'approfondissement de l'analyse de la division du travail et des activités des femmes et des hommes est également nécessaire pour comprendre l'implication de chaque rôle en termes de temps et de condition. Il est proposé de réfléchir aux aspects suivants :

- Qui fait quoi ?
- Quel âge ?
- Quand ?
- Combien de fois (fréquence)
- Où ?
- Comment ?
- Pourquoi ?

2. Accès et contrôle des ressources

Cet outil analyse les types de ressources disponibles au sein de la communauté et /ou apporter par le projet, et les avantages liés à leur utilisation. En outre, il analyse aussi d'une part le type de sexe qui a accès à ces ressources et les avantages qui en découlent, et d'autre part la personne qui dispose des pouvoirs de prise de décision en dernier ressort, en fonction des rôles attribués selon le genre. Dans l'analyse de genre, il est souvent constaté que, bien que les femmes aient

un grand accès aux ressources et aux avantages qui en découlent, le monopole de gestion de ces ressources reste en grande partie entre les mains des hommes, mettant ainsi les rapports de pouvoir liés au genre en faveur de ces derniers.

Les questions ci-après permettent d'approfondir la réflexion autour de l'accès et de de contrôle des ressources :

- Quelles sont les ressources et avantages disponibles ?
- Qui a accès à ces ressources et avantages ?
- Qui gère (décide) de l'utilisation de ces ressources ?

3. Conditions et Positions

L'analyse des condition et positions permet de comprendre comment les femmes et les hommes vivent différemment les situations de vie et comment les politiques, programmes ou projets ont des répercussions sur les deux :

- **Conditions font référence** aux conditions matérielles dans lesquelles les femmes et les hommes vivent, et se rapportent à leurs responsabilités et à leur travail. Par exemple, l'approvisionnement en eau potable, en crédit et en graines peuvent apporter des améliorations dans les conditions de vie des femmes et des hommes. En abordant les conditions de vie des femmes et les hommes, les organisations œuvrant pour le développement satisfont à leurs **besoins pratiques de genre**.
- **Positions font référence** au rang social et économique des femmes au sein de la société par rapport aux hommes. Par exemple, les disparités salariales entre hommes et femmes et les opportunités d'emploi, une représentation inégale dans le processus politique, un droit inégal à la propriété foncière, ainsi que la vulnérabilité à la violence se réfèrent à la position des femmes vis-à-vis des hommes. En abordant la position des femmes, les organisations œuvrant en développement peuvent satisfaire leurs **intérêts stratégiques** de genre.

Il s'agit de poser la question suivante : Quelles sont les conséquences des rôles, d'accès et de contrôles des femmes et des hommes listés et décrits ci-dessus, sur leurs conditions matérielles et leurs positions sociales ?

4. Besoins pratiques et intérêts stratégiques

L'analyse des besoins pratiques et des intérêts stratégiques est un outil qui complète l'outil d'analyse des conditions et des positions et permet d'identifier les besoins pratiques différenciés des femmes et des hommes en lien avec leurs intérêts stratégiques en lien avec leurs positions et les situations des rapports entre eux et elles. C'est un outil important nécessaire et pertinent pendant notamment la phase d'identification et de conception d'une politique, programme ou projet.

- **Les Besoins pratiques des hommes et des femmes** ont tendance à être immédiats et à court terme. Ils changent d'une personne à une autre et ont trait aux conditions de vie quotidienne (alimentation, logement, revenus, soins de santé, etc.). Ils sont en général facilement identifiables par les hommes et les femmes et peuvent être satisfaits par des apports matériels précis ; aliments, services de soins de santé, formation, etc. Par contre leur satisfaction ne permet pas de modifier les rôles et rapports traditionnels de genre.

- **Les intérêts stratégiques**, ont par contre tendance à être à long terme et sont communs à presque toutes les personnes. Le travail sur les intérêts stratégiques a un effet mobilisateur et implique les personnes comme agents de développement. Ils ont trait à la position des femmes et des hommes dans la société et reflètent les relations de subordination et de domination en lien avec les ressources, l'éducation, la vulnérabilité, la pauvreté et à la violence. Les intérêts stratégiques sont difficilement identifiés par les individus au sein de la communauté. En tant que besoins stratégiques, ils sont en général satisfaits par la sensibilisation aux questions de genre et par la prise de conscience de ces questions, qui fait augmenter l'estime de soi et la confiance des individus, par l'éducation et la formation, la mobilisation politique et le renforcement de leur pouvoir. Ils peuvent également modifier les relations de pouvoir et les rapports sociaux entre les femmes et les hommes. Les questions clés à poser et auxquelles il faut réfléchir sont les suivantes :
 - ✓ Quels sont les besoins pratiques les plus immédiats des femmes et des hommes pour l'amélioration de leurs conditions défavorables ?
 - ✓ Quels sont les intérêts stratégiques des hommes et des femmes les plus essentiels pour l'habilitation ou le renforcement du pouvoir des femmes et des hommes et qui aboutissent à un changement véritable de leur situation et de leur position ?

5. Facteurs d'influences des perceptions et des stéréotypes de genre

Ce sont des facteurs qui exercent une influence sur la forme que prennent les rôles et les profils d'activités. Ces facteurs comprennent ceux qui façonnent les relations sociales. L'analyse de ces facteurs pourrait donner une idée sur les influences antérieures et actuelles, et pourrait également aider à orienter les processus de planification et de programmation des projets de développement. Il est important d'identifier les facteurs susceptibles d'avoir de l'influence, étant donné qu'ils présentent des opportunités et des contraintes dans l'élaboration d'un projet et d'un programme. La compréhension de ces facteurs aide à identifier les opportunités pour des interventions appropriées et des options pour le changement. En termes de programme, ceci pourrait aider à identifier les contributions appropriées aux différents projets.

Ces facteurs peuvent être nombreux et larges. Ils comprennent la culture/tradition, l'éducation, la religion, la politique, l'économie, l'environnement, les guerres, les enjeux juridiques et démographiques, etc. Toutefois, ils ne sont pas limités qu'à ceux-ci. Ci-après une liste des facteurs d'influence possibles : Politiques, Démographiques, Economiques, Culturels, Educationnels, Environnementaux, Juridiques nationaux et internationaux.

L'analyse devra permettre d'établir une liste des institutions et des systèmes qui créent et perpétuent des stéréotypes de genre (famille, universités, médias, religion, gouvernement, lois, système éducatif, etc.), en se posant et répondant aux questions suivantes :

- ✓ Comment les institutions et/ou les systèmes créent et perpétuent des stéréotypes de genre ?
 - Comportements,
 - Pratiques
 - Politiques stéréotypés de l'institution ;
 - Idées
 - Croyances.
- ✓ Comment exercent-ils une influence sur ce que les hommes et les femmes pensent d'eux et d'elles-mêmes ?

- ✓ Comment exercent-ils une influence sur ce que les femmes et les hommes pensent les uns des autres ?
- ✓ Quels sont les conséquences des obstacles sociaux et culturels élevés par ces stéréotypes ?

3. « GENDER MAINSTREAMING » OU L'INTEGRATION SYSTEMATIQUE TRANSVERSALE DU GENRE

L'intégration systématique transversale du genre ou ce qui est souvent nommé « Gender Mainstreaming » ne concerne pas uniquement les mesures politiques, stratégiques, programmatiques particulières visant à favoriser l'égalité de genre. Elle vise toutes les mesures dans leur intégralité et sans exception, tout en permettant une analyse spécifique des relations de genre et la façon dont elles affectent les conditions et les positions des femmes et des hommes. C'est un instrument spécifique et une forme de « mieux » penser « l'égalité de genre » dans toute intervention.

1. DEFINITION ET CONCEPTS CLES CONNEXES.

Selon le Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) du Conseil de l'Europe, le Gender Mainstreaming est : « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »⁸⁸.

Le Gender Mainstreaming, ou approche intégrée systématique de la dimension de genre, est donc une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques. Une politique qui intègre la dimension de genre est une politique dans le cadre de laquelle on a examiné de manière comparative la situation des femmes et des hommes concernés, on a identifié les éventuelles inégalités entre les sexes, et on a cherché à les réduire ou à les éliminer. Le Gender Mainstreaming est une approche transversale qui s'applique à tous les domaines (Emploi, Affaires sociales, Finances, Santé, Mobilité, Justice, etc.).

Elle est aussi une approche structurelle qui s'applique à toutes les phases du cycle d'une politique (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation) ou un programme (Identification, Planification, mise en œuvre, suivi et évaluation). Elle concerne tous les acteurs impliqués dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des programmes de développement.

Elle est également une approche préventive permettant d'éviter que les politiques publiques et les programmes de développement ne créent ou accentuent des inégalités entre hommes et femmes.

La prise en compte systématique de la dimension de genre dans la définition et la mise en œuvre des politiques et de programmes de développement, s'inscrit en outre dans le cadre du principe

⁸⁸ L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques » Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité. Conseil de l'Europe. 2004 <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680596136>

de « bonne gouvernance » qui implique notamment un haut niveau de transparence et d'objectivité dans la gestion des affaires publiques.

2. POURQUOI LE GENDER MAINSTREAMING ?

Quoique les politiques, stratégies et programmes de développement paraissent souvent neutres, chaque intervention peut avoir des impacts différents directs ou indirects sur les femmes et les hommes, comme par exemple les politiques et pratiques de recrutement, de services de base, etc. C'est pourquoi toute intervention doit garder à l'esprit que c'est l'égalité de genre (entre les hommes et les femmes) qui constitue l'objectif de l'intégration de l'approche genre dans tous les processus politiques, stratégiques et programmatiques à tous les stades et à tous les niveaux. Dans ce sens, l'égalité de genre fait référence à un état où le traitement égal est concrètement garanti dans quatre domaines :

1. **Possibilités égales** des femmes et hommes à réaliser des objectifs personnels (intellectuel, physique ou émotionnel).
2. **Traitement égal** des hommes et des femmes dans le domaine professionnel : sécurité, rémunération, conditions de travail, etc.
3. **Droits égaux** économiques, politiques, civiques et culturels pour les femmes et les hommes.
4. **Répartition égale** des tâches et responsabilités familiales, communautaires et politiques : redistribution égalitaire des tâches domestiques, révision de l'accès égalitaire à des postes de prise de décision et de responsabilité, accès égalitaire à des espaces de représentation politique et syndicale, etc.

Les OSC et les institutions locales (collectivités) sont appelées à tenir compte de cet objectif d'égalité de genre dans tous les rôles joués et les responsabilités assumées et les actions menées. Ceci pourrait être traduit par la question suivante : *Quelles sont les principales différences qui existent entre les hommes et les femmes dans une communauté donnée et que la politique ou l'action de développement et de plaidoyer doivent prendre en considération ?*

La réponse à cette question devra permettre de comprendre que les différences ne constituent pas nécessairement des inégalités (ou problèmes) entre les hommes et les femmes. Mais elles deviennent problématiques lorsqu'elles limitent l'accès des femmes ou des hommes aux ressources (revenus, travail, responsabilités, pouvoir, santé, bien-être, sécurité, savoir, éducation, mobilité, temps, etc.) d'une part, et l'exercice de leurs droits fondamentaux (droits civils, sociaux et politiques) d'autre part. L'identification des différences de genre qui alimentent l'inégalité entre les hommes et les femmes facilitera de façon considérable la conception et la mise en œuvre d'interventions susceptibles d'améliorer la situation des femmes et des hommes. Le fait qu'une intervention (politique, programme, projet, activité, service, action de plaidoyer, etc.) traite tout le monde de la même façon et ne discrimine personne, ne veut pas dire qu'elle contribue à l'égalité entre les hommes et les femmes. Il importe d'y regarder de plus près. Et c'est là où l'intégration de la dimension de genre dans les interventions de développement ou de plaidoyer permet précisément d'éviter que l'on traite les hommes et les femmes de manière identique alors qu'ils et elles sont dans des situations différentes, voire inégalitaires. Cette intégration de la dimension genre permettra d'interagir avec les populations d'un point de vue « genre » tout au long de leur intervention de façon général, il s'agit de ce qui suit :

1. L'analyse de la situation qui constitue principalement à collecter les données, à identifier et les besoins et analyser l'absence des droits de point de vu genre en faisant recours aux outils d'analyse de genre (voir plus haut) ;
2. La formulation de la réponse à la situation et aux besoins qui constitue à mettre en place un plan d'intervention détaillant la stratégie à développer, les mesures à prendre, les activités à mener, les types de services à proposer et offrir, les acteurs à impliquer, les moyens nécessaires et le mécanisme de suivi à utiliser, etc. ;
3. La mise en œuvre de la réponse qui consiste aux préparatifs, l'exécution du plan de réalisation des activités, exécution des mesures, offre des services, etc.
4. Le suivi des résultats de l'intervention qui consiste à développer un plan de suivi de la réponse et service ainsi que de recueillir les informations et les données relatifs quant aux indicateurs des résultats, etc.

Pendant tout le processus, il importe de réfléchir aux conséquences possibles et aux différentes implications des interventions : activités, services, mesures, etc. autant pour les femmes et pour les hommes.

3. CHECKLIST D'ANALYSE GENRE DANS UN CYCLE DE VIE PROJET, DE PROGRAMME OU DE POLITIQUE PUBLIQUE DE DEVELOPPEMENT : PARAMETRES ET ETAPES.

Une analyse basée sur le genre se doit d'être systématique, indépendamment du type et de la complexité de la situation abordée. Dans ce sens, une liste de questions devrait être mise en place et devrait accompagner tout le processus et toutes les étapes d'une action publiques, de développement ou de plaidoyer. Toute intervention doit, dans ce sens prendre en compte les besoins et les intérêts spécifiques des femmes et des hommes d'une part et vise à influencer les relations de pouvoir inégales pour que les femmes et les hommes puissent avoir accès égal aux droits humains et aux résultats de développement. En lien avec le cadre d'analyse Genre (voir le chapitre 2.1.3.) la liste suivante propose des questions génériques qui pourraient être reconsidérées et adaptées en fonction du type d'intervention à mettre en place :

- Les politiques, les programmes et les projets, influence-elles les relations de genre entre les femmes et les hommes ?
- Comment les relations de genre ont-elles un impact sur les femmes et les hommes ?
- Quels sont les facteurs d'influence qui favorisent les différences entre les femmes et les hommes ? Est-ce que ces facteurs affectent l'intervention ? Est-ce que ces différences ont des conséquences inégalitaires et discriminatoires sur les femmes ou les hommes ?
- Les hommes et les femmes sont-ils et elles susceptibles de se trouver dans un marché du travail distinct en termes de relations de genre ?
- Quels sont les secteurs économiques et les domaines sociaux ouverts aux femmes et aux hommes ? Quels sont ceux qui sont limités ?
- Quelles sont les rôles et les activités qui placent les femmes – ou les hommes - dans des situations défavorables avec peu d'accès aux réseaux d'information et au soutien social, les laissant ainsi vulnérables à la discrimination et aux abus ?
- Quels sont les rôles et les relations entre les femmes et les hommes qui guident et déterminent leurs comportements ?
- Est-ce que les contextes et les structures culturels, sociaux et législatifs influencent les capacités des femmes et des hommes à prendre des décisions qui leur sont favorables dans

un moment donné ? Si oui, comment ? Est-ce qu'ils facilitent ou empêchent le processus de leur autonomisation ?

De façon spécifique, **l'analyse Genre** pourrait être menée de façon transversale au cycle d'une politique publique ou d'une action de développement en se basant sur la checklist (liste de contrôle) suivante incluant des questions clés. Il s'agit surtout de questionner les objectifs, les résultats, les activités, les ressources de l'intervention à la lumière de cette checklist proposée :

Phase d'identification et analyse générale de la situation

- ✓ Qui est concerné par l'intervention ?
- ✓ Quelles sont les différences entre les sexes concernant les rôles, les ressources, la représentation et les droits ?
- ✓ Les différences de genre jouent-elles un rôle important dans la situation actuelle des femmes et hommes ?
- ✓ Est-ce que l'intervention touche à des questions d'égalité ?
- ✓ Quel est l'état de l'égalité dans le champ d'action de l'intervention ?
- ✓ Quelles incidences, les problèmes des inégalités de genre ont-elles dans l'intervention ?
- ✓ Qui va bénéficier de l'intervention ? Qui aura accès et contrôle aux ressources ?
- ✓ Est-ce que des statistiques (données) ventilées par sexe (hommes, femmes, garçons, filles) permettant de renseigner les indicateurs planifiés ?

Phase de conception et de formulation :

- ✓ Quels objectifs d'égalité et d'équité l'intervention doit-elle atteindre ?
- ✓ Comment les objectifs d'égalité se situent-ils par rapport au reste des objectifs de l'intervention ?
- ✓ Quelles sont les stratégies/mesures/actions relatives aux objectifs d'égalités
- ✓ Qui peut/doit mettre en œuvre quelles mesures /actions ?
- ✓ Quel sera l'impact de l'intervention sur les femmes et les hommes ?
- ✓ Est-ce que le suivi-évaluation est-il planifié avec des indicateurs sensibles au genre ?
- ✓ Quelle est la structure organisationnelle nécessaires à la participation des femmes dans l'intervention ?
- ✓ Est-ce qu'il y a des lignes et rubriques budgétaires spécifiques aux mesures d'égalité dans l'intervention ? Est-ce qu'elles sont suffisantes ?

Phase de mise en œuvre y compris le Suivi-évaluation :

- ✓ Est-ce que la constitution de l'équipe de l'intervention est adaptée aux relations entre les femmes et les hommes ?
- ✓ Les aspects logistiques sont-ils adaptés et gérés pour ne pas gêner la participation des femmes et des hommes ?
- ✓ Le processus de suivi-évaluation prend-il en considération les indicateurs sensibles au genre de façon équilibrée proportionnellement au reste des indicateurs
- ✓ La collecte des données nécessaires ventilées par sexe est-elle soutenue à une fréquence régulière et suffisante pour le suivi des objectifs de l'intervention et l'évaluation des impacts sur les femmes et les hommes ?

- ✓ Est-ce que les résultats de l'intervention sont -ils accessibles de façon égale aux femmes et aux hommes ? Est-ce que les femmes et les hommes ont-ils/elles un niveau de contrôle des bénéficiaires de l'intervention de façon égale ?
- ✓ Quels sont les changements dans les conditions et les positions que l'intervention a - elle introduit dans la vie des femmes et des hommes de façons différenciée ?
- ✓ Quelles sont les principales transformations que l'intervention a-t-elle permis dans les relations entre les hommes et les femmes en termes d'autonomisation et de pouvoir ?

Axe 3 : Inclusion Sociale et Populations Marginalisées

1. DEFINITION ET CONCEPTS CLES CONNEXES.

Le terme « **L'inclusion Sociale** » fait référence au processus qui garantit que les personnes en danger de pauvreté et d'exclusion obtiennent les possibilités et les ressources nécessaires pour participer pleinement à la vie économique, sociale et culturelle et qu'elles jouissent d'un niveau de vie et de bien-être considéré comme normal pour la société dans laquelle elles vivent. C'est un processus qui garantit également aux personnes une meilleure participation aux processus de prise de décision qui affectent leur vie et un meilleur accès à leurs droits fondamentaux.»⁹ L'inclusion Sociale en tant que processus prend en considération la diversité des besoins des populations marginalisées en visant la réduction de l'exclusion et en étant axé sur le respect des droits humains comme responsabilité des orientations politiques générale du pays. Tendre vers une société inclusive constitue le fondement même du développement social durable¹⁰.

« L'Inclusion Sociale » interpelle le concept de l'Exclusion Sociale faisant référence à l'inégalité d'accès de certaines personnes, ou de certains groupes, aux droits économiques, sociaux, culturels, politiques et civils nécessaires à la pratique de la citoyenneté. Dans ce même ordre d'idée ; l'Inclusion Sociale est associée au concept de la « **Cohésion Sociale** » qui fait référence à la « capacité de la société à assurer de façon durable le bien-être de tous ses membres, incluant l'accès équitable aux ressources disponibles, le respect de la dignité dans la diversité, l'autonomie personnelle et collective et la participation responsable. ».¹¹

Il implique également le terme « **Population marginalisée** » qui fait référence à des catégories hétérogènes de populations (personnes en situation d'handicap, femmes, migrants, jeunes chômeurs, etc.) dont la seule caractéristique commune est de se trouver mises à l'écart d'un processus central de la société.

2. POURQUOI L'INCLUSION SOCIALE EST-ELLE NECESSAIRE : OBJECTIFS ET FINALITE.

L'inclusion sociale est une réponse directe à la problématique de l'exclusion sociale. L'inclusion sociale suppose l'accès du citoyen aux infrastructures et aux services sociaux, culturels et

⁹ (UE – Commission européenne : Mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne) – <http://etatsregionauxinclusion.apf.asso.fr/archive/2013/01/09/le-concept-d-inclusion-quelques-reperes.html>

¹⁰ ». (Conférence internationale de l'éducation de l'UNESCO 2008)

¹¹ Methodological guide to the concerted development of social cohesion indicators. ISBN 92-871-5742-1, Editions du Conseil de l'Europe F-67075 Strasbourg Cedex <http://book.coe.int>

économiques, ainsi qu'au pouvoir. Les populations et individus sont « inclus » s'ils sont en mesure de participer à l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet de société. Dans cette perspective, l'inclusion sociale est associée au concept de la « Cohésion Sociale » qui représente un enjeu de taille face à la fracture sociale et des conflits sociaux¹². Elle est, d'une part multidimensionnelle et couvre les sphères sociale, économique, politique, civile, culturelle, relationnelle, numérique et de sexe. D'autre part, elle est un processus qui permet d'intervenir sur les cause de l'exclusion sociale, en visant l'intégration complète des individus et des organisations / institutions locales -formelles et informelles - dans leur communauté. Ceci avec l'objectif de bâtir des communauté durables et inclusives dans lesquelles les populations se développent, et d'impliquer tous leurs membres dans leur processus de développement, indépendamment du sexe, de l'âge, de la religion, de l'origine ethnique, du statut socio-économique, de l'orientation sexuelle, de l'éducation, ou de la déficience mentale ou physique. Bâtir une société inclusive s'inscrit dans ce processus et contribue au développement inclusif ; ceci étant « un processus devant contribuer à une communauté inclusive. Il reconnaît que la diversité est une composante de la vie et que les différences sont normales au sein de la société. Les différences peuvent être dues à divers facteurs, certains étant universels, d'autres culturels et d'autres encore propres à certains contextes. L'inclusion est donc le processus par lequel la société doit évoluer pour laisser une place aux différences et lutter contre la discrimination entre ses membres. Son objectif est l'égalisation des chances. » Le développement inclusif est un processus basé sur les droits humain qui promeut l'égalité et la participation de la plus vaste partie de la société, en particulier des groupes confrontés à la discrimination et à l'exclusion. Il garantit que les populations marginalisées sont reconnues comme citoyennes à part entière et à droits égaux, contribuant au processus de développement pour tous-tes. Le développement inclusif peut être mis en œuvre au niveau local et national.¹³

4. COMMENT METTRE EN PLACE DES PROJETS, PROGRAMMES OU POLITIQUES INCLUSIFS DE DEVELOPPEMENT ?

La mise en place des programmes ou des politiques inclusifs est le processus par lequel les acteurs publiques, privés et de la société civile au niveau national et territorial, garantissent que les personnes marginalisées puissent participer pleinement et y être aidées au sein de tout type de structures et de services conçus pour le grand public, tels que l'éducation, la santé, l'emploi et les services sociaux. Cela implique que le développement inclusif implique un processus d'évaluation de l'impact sur les populations marginalisées des projets, des programmes ou des politiques planifiées dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à faire des préoccupations et des expériences des populations marginalisées une partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, de la supervision et de l'évaluation des politiques et des programmes dans les sphères politiques, économiques et sociales afin d'éviter que les inégalités ne soient perpétuées. L'intégration transversale de l'inclusion sociale doit être accompagnée par des mesures spécifiques pour garantir l'égalité des chances (telles que les mesures d'aménagement raisonnable profitant aux personnes en situation d'handicape, les actions positives et les services de soutien, entre autres).

L'intégration de l'Inclusion Sociale dans les actions de développement, y compris la législation et les politiques au niveau national et territorial, devra prendre en considération le cycle d'une action de développement (projet, programme) ou une politique gouvernementale (législation,

¹³ <http://www.make-development-inclusive.org/toolsfr/inclusivedevelopmentwebfr.pdf>

stratégie), depuis l'identification/diagnostique jusqu'à l'évaluation en passant par la planification, la programmation et la budgétisation. Ceci implique également des outils adaptés et pertinents comme la grille d'analyse et les critères ainsi que les indicateurs clés. Ce processus doit être axé sur les dimensions suivantes¹⁴ :

1. **Diversité Sociale** dont l'analyse permet de comprendre le lien entre la pauvreté et la position d'une personne dans la société. Elle montre « *comment des facteurs comme l'appartenance ethnique, la position géographique, l'identité religieuse ou le genre forment en soi la base de l'exclusion des opportunités de toutes sortes* ». Cette compréhension basée sur les différences peut être une condition préalable pour un développement économique et social durable ciblant des groupes marginalisés et vulnérables. Elle est aussi nécessaire pour réaliser un développement durable inclusif. La planification de projets, de programme ou l'élaboration de politique devra prendre en considération que la position des groupes sociaux dans une société peut changer et affecter leur accès aux opportunités. Il est donc important de comprendre l'interaction entre les groupes dans la société et le niveau de leur accès aux opportunités présentées par les projets et les programmes de développement ou par les politiques publiques.
2. **Institutions, Règles et Comportement** qui font référence à l'interaction entre les institutions et les organisations, et représentent des règles du jeu formelles et informelles basés sur des *codes* ou *règles* admises de façon commune et régissent ou influencent les comportements et les rapports sociaux. C'est une dimension dont l'analyse permet de comprendre les relations entre les organisations et les institutions. Elle permet également de comprendre à quel degré les interventions de développement, y compris les réformes de projets et de politiques, dépendent pour leur mise en œuvre d'un changement institutionnel ou organisationnel.
3. **Parties Prenantes** dont les caractéristiques doivent être définies ainsi que les intérêts et l'influence qu'ils pourraient avoir sur le programme/projet d'une part, et celle que le programme/projet pourrait avoir sur eux d'autre part. Les questions suivantes permettent de faire cette analyse :
 - I. Quelles parties prenantes (individus ou groupes) pourraient être engagées comme partenaires au programme / projet et comment développer leur appropriation ?
 - II. Quelles parties prenantes ayant une éventuelle influence négative et positive sur le programme / projet ?
 - III. Comment peut-on augmenter l'influence des parties prenantes ayant des intérêts positifs, mais une faible influence ?
4. **Participation** qui joue un rôle important dans le processus de l'inclusion sociale. Il permettra de renforcer le pouvoir des populations marginalisées et vulnérables « Empowerment ». Elle est essentielle pour la compréhension des obstacles et des opportunités vers la réalisation des objectifs et des résultats du programme /projet. La participation devra concerner les aspects suivants :

¹⁴ L'ANALYSE SOCIALE Guide de Référence pour l'analyse sociale : Intégration des dimensions sociales dans les projets appuyés par la Banque, Département du Développement Social / Banque Mondiale, 1 er Août 2002

- I. **Accès à l'information** à travers la mise en place des procédures de communication et de diffusion des informations relatives au projet ciblant les populations bénéficiaires et les parties prenantes impliquées ;
- II. **Reconnaissance des organisations informelles** qui constituent des groupes généralement exclus des opportunités de développement. Ces groupes peuvent jouer un rôle social important et constituer des alliés des initiatives de développement social visant à améliorer l'équité sociale et la réduction de la pauvreté. C'est pourquoi la mise en œuvre des mécanismes adéquats pour l'implication et de reconnaissance permettrait de s'assurer et de garantir que les objectifs de ces organisations informelles correspondent à ceux du programme/projet. Pour ce faire, il est important d'analyser leur capacité à prendre part à la mise en œuvre du programme/projet et le cas échéant, mettre en place des services d'appui spéciaux (formation, accompagnement technique, etc.).

Etude de cas

Les zones rurales dans le sud du Maroc ont souffert de l'absence grave d'infrastructures publiques de base comme l'eau potable, les routes, l'électricité et l'évacuation des eaux usées. Les premiers efforts déployés par le gouvernement pour prendre en charge ces questions ont été gênés par la planification et la budgétisation centralisée qui n'ont pas satisfait les besoins prioritaires des communautés rurales. Ceci a conduit à prendre la décision de décentraliser le développement des infrastructures locales.

Les politiques de décentralisation ont permis une planification et budgétisation gérées directement par les collectivités locales. Dans le cadre d'un programme de développement des infrastructures locales, l'analyse des parties prenantes initialement inadéquate a occulté le fait que les structures locales étaient souvent exclusivement gérées par des hommes. En outre, dans les communautés multiethniques, les familles dominantes (Imazeghens/Igouramens : Libres/Familles Saintes) partageait rarement le pouvoir de prise de décision avec les représentants de groupes ethniques plus petits (Iherdadens/Issouqines : Esclaves, Serviteurs, l'arabens : Etrangers). En permettant aux autorités locales existantes de définir les besoins et priorités de la communauté sans prendre en compte le genre ou l'appartenance ethnique, les projets d'infrastructure sur petite échelle mis en œuvre étaient basés uniquement sur les intérêts des décideurs traditionnels, dont certains avaient des ambitions politiques personnelles. Ces dirigeants se concentraient sur les infrastructures physiques comme les routes, les constructions communautaires, et un dispensaire, des manifestations concrètes de réalisations qui leur gagneraient des électeurs. Ils demandaient à la communauté d'aider à la construction. Ceci a de manière disproportionnée augmenté la charge de travail pesant sur les femmes qui devaient alors jongler entre la construction, l'éducation des enfants et les travaux agricoles. Les routes et cliniques ont été localisées loin des habitations des minorités ethniques des douars.

Après l'identification par analyse de la diversité sociale, des parties prenantes, des institutions communautaires existantes, du biais par rapport au genre et l'ethnie dans les structures traditionnelles de prise de décision, le programme a ciblé les groupes les plus vulnérables qui avaient le moins accès aux infrastructures sociales et économiques. Il a confié la responsabilité de la planification et de la mise en œuvre du projet à un comité qui a été créé pour ce faire. Il a également utilisé plusieurs techniques participatives pour encourager ces groupes (ménages dirigés par des femmes, minorités ethniques et personnes âgées) afin d'identifier leurs besoins et en établir la priorité. Différents groupes ont été invités à participer à la conception du projet, en vue de créer un sentiment d'appropriation. Afin d'assurer que toutes les décisions reflèteraient les besoins de la communauté tout entière et que l'informations soient accessibles à toutes la population, le nouveau comité a inclus en son sein des femmes et des représentants des minorités ethniques qui ont élaboré une nouvelle liste de projets prioritaires, comme l'éducation et le micro crédit, qui répondaient aux besoins divers de la communauté. Les femmes ont identifié le besoin d'un jardin d'enfants de coopérative, qui leur dégagerait du temps pour travailler dans leurs microentreprises. La clinique a été construite dans un lieu plus accessible et s'est basée sur les connaissances et pratiques médicales de tous les groupes ethniques de la communauté.

5. GRILLE D'ANALYSE DE L'INCLUSION SOCIALE DANS UN PROJET, PROGRAMME OU POLITIQUE PUBLIQUE DE DEVELOPPEMENT ET DANS UNE ACTION DE PLAIDOYER

La Grille d'Analyse de l'Inclusion Sociale dans les projets, les programmes, les politiques publiques ou les actions de Plaidoyer, permet aux acteurs publics et de la société civile de mener une identification et une analyse pertinentes de l'engagement de la situation des communautés

marginalisées et vulnérables. Elle facilite également aux acteurs l'élaboration de leurs stratégies inclusives en faveur des populations marginalisées et l'intervention sur les causes et les facteurs de leur vulnérabilité. L'analyse se veut holistique et aborde les aspects de vie concernés par l'Inclusion Sociale en lien avec la situation des populations marginalisées, comme l'emploi, les revenus/pouvoir d'achat, le logement, la santé/couverture sociale, la nutrition, l'éducation, l'information/communication et la culture. Ces aspects constituent des préoccupations importantes des acteurs concernés par l'Inclusion Sociale comme processus et la Cohésion Sociale comme finalité en faveur des catégories sociales représentant de point de vue communautaire, les populations marginalisées et vulnérables, à savoir les personnes appartenant à des minorités, les migrants, les enfants, les personnes âgées, les personnes en situation d'handicap, les femmes et les jeunes.

La Grille d'Analyse est constituée de deux outils complémentaires :

A. LES HUIT (8) CATEGORIES PRINCIPALES qui peuvent influencer sur le niveau de la marginalisation des personnes au sein de leur société. Il s'agit des catégories suivantes :

1. Education / Alphabétisation

Cette catégorie fait référence au niveau d'éducation et d'alphabétisation au sein de la communauté et dans la zone/région d'intervention. Les groupes ayant un certain niveau d'éducation et d'alphabétisation peuvent jouer un rôle important et de façon plus active d'un pays que d'autres groupes. Même si ceci ne signifie pas toujours que les personnes les plus alphabétisées de la population sont les plus actives ou devrait être les plus actives. Il est essentiel que les niveaux d'éducation et d'alphabétisation sont identifiés et pris en compte dans les efforts des acteurs intervenants (Collectivités Locales et Organisations de la Société Civile) pour garantir que toutes les voix soient entendues et que le niveau d'alphabétisation facilite l'accès et la participation à la aux programmes et aux projets de développement. La question principale qu'un processus d'analyse doit se poser est la suivante : ***Quelles sont les données démographiques relatives à l'éducation / alphabétisation de la population du pays ou de la communauté ciblée ?***

2. Âge

L'âge est un facteur essentiel à prendre en considération. Les différences entre un enfant, un jeune adulte, un adulte ou une personne âgée, sont importantes et influent sur leur compréhension et leur engagement dans le processus de développement du pays ou de la communauté. Au Maroc 43.6% de la population sont âgés entre 18 et 44 ans¹⁵. Ce taux démontre comment il est essentiel de reconnaître le rôle que les jeunes peuvent jouer dans le processus de développement au pays et dans la participation au sein des institutions et organisations publiques et de la société. « Une meilleure connaissance de cette catégorie de la population est une contribution à un éclairage utile pour les politiques économiques et sociales, voire aux débats sur le modèle de société pour l'avenir. »¹⁶.

L'identification et l'analyse de l'âge devra prendre en considération deux aspects :

- a. Définir la population par tranche d'âge exacte quant à l'utilisation des termes tels que les jeunes, les personnes âgées ; els enfants, etc. ;
- b. Aborder la population du point de vue « Age » comme un groupe hétérogène lorsque l'on travaille avec les jeunes. Au sein d'une même tranche d'âge, il

1. ¹⁵ Enquête Nationale sur les Jeunes, HCP, 2012 [HTTP://WWW.HCP.MA/CONFERENCE-DEBAT-ENQUETE-NATIONALE-SUR-LES-JEUNES-01-JUIN-2012_R211.HTML](http://www.hcp.ma/CONFERENCE-DEBAT-ENQUETE-NATIONALE-SUR-LES-JEUNES-01-JUIN-2012_R211.HTML)

¹⁶ Idem

existe des différences significatives entre les jeunes hommes et les jeunes femmes par exemple ou par rapport aux jeunes personnes en situation d'handicape.

Ce sont des différences qui doivent être reconnues et prises en compte dans les programmes et les politiques de développement. La négligence de l'identification claire et précise de ces différences pourrait mener une marginalisation accrue aux dépens de certains catégories comme les femmes ou les personnes âgées par exemple. La question principale qu'il faudrait se poser est la suivante : **Quelles sont les caractéristiques démographiques de l'âge de la population du pays ?**

3. Origines Ethniques

Cet aspect fait référence à des facteurs culturels, y compris la nationalité, la culture régionale, l'ascendance, la religion et la langue. Dans un pays comme le Maroc, il existe plusieurs groupes ethniques « Arabe, Amazigh, Hassani, Musulmans, Juifs et Chrétiens, etc.) et il est essentiel de reconnaître que ces groupes ont des problèmes /besoins prioritaires que les efforts des acteurs public et de la Société Civile doivent prendre en considération en identifiant quels groupes sont marginalisés et dont la participation active doit être renforcée au sein des institutions et organisations et dans le processus de développement. Les questions principales à se poser est la suivante : **Quelle sont les groupes ethniques existants dans le pays / la communauté ? Combien de groupes de langues existent-ils dans le pays /la communauté ?**

4. Statut socio-économique

Le statut économique et social des populations marginalisées affecte considérablement leur niveau de connaissance, de compréhension et de capacité d'engagement dans le processus de développement et de participation au sein des institutions publiques et des organisations de la société civile. Les questions suivantes sont à se poser : **Quels sont les groupes socio-économiques dans le pays/la communauté ? Y at-il un système de castes dans le pays/la communauté ?**

5. Religion

La religion peut jouer un rôle crucial dans l'influence des programmes, projets de développement et des politiques publiques. Ceci pourrait interdire de mener des actions au nom de certaines religions, par souci de devoir et d'engagement civiques dans le pays. Les opinions et les croyances ont une influence sur les domaines d'intervention prioritaires des acteurs publics et de la SC. Par conséquent, il y a souvent des groupes persécutés sur la base de leur foi Ce qui constitue une préoccupation pour les organisations de la SC actives en matière des droits humains. Les questions suivantes sont à se poser : **Quelles sont les religions pratiquées dans le pays/la communauté ? Quelles sont les religions dominantes et les communautés religieuses exclues ?**

6. Emplacement géographique

L'emplacement géographique détermine les différences significatives entre les populations en fonction de leur base géographique tels qu'urbain versus rural. En outre, il faut considérer les climats socio-politiques qui varient dans différents lieux géographiques d'un pays ou dans une communauté. Par exemple une zone peut être plus prudente qu'une autre. Il faut considérer également les limitations physiques, comme par exemple certaines communautés qui peuvent être isolées de la capitale du pays par une chaîne de montagnes ou par l'absence des routes, et

des moyens de transports (chemins de fer, transport public, etc.). Ce qui limitera leurs niveaux d'engagement et de participation au sein des institutions gouvernementales et des organisations de la SC. La question suivante est à se poser : **Quelle variation dans les zones géographiques où les populations vivent ?**

7. Orientation et identité sexuelles

C'est un terme qui fait référence à un modèle durable d'attractions émotionnelles, romantiques et / ou sexuelle aux hommes, aux femmes ou les deux sexes. L'orientation sexuelle se réfère également au sentiment d'identité basée sur ces attractions et les comportements qui y sont liés, ainsi qu'à l'appartenance d'une personne à une communauté d'autres personnes qui partagent ces attractions. L'acronyme LGBT qui veut dire « Lesbian, Gay, Bi-sexuel, et Transgenres » désigne cette population souvent marginalisée. Mais derrière cet acronyme, il y a un groupe qui est particulièrement différent et hétérogène. L'orientation sexuelle et l'identité sexuelle ne devrait pas être un facteur de limitation de la participation de cette population dans le développement du pays et au sein des organisations et institutions publiques et de la SC. Or, c'est souvent le cas. Dans de nombreux pays, il est illégal de s'identifier dans le cadre de la (LGBT). Il est essentiel que la communauté LGBT aient les droits légaux et l'espace suffisant pour participer activement au développement de leur pays et avoir accès aux opportunités au même pied d'égalité que les autres citoyen-nes. Les questions suivantes sont à se poser :

- **Quelles sont les questions et les relations de genre globales (hommes et des femmes) dans le pays cible / secteur ? Par exemple, s'agit-il d'une société patriarcale ou matriarcale ?**
- **Est-ce que la communauté LGBT participe-t-elle activement au processus de développement et au sein des institutions publiques et des organisations de la SC, ou est-elle contrainte de vivre dans la clandestinité à cause de lois discriminatoires et des idées, croyances et pratiques culturelles dans le pays ?**

8. Personnes en situation d'handicap

Le groupe des personnes en situation d'handicap est très diversifié. Par conséquent il ne peut être considéré comme un groupe homogène. Beaucoup de personnes ayant une déficience mentale ou physique sont automatiquement exclues de leur propre communauté et leurs pleines capacités ne sont jamais reconnus. Les questions suivantes sont importantes à se poser : **Quels types de handicaps existent-ils dans le pays/communauté cibles ? Y at-il une législation nationale pour soutenir les personnes en situation d'handicap ?**

B. LES SIX (6) DOMAINES D'ANALYSE permettant d'évaluer chaque catégorie spécifique dans le pays et/ou dans la région :

- 1. ACCES** aux ressources, aux revenus, aux services, à l'emploi, à l'information et aux avantages). L'accès fait référence à la capacité d'une personne à utiliser les ressources nécessaires pour être un acteur participant pleinement et de façon active et productive au processus de développement social, économique et politique au sein de la société.
- 2. CONNAISSANCES, CROYANCES ET PERCEPTION** qui font référence aux types de connaissances que les personnes possèdent aux croyances qui façonnent leurs identités et leurs comportements, ainsi qu'à leurs différentes perceptions qui guident leurs compréhensions de leur vie.

3. **PRATIQUES ET PARTICIPATION** qui font référence à ce que les populations font réellement (comportements, actions, etc.) dans la vie, et à la façon dont cela varie en fonction des rôles et des responsabilités. L'analyse devra inclure les modèles actuels de l'action, ainsi que la façon dont les populations peuvent participer différemment - activement ou passivement - dans les actions de développement. Certains de ces actions peuvent concerner la participation à des réunions à des cours de formation ou des services.
4. **TEMPS ET ESPACE** qui permettent d'analyser la disponibilité et la répartition des temps et des lieux où le temps est passé pendant la journée (semaine, mois ou année, et à des saisons différentes). Il considère la division du travail productif et reproductif et détermine comment les personnes contribuent au bien-être de la famille, de la communauté et de la société. L'objectif de ce domaine est de déterminer comment les gens passent leur temps et quelles conséquences leurs engagements de temps ont sur leur disponibilité pour participer aux actions de développement dans le pays et au sein de leurs communautés.
5. **DROITS JURIDIQUES ET STATUT** qui consistent à évaluer la façon dont les gens sont considérés et traités par des codes coutumiers juridiques, des codes juridiques formels et des systèmes judiciaires. Ce domaine comprend la documentation juridique telle que les cartes d'identité, l'inscription des électeurs et les titres de propriété. En outre, le domaine concerne le droit à l'héritage, l'emploi, les procédures pénitentiaires, la représentation légale, etc.
6. **POUVOIR ET PRISE DE DECISIONS** qui ont trait à la capacité des personnes à décider, à influencer, à contrôler et à renforcer leur pouvoir au niveau personnel et au sein des instances gouvernementales. Elle se réfère à la capacité de prendre des décisions et de disposer librement de son corps, au sein du ménage, de la communauté, de la municipalité et de l'Etat. Ce domaine détaille également la capacité des adultes à prendre des décisions économiques domestiques et individuels, y compris l'utilisation des ménages et des ressources économiques individuelles, leur revenu et le choix de leur emploi. En outre, ce domaine décrit la décision de voter, de se présenter aux élections et de conclure des contrats juridiques, etc.

A la base des huit (8) catégories et selon les six (6) domaines, la Grille d'Analyse permettra d'intégrer la question de l'inclusion sociale tout au cours du cycle de vie d'un programme/projets ou d'une politique de développement au niveau national et local. La Grille d'Analyse est utilisée à travers un ensemble de questions que les acteurs institutionnels et de la SC devront se poser pour pouvoir assurer un processus d'inclusion sociale réussi :

- Y a-t-il de différences entre les populations dans une catégorie donnée, en termes et en termes d'un domaine d'analyse donnée, affectant leur prise de conscience et leur niveau d'engagement au sein des institutions publiques et des OSC ?
- Y a-t-il des catégories données en termes d'un domaine d'analyse au niveau national et local concernant les populations, susceptibles de limiter leur interaction et engagement au sein des institutions publiques et des OSC ?
- Y a-t-il des différences significatives pour les femmes comparées aux hommes en termes d'un domaine d'analyse donnée dans une catégorie donnée ?

Ci-après la Matrice d'analyse incluant les principales questions :

6 Domaines	1. Accès	2. Connaissances, Croyances et Perceptions	3. Pratiques et Participation	4. Temps et Espace	5. Droits juridiques et Statut	6. Pouvoir et Prise de Décision
8 Catégories						
1. Education / Alphabétisation						
2. Age						
3. Origines Ethniques						
4. Statut Socio-économique						
5. Religion						
6. Emplacement Géographique						
7. Orientation et Identité Sexuelles						
8. Personnes en Situation d'Handicap						

Axe 4 : Égalité de Genre et Inclusion Social au sein d'une Organisation.

Une **Organisation** pourrait être définie comme un groupe de personnes ayant des responsabilités, des pouvoirs et des relations entre elles et travaillant ensemble pour permettre à la structure dont elles font partie, d'atteindre un objectif ou des objectifs communs. Une organisation se définit par son objectif et elle ne se fonde ni sur la nature psychologique de l'être humain, ni sur une nécessité biologique¹⁷. Les individus doivent être capables de prendre des décisions à la hauteur du niveau de responsabilités et de pouvoir dont ils disposent. Pour autant l'Organisation devra aider et encadrer le processus d'organisation des personnes entre elles et la dynamique de prise de décision dans une perspective **d'égalité de genre d'inclusion active**. Toutes les personnes constituant la structure de l'Organisation et/utilisant ses services, ses produits et ses ressources devront avoir accès à l'information nécessaire pour assurer efficacement leur responsabilité et utiliser leur pouvoir au service des objectifs de l'Organisation. Elles doivent être placées dans une logique information/décision/action pour être efficaces.

On distingue trois niveaux d'analyse, de prise de décision et d'action au sein d'une Organisation :

- **L'entité** : sa structure, la division du travail, son projet, sa culture
- **Le groupe** : sa participation et sa part de responsabilité dans l'accomplissement d'une fonction de l'organisation
- **L'individu** : sa place dans le groupe et dans l'organisation, ses tâches et responsabilités, son degré de décision et d'autonomie.

Tous ces éléments sont évolutifs et l'Organisation doit par conséquent évoluer et s'adapter pour rester performante et atteindre ses objectifs. Pour ce faire, le changement organisationnel est une nécessité qui doit prendre en considération les principes de l'égalité et de la **diversité** et être associé au processus de renforcement de pouvoir des personnes et leur capacité de prise de décision. C'est pourquoi le changement organisationnel doit être axé sur l'Égalité de Genre et l'Inclusion Sociale et permet de renforcer une dynamique et d'une culture organisationnelle

¹⁷ Au-delà du capitalisme, Peter. Drucker, édition Dunod, 1993 page 120

inclusive. Une Organisation Inclusive doit « adopter une approche planifiée à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques, de pratiques et de programmes inclusifs qui sont adaptés aux besoins d'une collectivité diverse ». Ce type de changement influe sur l'ensemble de l'Organisation, c'est-à-dire sur les politiques et les procédures générales, ainsi que sur les activités quotidiennes. Il consiste à évaluer toutes les facettes d'une Organisation, y compris les programmes et les services, les communications, les relations communautaires, les ressources humaines, la gouvernance et les politiques. »¹⁸.

La gestion du changement organisationnel basée sur l'Égalité de genre et l'Inclusion Sociale concerne un processus inclusif centré sur l'individu qui reconnaît et valorise les différences individuelles, comme atouts et opportunités pour la performance de l'entreprise. Ce processus pourrait être mené de façon systématique selon les étapes suivantes afin d'intégrer l'Égalité de Genre l'Inclusion Sociale dans le mandat de l'Organisation¹⁹ :

- A. Se préparer pour le changement** en cherchant un **engagement institutionnel** auprès des membres de l'Organisation en particulier les décideurs et les dirigeant-es pour qu'ils/elles appuient le processus. La **sensibilisation / Information** des individus s'avère nécessaire afin de préparer les équipes à accepter le changement ;
- B. Créer un Comité spécifique** pour planifier et surveiller le processus de changement inclusif. Le comité devra regrouper des personnes de tous les secteurs de l'organisation (par exemple, des employés, des membres du conseil, des bénévoles et des membres) et, le cas échéant, les membres de la collectivité externe (habitants, d'autres acteurs) pour que les perspectives de chaque secteur soient représentées. Le comité devra se réunir régulièrement pour déterminer des problèmes, établir des objectifs organisationnels, identifier les ressources qui sont disponibles, et mettre sur pied les modes de communication et de gestion. Son rôle est, entre autres, d'établir un mandat, créer une compréhension et une vision commune, développer des qualités de leadership, favoriser la participation, et donner des séances d'éducation et de formation ;
- C. Diagnostiquer la situation organisationnelle** en matière d'Égalité de Genre et d'Inclusion Sociale. Mener un audit social et organisationnel est une méthode pertinente et efficace pour identifier et comprendre le niveau d'Inclusion des différentes personnes et le niveau de la diversité au sein de l'Organisation (l'âge, le sexe, la situation de famille, la situation d'emploi, la catégorie de revenu, l'origine ethnique, la race, la religion, la langue, les rôles, les relations de pouvoir, etc.). Ce qui permet également de développer le profil social des membres de l'Organisation ;
- D. Elaborer et mettre en œuvre un plan** relatif à l'intégration d'une politique d'Égalité de Genre, d'Inclusion et de diversité en fixant des objectifs précis et réalistes et en identifiant des actions progressives. Le plan devrait inclure les points suivants :
 - a) les objectifs de changement inclusif entrepris,
 - b) les résultats souhaités et attendus en termes de changements particuliers dans l'attitude, le comportement, les capacités ou les connaissances,
 - c) les détails des activités (Formation/sensibilisation, structure, Procédures, GRH, Organigramme, Communication, Services, etc.),

¹⁸ Bâtir des organisations communautaires inclusives : Boîte à outils. Coalition des communautés en santé de l'Ontario, Octobre 2004. [Http://www.ohcc-ccso.ca/fr/webfm_send/315](http://www.ohcc-ccso.ca/fr/webfm_send/315)

¹⁹ Idem

- d) les responsabilités,
- e) les délais et calendrier
- f) et les ressources disponibles et mobilisables.

E. Développer une stratégie de Suivi-Evaluation efficace permettra de déterminer si l'initiative d'un changement organisationnel inclusif a réussi ou échoué. Elle permet d'identifier les aspects qui fonctionnent et ceux qui ne fonctionnent pas dans le processus d'intégration de l'Égalité de Genre et de l'Inclusion. Identifier et élaborer des indicateurs de progrès et de réussite depuis le début permettra de mesurer les résultats escomptés en termes organisationnels. Les indicateurs doivent être sensibles à la question de l'Égalité de Genre et de l'inclusion Sociale, ainsi que de la diversité comme par exemple « Nombre de postes occupés par toutes les personnes au sein de l'Organisation et proportion des femmes par rapport aux hommes », « % de poste réservés aux personnes en situation d'handicap au sein de l'Organisation », Niveau d'accessibilité des Infrastructures de l'Organisation à toutes les personnes au sein de l'Organisation », etc. Ils doivent également être liés à des questions clés d'évaluation. Ci-après une proposition de questions qui pourraient orienter la mesure des indicateurs et cibler les informations pertinentes et nécessaires :

- Quelle est la situation de l'organisation en matière d'Égalité de Genre et d'Inclusion Sociale ?
- Quels sont les accomplissements à ce jour en matière d'intégration de Genre et des mesures inclusives dans ces politiques, ses procédures et son processus organisationnel ?
- Quelles mesures inclusive et d'intégration de genre ont fonctionné, quelles mesures n'ont pas fonctionné et pourquoi ?
- Quels sont les ajustements nécessaires pour renforcer l'égalité de genre et l'inclusion active ?
- Quelles sont les prochaines étapes en matière d'intégration de genre et de politique d'inclusion ?

Axe 5 : Planification Budgétaire sensible au Genre

Quoique la planification budgétaire sensible au genre fasse partie de l'intégration systématique transversale de Genre dans le cycle d'une intervention, notamment pendant la phase de planification et formulation, nous lui accordons un espace à part vu son importance dans l'articulation du processus de budgétisation et la dimension de l'égalité de genre dans une politique publique ou programme/projet de développement. Cette articulation permet de passer d'une égalité de « Jure/droit » à une égalité de « facto/fait ». La **Budgétisation Sensible au Genre** « **BSG** » permet un ciblage plus pertinent des politiques publiques et des programmes de développement et garantie de formaliser et institutionnaliser les mécanismes pour la conception et l'évaluation de toute actions dans une perspective de genre. Cela signifie une évaluation des budgets basée sur la dimension de genre, en incorporant une perspective de genre à tous les

niveaux du processus budgétaire et en restructurant les recettes et les dépenses dans le but de promouvoir l'égalité des genres. »²⁰

La « BSG » analyse l'impact des allocations budgétaires sur la situation des femmes et des hommes, des filles et des garçons en se basant sur la checklist suivante :

- Est-ce que le budget prend en compte la situation spécifique des femmes et des hommes (par exemple : taux de chômage et de pauvreté respectif, niveau des retraites, orientation des jeunes vers des métiers, violences de genre, etc.) ?
- Le budget est-il susceptible de diminuer les inégalités ou de les augmenter ?
- Qui sont les bénéficiaires des politiques ? Quel est le nombre d'hommes et de femmes touchés que le budget devra prendre en considération ?
- Faut-il mettre en place et dans quels secteurs des actions spécifiques ou "correctrices" (tels que budgets spécifiquement dédiés aux femmes et à leur autonomisation ou budgets dédiés aux hommes. Par exemple pour prévenir et lutter contre les violences domestiques : création de centres d'hébergement pour les femmes ; campagnes de sensibilisation s'adressant aux hommes, etc.) ?

Par ailleurs, il faut distinguer **l'analyse d'un budget dans une perspective de genre** qui est une étape nécessaire de diagnostic et de mise en exergue de l'impact d'un budget sur les femmes et les hommes), et la **formulation d'un budget intégrant le genre**. Pour ce faire, il est important de tenir compte des étapes suivantes dans un processus de budgétisation, notamment publique afin de s'assurer que la dimension Genre est bien intégrée :

1. **Collecte des recettes** : impôts directs et indirects, redevances payées par les usagers des services publics, ventes de biens publics, subventions au titre de l'aide au développement, etc. ;

Exemple de Bonnes pratiques

Le Maroc et la budgétisation sensible au genre

En 2006, le premier ministre a proposé une budgétisation sensible au genre (BSG), avec l'exigence de produire des rapports annuels sur le budget sensible au genre. À partir de 2015, 11 rapports budgétaires genderisés ont été préparés et 21 ministères sur 49 ont accepté de pratiquer la budgétisation sensible au genre

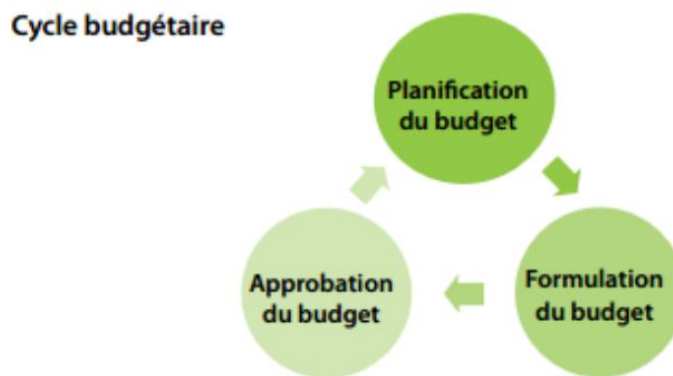
Le GRB permet un ciblage plus pertinent des politiques publiques sensibles au genre et de formaliser et institutionnaliser les mécanismes pour la conception et l'évaluation des politiques publiques dans une perspective de genre. Cette approche a permis au Maroc de développer des outils analytiques tels que les manuels personnalisés de budgétisation, des guides, des manuels et des indicateurs synthétisés sensibles au genre, qui ont été enrichis par les progrès réalisés dans le développement de capacités statistiques sensibles au genre.

Il est un instrument de politique publique d'évaluation sensible au genre à travers un cadre fondé sur les droits de l'homme permettant de fournir les fondements conceptuels et les moyens instrumentaux pour mettre en œuvre les dispositions constitutionnelles, en utilisant les principes des droits de l'homme. (Ministère de l'Economie et des Finances 2012)

²⁰ Yveline Nicolas, La budgétisation sensible au genre, définition, modalités, acteurs <http://www.adequations.org/spip.php?article1869>

2. **Ventilation des dépenses** par des programmes publics, dettes, etc. ;
3. **Analyse budgétaire macroéconomique** relative à l'impact du budget sur le modèle économique globale et la façon dont il oriente les grandes lignes stratégiques et la prise de décision, par exemple en matière d'emploi, de fiscalité, de maîtrise de l'inflation, etc. ;
4. **Processus décisionnels budgétaires** qui concerne les modes de formulation du budget et d'établissement des recettes et des dépenses prévisionnelles, le mécanisme d'examen et adoption du budget par les instances comme le Parlement (Loi de finances) ;
5. **Exécution du budget** accompagnée d'audits budgétaires pour vérifier la conformité de l'exécution avec la programmation et la « performance » de l'Etat.

Ci-après une illustration du cycle budgétaire dans ces trois phases les plus importantes :



UN INDICATEUR EST UN SIGNE QUANTITATIF ET/OU QUALITATIF QUE L'ON PEUT FACILEMENT OBSERVER ET MESURER AFIN DE POUVOIR MESURER ET COMPARER L'EXECUTION D'UNE ACTION DE DEVELOPPEMENT. IL DECRIT UN CHANGEMENT OBSERVABLE ET MESURABLE CONCERNANT L'OBTENTION D'UN RESULTAT ; ET EVOLUE DANS LE TEMPS.

Axe 6 : Outils de suivi-évaluation sensibles au Genre et l'Inclusion Sociale.

Les indicateurs constituent des outils important et indispensable dans un processus de suivi-évaluation. En termes de Genre et d'Inclusion Sociale, la collecte et l'utilisation d'informations et données pertinentes portant est un élément important dans tout le processus du suivi-évaluation des changements relatifs à l'égalité de genre et l'inclusion des populations marginalisées et vulnérables.

Il existe deux outils indispensables pour que les interventions (Politiques, programmes, projets) prennent en compte les différences de « genre » vécues par les femmes et hommes d'une part et les disparités et les situations d'exclusion vécues par les populations marginalisées, d'autre part :

- Les statistiques ventilées par sexe et par catégories sociales ;
- Les indicateurs de genre et d'inclusion sociales.

Ces deux outils sont indispensables pour, dans un premier temps, se représenter et analyser la situation respective des femmes et des hommes sous l'angle du genre et du point de vue « Inclusions sociales ». Ils permettent, dans un second temps, d'évaluer l'impact de l'intervention. En outre, les statistiques et les indicateurs sensibles au genre permettent, s'ils sont utilisés de façon régulière, d'ajuster l'intervention en cours de mise en œuvre (monitoring) et donc d'adapter cette dernière pour de meilleurs résultats finaux.

Il s'agit, en général, de s'assurer que ce type d'indicateur existe et soit accessible et exploitable auprès de sources d'information fiables et pertinentes. Il sera important de demander si ces informations sont-elles désagrégées par sexe, par catégories sociales et si elles sont suffisantes. Par la suite, il faudra s'assurer que ces informations sont utilisées lors des interventions mises en place afin de tenir compte de la perspective de genre d'inclusion sociale.

Les indicateurs de genre et d'inclusion sociale nous informent quant à la réalisation, ou la non réalisation, des objectifs d'égalité de genre et d'inclusion sociale et ils nous donnent des indications quant au niveau de réalisation de ces objectifs.

Il existe deux raisons principales pour lesquelles l'existence de bons indicateurs est nécessaire²¹ :

1. nous devons savoir si les programmes ont réellement une incidence positive sur la pauvreté, l'exclusion sociale et les discriminations de genre et connaître le degré d'incidence.
2. nous devons connaître les programmes qui aboutissent et les leçons qui en découlent afin que la conception des programmes s'améliore à l'avenir. Les programmes dont les résultats sont probants devraient être consolidés et les programmes qui échouent devraient être modifiés ou abandonnés.

1. TYPES D'INDICATEURS

Le **réseau Européen des Associations de lutte contre la Pauvreté et l'Exclusion Sociale**²² a distingué trois types d'indicateurs de l'Inclusion Sociale et sensibles au genre :

- a) **Les indicateurs de cible** qui indiquent quel groupe ou quelle région est la cible du programme ou la politique, mais aussi également quels sont les groupes les plus affectés par la pauvreté et l'exclusion sociale ainsi que de la discrimination basée sur le genre.
- b) **Les indicateurs de lieux** montrent si les programmes ou les politiques visent les régions les plus défavorisées et les plus pauvres d'un pays, qu'elles soient urbaines, rurales ou semi-urbaines et la façon dont elles affectent différemment et les situations et les positions des femmes et des hommes d'une part et les différentes catégories sociales des populations marginalisées d'autre part.
- c) **Les indicateurs de résultats** qui permettent de montrer les changements des programmes ou des politiques dans le temps et en termes de progression. Les indicateurs des résultats sont quantitatifs et qualitatifs. Les **indicateurs quantitatifs** font référence aux résultats facilement quantifiables (*hard Outcomes*) comme par exemple le **% des**

²¹ European Anti Poverty Network – Réseau Européen des Associations de Lutte Contre la Pauvreté et l'Exclusion Sociale <http://www.crpv-paca.org/depot-feder/guides-outils/indicateurs-inclusion.pdf>

²² European Anti Poverty Network – Réseau Européen des Associations de Lutte Contre la Pauvreté et l'Exclusion Sociale <http://www.crpv-paca.org/depot-feder/guides-outils/indicateurs-inclusion.pdf>

personnes en situation d'handicap étant dans une situation de chômage ou le % de femmes ayant accès à des revenus suffisants comparées aux % des hommes, alors que les indicateurs qualitatifs font référence aux résultats en termes de capacités acquises (Soft Outcomes) comme par exemple le **Degré d'estime de soi**, ou le **Niveau de maîtrise d'une langue**.

2. CRITERES

Les critères font références aux points de vue à travers lesquels l'on peut mesurer les indicateurs sensibles au genre et de l'Inclusion Sociale. Les critères proposés font référence à quatre dimensions du bien-être des citoyen-nes qui constituent l'objectif final du processus de l'égalité de genre et d'Inclusion Sociale²³ :

1. **l'Équité/Egalité** dans l'exercice des droits, sur lesquelles se base le système juridique dans son ensemble et tient sa légitimité et sa capacité d'intégrer durablement les sociétés plurielles et les préoccupations de genre ;
2. **la dignité et la reconnaissance** ainsi que le respect pour la personne humaine, sa libre existence et ses formes particulières d'expression, qui permettent de définir comme pluralistes et ouvertes les sociétés intégrées grâce au droit ;
3. **l'autonomie/empowerment** sur laquelle le processus d'épanouissement personnel et le développement personnel, familial, professionnel, ainsi que l'ensemble des conditions qui assurent à chacun-e la possibilité de conduire sa vie et de faire ses choix;
4. **la participation et l'engagement** qui favorise l'influence individuelle et collective sur les choix de société ; et renforce le dynamisme de celles ainsi que leur capacité de renouvellement.

Un Critère est une référence selon laquelle la valeur des résultats et des objectifs de l'intervention est jugée et appréciée. Il est l'angle de vue que l'on doit considérer dans un processus de suivi-évaluation.

Ces quatre éléments clés constituent les dimensions indivisibles du « bien-être citoyen » qui va au-delà d'un bien-être à l'accès aux conditions de vie matérielle. Le bien-être citoyen fait plutôt référence aux conditions permettant l'appartenance à la société via l'exercice des droits et de la citoyenneté ».

EXEMPLE D'INDICATEURS SENSIBLES A L'INCLUSION SOCIALE

INTERVENTIONS DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION ASSORTIES D'INDICATEURS D'INCLUSION SOCIALE PLUS LARGES :

INDICATEURS DE CIBLE :

- POURCENTAGE DE PARTICIPANTS, D'USAGERS DE SERVICES PROVENANT DE GROUPES DEFAVORISES ET NATURE DE CES GROUPES.

INDICATEURS DE LIEUX :

- PERSONNES, PROJETS DANS LES REGIONS LES PLUS PAUVRES.

INDICATEURS DE PARTICIPATION (CAPACITES NOUVELLES ACQUISES) :

- ÉVALUATION PAR LES PARTICIPANTS DE LA VALEUR DE L'INTERVENTION ; SE SENTENT-ILS DAVANTAGE RESPONSABILISES ? ONT-ILS LE SENTIMENT QUE LEUR
- SITUATION PERSONNELLE S'EST AMELIOREE ? COMMENT ÉVALUENT-ILS LE PROCESSUS DE CONSULTATION AUTOUR DU PROJET ?

INDICATEURS DE RESULTATS :

²³ Elaboration concertée des indicateurs de la cohésion sociale Guide méthodologique, ISBN 92-871-5737-5, Editions du Conseil de l'Europe.
http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/GUIDE_fr.pdf

- POURCENTAGE D' ACTIONS DE FORMATION, D' EMPLOI ET D' EDUCATION SUPPLEMENTAIRES SUIVIES,
- POUR LES PERSONNE AYANT UN EMPLOI, NATURE DE L' EMPLOI (TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL), SALAIRES EN COMPARAISON AVEC LE REVENU MINIMUM OU LE REVENU NATIONAL,
- NATURE DES CONTRATS ; CES INFORMATIONS DOIVENT COUVRIR UNE PERIODE DEPASSANT LA DUREE DE L' INTERVENTION (12 A 24 MOIS).

LE PROGRAMME OPERATIONNEL LE RENOUVEAU SOCIAL : INDICATEURS D' INCLUSION SOCIALE

INDICATEUR DE CIBLE

- TAUX D' EMPLOI CHEZ LES PERSONNES HANDICAPEES DE 12% A 17%
- TAUX D' EMPLOI CHEZ LES POPULATIONS ROMS DE 21,4% A 28
- % DE L' OFFRE DE FORMATION POUR LES ETUDIANTS CUMULANT LES « HANDICAPS »

INDICATEUR DE RESULTATS

- PARTICIPANTS OCCUPANT UN EMPLOI 6 MOIS APRES LA FIN DU PROGRAMME

INDICATEUR DE PARTICIPATION

- PASSER DE 0 A 200 ONG AYANT PARTICIPE AUX PROGRAMMES

3. COMMENT UTILISER LES INDICATEURS

Les indicateurs sont des outils utilisés pour mesurer les effets et les impacts du processus de l'Inclusion Sociale de l'intégration de genre, sur les populations marginalisées et défavorisées - et différemment sur les femmes et les hommes - , cibles d'un programme ou d'une politique publique. Dès le début, il est nécessaire de fixer les indicateurs d'inclusion sociale et d'égalité de genre, et de faire valoir la nécessité d'une amélioration du processus de suivi et d'évaluation, ainsi que de la reddition de compte. Les indicateurs doivent être un élément clés dans le processus de suivi-évaluation. Ils doivent faire objet d'une structure constitué sous forme d'un Comité de Suivi (CS). Ce dernier devra être composé de gestionnaires du processus de Suivi-évaluation, de ministères et d'agences du gouvernement ainsi que de partenaires sociaux (organisations non gouvernementales incluses) et se réunir à une fréquence ponctuelle. Les principales responsabilités du Comité de Suivi pourraient être les suivantes²⁴ :

- Fixer, adopter et valider les indicateurs.
- Améliorer le mécanisme de reddition de compte afin que les rapports sur l'égalité de genre l'inclusion sociale soient plus instructifs et efficaces. Ceci signifie :
 - recueillir les rapports et vérifier dans quelle mesure ces rapports couvrent et rendent compte de l'incidence des interventions sur l'égalité de genre et l'inclusion sociale ;
 - évaluer dans quelle mesure les problématiques de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale sont mentionnées, via les indicateurs et en lien avec les deux sexes et les catégories principales et les domaines d'analyse ;
- Evaluer, notamment, le niveau de priorité accordé l'égalité de genre et à l'inclusion sociale dans le programme de développement/politique publique ;

²⁴ European Anti Poverty Network – Réseau Européen des Associations de Lutte Contre la Pauvreté et l'Exclusion Sociale <http://www.crpv-paca.org/depot-feder/guides-outils/indicateurs-inclusion.pdf>

- Garantir la mise en place d'un plan d'action et la mise à disposition d'un budget (les ressources humaines, logistiques, etc.) spécifique pour la collecte des données, l'analyse des informations et la mesure des indicateurs relatifs à l'égalité de genre et l'Inclusion Sociale ;
- Mettre à disposition les expertises et les ressources techniques nécessaires pour mesurer les indicateurs de genre et d'Inclusion Sociale.

La gestion de mesure des indicateurs de genre et d'Inclusion Sociale doit prendre en considération la variation de ces derniers et leur complexité. Elle doit pour autant s'inscrire dans une démarche structurée selon les étapes suivantes :

- 1. Elaboration des questions clés** : Les questions clés précisent le type d'informations que l'on souhaite recueillir et les besoins de connaissance les plus pertinents et nécessaires. Elles permettent d'assurer l'exactitude, la fiabilité, la complétude et la vérification des données collectées. Pour autant la formulation des questions clés doit être précise et surtout cibler les indicateurs de genre et d'Inclusion Sociale à mesurer, en lien avec les quatre (4) critères proposés, à savoir (équité/égalité dans l'accès aux droits, dignité et reconnaissance, autonomie/Empowerment, développement personnel et participation, engagement (voir plus haut 1.3.2.2.). Ci-après quatre types de questions encadrant et orientant la formulation des questions²⁵ :
 - a. questions d'existence en général : les conditions sont-elles réunies pour assurer l'équité/égalité, la dignité, l'autonomie/Empowerment et la participation/engagement ?
 - b. questions de pertinence et/ou efficacité : dans quelle mesure ces conditions se traduisent-elles effectivement par l'équité/égalité, la dignité, l'autonomie/Empowerment et l'engagement/participation ?
 - c. questions des situations sensibles touchant des groupes sociaux plus vulnérables ou susceptibles d'en être écartés : Quelle est la situation des groupes sociaux en termes d'équité/égalité, de dignité, d'autonomie/Empowerment et d'engagement/participation ?
 - d. question de durabilité/de fragilité pour vérifier si la situation est fragile et susceptible d'être remise en cause ou, au contraire, elle est suffisamment solide pour pouvoir être assurée d'une certaine durabilité : Quels sont les risques, les menaces et les opportunités en termes d'équité/égalité, de dignité, d'autonomie/Empowerment et d'engagement/participation ?
- 2. Identification et formulation des indicateurs clés** en lien avec les questions clés et les 4 critères d'une part. Comme précisé plus haut (1.3.2.), un indicateur est un signe **quantitatif et/ou qualitatif** que l'on peut facilement OBSERVER et MESURER afin de pouvoir montrer les changements introduits par les actions de développement et de politiques publiques. Il décrit un **changement observable et mesurable** ; et évolue dans le temps. Il est important de préciser qu'un indicateur n'est pas un but en soi. Il est seulement un outil de mesure. L'ensemble des indicateurs constituent un « TABLEAU DE BORD PARLANT ». Pour cela, il faudrait les identifier dès la phase d'identification et de planification, les utiliser en les comparant les uns aux autres pendant la phase d'exécution

²⁵ Elaboration concertée des indicateurs de la cohésion sociale Guide méthodologique, ISBN 92-871-5737-5, Editions du Conseil de l'Europe. http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/source/GUIDE_fr.pdf

de l'intervention (projet, programme, politique publique, action de plaidoyer etc.) et son suivi et évaluation²⁶.

Un bon indicateur doit respecter les critères suivants :

- Spécifique : **information disponible et facile à collecter et analyser**
- Mesurable : **permet-il de mesurer le résultat avec précision (quantité, qualité...)**
- Adapté au contexte : Information reflétant la réalité du contexte où intervient l'action
- Pertinent : **reste-il cohérent dans le temps ?**
- Déjà interprété : **ce qui permet de le comparer avec d'autres indicateurs utilisés dans d'autres interventions.**

Il doit également, être formulé en incluant les informations suivantes :

- Changement /performance quantitatif ou qualitatif, ou les deux (quoi ?)
- Groupe ciblé (qui est concerné par le changement à mesurer ?)
- temps (quand doit-on mesurer l'indicateur ?)
- Lieu (où doit-on mesurer l'indicateur ?)

L'indicateur « **% de femmes en situation d'handicap ayant exerçant une AGR rentable comparé aux % des hommes en situation d'handicap, et par rapport à l'ensemble de la population de la commune « Y » après 12mois du démarrage**» est un indicateur incluant les informations suivantes : Changement quantitatif « **% de femmes en situation d'handicap ayant exerçant une AGR rentable**», groupe cible « **femmes en situation d'handicap/ hommes en situation d'handicap**», temps « après 12 mois du démarrage », et le lieu « commune Y ».

3. Identification des indicateurs de la situation de départ

Un indicateur de la situation de départ reflète la situation initiale à laquelle l'intervention (programme, action de plaidoyer, politique publique) veut apporter des changements. Par exemple, après l'identification et l'analyse d'un problème « d'abandon scolaire dans une commune donnée », les indicateurs de la situation de départ pourraient être les suivants :

- 70% d'enfant ont abandonné l'école à l'âge de 14 ans, dont 80% enfant en situation d'handicap
- 80% de filles ont quitté l'école après la deuxième année, dont 90% filles en situation d'handicap

Le rôle que peut jouer les indicateurs de la situation de départ est crucial dans la planification et le suivi/évaluation d'une intervention. L'on peut le constater, au moins à deux niveaux :

²⁶ Système de suivi et evaluation des resultats et des Performances « SSE », AMSED. Abderrahim Amraoui. 2014

- Définir les indicateurs de la situation de départ, depuis le début, c'est-à-dire, après l'identification et l'analyse de la situation initiale, facilite beaucoup l'identification et le choix des indicateurs des changements escomptés. Si par exemple, nous avons comme indicateur de la situation de départ : « 70% d'enfant ont abandonné l'école à l'âge de 14 ans dont 80% enfant en situation d'handicap », l'on peut choisir comme indicateur de changement « % d'enfant abandonnant l'école à l'âge de 14 ans dont % d'enfant en situation d'handicap au bout de 3 ans du programme dans la commune Y.
- Les indicateurs de la situation de départ facilitent également la mesure fiable d'un indicateur de changement en le comparant avant et après le démarrage du programme. Aussi, s'avère-t-il fiable et objectif de voir l'évolution d'un indicateur.

4. Définition de la valeur cible chaque indicateur

La valeur cible (ou la cible) est un terme désignant la valeur définie « *ex ante* » que doit atteindre un indicateur dans un délai déterminé pour attester de l'atteinte des changements escomptés. Par exemple, pour un indicateur comme « **% de personnes présentant des signes de malnutrition** dans la commune X, au bout de 3 ans » devra avoir une cible exprimée en pourcentage comme par exemple « 11% ». Cette valeur cible doit être calculée d'une façon réaliste, quoiqu'estimative. Pour autant, les facteurs suivants doivent être pris en considération :

- Les changements (objectifs et résultats) doivent être bien connus et, le cas échéant, bien « formulés « SMART » ;
- Les Indicateurs doivent respecter les critères signalés ci-dessus ;
- Réalisme en termes du temps et des moyens ;
- Disponibilité des indicateurs de la situation de départ (Voir plus ci-dessus)

Cadre des Indicateurs de Genre et d'Inclusion Sociales

CRITERES	CATEGORIES PRINCIPALES	GENRE	QUESTIONS	INDICATEURS	INDICATEURS DE BASE	VALEUR CIBLE (TARGET)	FREQUENCE
Equité/Egalité							
Dignité							
Autonomie/Empowerment / Développement personnel							
Participation/engagement							

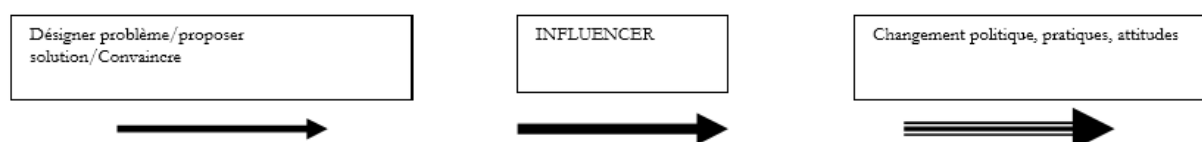
Axe 7 : Intégration du Genre et de l'Inclusion Sociale dans le Cycle d'une action de plaidoyer

1. DEFINITION ET CONCEPTS DU PLAIDOYER

La définition du concept du plaidoyer varie d'une expérience à une autre et selon les organisations et les groupes d'intérêt. Mais il est essentiel de tenir en compte certains éléments importants et cruciaux dans une action de plaidoyer. Il s'agit des termes et concepts suivants, qui, ensemble constitueront la base d'un processus de plaidoyer :

- **Désigner/comprendre le problème ou les problèmes** préoccupant le groupe d'intérêt ; - Proposer des solutions pertinentes et convaincantes. C'est à travers l'action « convaincre » que le plaidoyer remplisse sa mission en tant qu'action de pression ;
- **Influencer les prises de décisions** en faisant pression sur les décideurs, en général représentant le pouvoir public dans le gouvernement ;
- **Introduire des changements dans les politiques, les pratiques et les attitudes** qui auront des impacts sur la vie des populations.

Processus d'influence la prise d'une décision²⁷



Le plaidoyer est donc *un ensemble d'actions programmées et menées auprès des détenteurs du pouvoir de décision (en général dans le gouvernement), en promouvant un message particulier et spécifique qui vise à influencer les politiques et la manière dont elles sont appliquées ; afin de renforcer le pouvoir des populations marginalisées.*

Il est important de signaler que le plaidoyer n'est pas la seule approche d'intervention pour introduire des changements positifs au profit de la population titulaire de droits. C'est pour cela qu'une action de plaidoyer doit être nécessaire seulement quand les actions de services au développement ne permettent pas d'agir sur les vraies causes de la pauvreté et de l'injustice. Ainsi, il est conseillé de vérifier les situations suivantes en s'assurant qu'elles ne pourraient pas être possibles qu'avec une action de plaidoyer :

²⁷ IPDF, Techniques de Plaidoyer. Guide d'aide à la conception participative d'une stratégie de plaidoyer pour une Groupe associatif d'intérêt. 2007. Amraoui.

- Quand les actions de développement ne permettent pas d'agir sur les racines de la pauvreté et de l'injustice en termes de politiques et de pratiques ;
- Quand une action de plaidoyer permet de mobiliser des groupes et renforcer le pouvoir collectif mieux qu'un projet de développement ;
- Quand une action de plaidoyer est un instrument efficace d'aide à la prise de décision en faveur des changements positifs et d'influence ainsi que de responsabilisation de ceux qui sont au pouvoir ;
- Quand une action de plaidoyer permet mieux aux populations de contrôler davantage leur vie en participant aux prises de décisions touchant leur avenir ;
- Quand une action de plaidoyer pourrait renforcer le changement souhaité par d'autres actions/projets de services déjà menés.

2. RAPPEL DU CYCLE DE BASE D'UNE ACTION DE PLAIDOYER

Une action de plaidoyer passe par plusieurs étapes constituant un « cycle de base ». Il s'agit des étapes suivantes :

4. Identification et analyse du problème et du contexte

Cette étape est la plus importante et il est conseillé de s'y arrêter autant que possible. Une bonne analyse des problèmes et du contexte permet d'identifier et de proposer des solutions pertinentes. Cela renforce la capacité de convaincre et d'influencer. Elle consiste en général à identifier le problème prioritaire affectant sérieusement la population titulaire de droits et le comprendre de façon approfondie à travers la recherche et la collecte des données ainsi que l'analyse du contexte dans lequel évolue le problème (Cause et effets, population concernée, attitudes et intérêt de la population, décideurs concernés par le problème, cadre juridique et politique, forces économiques et sociales d'influence, etc.).

5. Identification, analyse de la solution prioritaire susceptible de contribuer à la résolution du problème. Il s'agit de solutions pertinentes et possibles qui relève d'action et de politiques publiques. Elles sont des réponses urgentes et directes au problème prioritaire, objet de plaidoyer.

6. Planification d'une stratégie de plaidoyer :

- a. dont le premier pas est la définition du But du Plaidoyer exprimant le changement global dans la vie de la population.
- b. le deuxième pas consiste à définir l'objectif du plaidoyer qui réfère à un changement précis dans les pratiques et les politiques.
- c. le troisième pas consiste à analyser le pouvoir de prise de décisions qui consiste à identifier et analyser :
 - les espaces institutionnels où les décisions prises affectent directement l'objectif du plaidoyer (Ériger ou réformer une lois, application d'une loi, un règlement, etc.) ;
 - les procédures et les mécanismes de prise de décision ;
 - la façon dont les décisions sont prises ;
 - la/les « Cible/s » : personnes clés (physiques et/ou morales) ayant un pouvoir effectif de décision sur le problème, la solution, l'objectif de plaidoyer
- d. le quatrième pas est l'analyse des canaux d'influence consistant à identifier et analyser les acteurs clés ayant le pouvoir d'influencer le processus de prise de décision et d'influencer la/les « Cible/s » :
 - Alliés : les acteurs clés pouvant être des forces appuyant l'action du plaidoyer et le groupe d'intérêt,
 - Opposés : les acteurs clés qui pourraient constituer une force de entravant le processus de l'action du plaidoyer,
 - Indécis : les acteurs clés ayant un pouvoir d'influence, mais qui ne seraient ni pour ni contre l'action du plaidoyer et le changement qu'elle voudra introduire. L'intérêt

d'identifier ce type d'acteurs, est qu'ils pourraient constituer une vraie force d'appui, si le groupe d'intérêt sait comment les faire adhérer à l'action du plaidoyer.

L'analyse des acteurs ayant de l'influence sur les prises de décisions doit considérer également le niveau d'intérêts et de positions des acteurs (alliés, opposés et indécis) en relation avec le problème et l'objectif du plaidoyer, le niveau du pouvoir d'influence sur la décision de la/les «Cible/s» et la priorisation des acteurs clés selon leur niveau d'influence. En général, les acteurs ayant un niveau de pouvoir élevé sur le processus de prise de décision et sur la « Cible » sont plus prioritaires.

L'analyse du pouvoir de prise de décision et des canaux d'analyse est très importante pendant l'étape de la planification de la stratégie du plaidoyer, car elle permet de comprendre la « Carte de Pouvoir » et la dynamique qu'elle implique. Celle-ci sera abordée ci-après (7.3.) en lien avec la dynamique d'alliance/Coalition.

- e. Le cinquième pas est l'analyse structurelle du groupe de plaidoyer. Il s'agit de faire un diagnostic structurel et organisationnel du groupe de plaidoyer, afin d'analyser ses capacités structurelles, organisationnelles et institutionnelles, en lien avec l'action du plaidoyer (forces, faiblesses, risques et opportunités).
- f. Le sixième pas consiste à décider les stratégies/actions de plaidoyer. Il s'agit de choisir à la base de l'analyse réalisées précédemment et selon la nature du problème et de l'objectif de plaidoyer, ainsi que la/les « Cible/s » ayant le pouvoir de prise de décision ; les actions à mener pour influencer la prise de décision et atteindre l'objectif du plaidoyer. C'est pendant cette étape que l'on choisit, formule et planifie le message de plaidoyer en fonction de chaque stratégie/action. Le message est défini comme « un énoncé succincte et convaincant sur le but du plaidoyer, précisant bien ce que l'on veut réaliser, pourquoi et comment. C'est la perception globale qu'un public peut avoir de la position du groupe de plaidoyer. L'on propose 6 stratégies/actions de plaidoyer suivantes décrites brièvement :

 - Alliance/Coalition/réseautage qui consiste à la prise de contact entre les organisations et les individus pour échanger des informations et intervenir ensemble afin d'influencer les décisions politiques ou relatives aux pratiques.
 - Groupe de pression (lobbying) qui consiste à une action planifiée de façon collective (ensemble d'acteurs constituant un groupe d'intérêt) en utilisant des techniques de communication et de négociation afin de mettre pression sur les décideurs à travers des contacts directs et de « face-à-face » ou en faisant appel à l'opinion publique, sans chercher longtemps à parcourir à des canaux d'influence.
 - Sensibilisation/Éducation qui consiste à une action de socialisation de l'information et de conscientisation d'un public donné sur le problème et la solution du plaidoyer. Cette stratégie d'influence permet de renforcer le pouvoir des gens / public afin qu'ils agissent et constitue une force d'influence, voire de pression sur les processus de prise des décisions en faveur de la population marginalisées/défavorisées.
 - Mobilisation qui consiste à un ensemble d'actions permettant de sensibiliser la population et la mobiliser afin de la pousser à agir en relation avec le problème et l'objectif du plaidoyer (Informer et sensibiliser pour conscientiser, appuyer et accompagner, apporter l'expertise technique, encourager des actions faciles à réaliser (signer une pétition, etc.).
 - Médias qui constitue un support important permettant d'engendrer l'opinion publique favorable à l'objectif du plaidoyer et d'influencer les décisions politiques.
 - Organisation et implication de la population affectée qui est considérée comme une méthode participative du plaidoyer. Elle consiste à un travail de renforcement des structures internes du groupe de plaidoyer et d'implication de la population affectées par le problème. Il y a trois niveaux d'implication de la population dans les actions de plaidoyer :

- a. Plaidoyer Pour les groupes cibles (titulaires des droits), toute en informant la population concernée. C'est le niveau d'implication le moins participatif ;
- b. Plaidoyer Avec les groupes cibles (titulaires des droits). Une démarche participative où le groupe de plaidoyer est leader de l'action ;
- c. Plaidoyer Par les groupes cibles (titulaires des droits). Une démarche dynamique et active impliquant le renforcement réel du pouvoir de la population-groupe cible et sa responsabilisation. Celle-ci est leader de l'action de plaidoyer alors que le groupe d'intérêt est accompagnateur.

1. Planification opérationnelle : Il s'agit de la programmation détaillée de la mise en œuvre de l'action du plaidoyer pour atteindre l'objectif du plaidoyer et ses résultats escomptés. Un plan opérationnel du plaidoyer permet de savoir et de décider quand chaque activité sera réalisée et quand chaque résultat serait atteint et quels sont les moyens à mettre à disposition pour y arriver.

Un plan opérationnel devra refléter les trois (3) éléments suivants :

- Un plan d'action et calendrier (activités, résultats, responsabilités, délais et dates, ressources) ;
- Planification budgétaire (Rubriques et lignes budgétaires, coût pour chaque activité, apports des différents acteurs impliqués) ;
- Stratégie de mobilisation des fonds (Fundraising). Il s'agit cette fois-ci de planifier une stratégie de collecte et de recherche des fonds : Comment collecter les fonds nécessaires ? Auprès de qui ? Quelles sont les alternatives possibles de collecte des fonds ? Qui est le responsable de collecter ces fonds ? Quels sont les délais possibles ?

2. Suivi et évaluation. Le processus du suivi et d'évaluation constitue une démarche transversale accompagnant tout le cheminement de la planification et de la mise en œuvre d'une action de plaidoyer. Il consiste à se poser la question suivante : Comment allons-nous faire pour accompagner et gérer le cheminement de la mise en œuvre de l'action du plaidoyer ?

Le suivi continu et, ponctuellement, l'évaluation sont des moments d'arrêt et de réflexion quant à l'exécution d'une action de plaidoyer et la réalisation de ses résultats et de son objectif. Les informations doivent être suivies selon un processus permettant quatre étapes :
1. Collecte d'informations 2- Traitements d'informations 3- Analyse d'informations 4- Prise de décisions.

3. DYNAMIQUE D'ALLIANCES/COALITIONS ET CARTE DE POUVOIR

Une action de plaidoyer est naturellement collective est basée sur des dynamiques importantes d'alliances et de coalition. Ce qui procure au groupe de plaidoyer sa force et son poids dans son interaction avec les différents acteurs (décideurs, acteurs et personnalités d'influence, la population, etc.). C'est pour cela que le groupe de plaidoyer se doit de bien choisir ses stratégies et actions de plaidoyer et de privilégier les stratégies d'alliances, de coalition et de réseautage. L'analyse de pouvoir permet de comprendre le positionnement des différents acteurs et les « Cibles » décideurs dans cette dynamique de pouvoir en lien avec le problème et l'objectif de plaidoyer. Mais permet aussi au groupe de plaidoyer de comprendre son poids et sa force à l'intérieur de cette dynamique de pouvoir, ce qui lui permet de s'y positionner pour bien servir l'objectif de plaidoyer et renforcer son pouvoir d'influence et de pression.

La Carte de pouvoir permet d'identifier et d'approfondir la compréhension des différents acteurs concernés directement ou indirectement par l'objectif de plaidoyer. Elle consiste à analyser la corrélation des forces de pouvoir et des canaux d'influence en relation avec le/les acteur/s ayant le pouvoir de décision «Cible/s»

L'analyse de la carte de pouvoir devrait concerner au moins les éléments suivants donnant ainsi une vision globale des relations de force et d'influence et leur dynamique :

- Cible ayant le pouvoir de décision ;
- Acteurs clés ayant des intérêts et de positions ainsi que du pouvoir d'influencer la « Cible»;
- Catégorie des acteurs : Alliés, Opposés, Indécis ;
- Niveau d'influence sur la « cible » : interne, externe, entrelacement ;
- Les liens des corrélations d'influences, reflétant le poids des acteurs influençant le processus de prise de décision et la « Cible ».

Le renforcement de pouvoir du groupe de plaidoyer passe par l'élargissement de la base des alliées pour créer un réseau /coalition/alliance plus solide et plus représentatif. A ce niveau l'on propose de :

- Favoriser le renforcement des capacités locales en matière de plaidoyer. Il s'agit de renforcer les capacités des acteurs nationaux et locaux (associations, partis politiques, individus (hommes et femmes), coopératives, Djamaa, etc.) à influencer les processus de développement et communiquer avec les décideurs.

- Créer et rejoindre des coalitions de façon informelle ou formelle permet de renforcer et soutenir la position du groupe de plaidoyer. Une coalition a beaucoup plus d'impact en termes d'influence et de pression sur les décisions politiques quand ses membres sont d'accord sur le message politique de façon coordonnée.

4. PARTICIPATION CITOYENNE ET POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES /TERRITORIALES

La participation citoyenne est un processus qui associe de manière active le plus grand nombre de citoyens à la définition et à la mise en œuvre des politiques publiques. Dans le cas où les politiques publiques n'impliquent pas les citoyen-nes la participation citoyenne est souvent ascendante où les citoyen-nes exercent leur participation à travers leur mobilisation collective,

Exemple de Bonne Pratique : Collectif pour la Promotion des Droits des Personnes en Situation de Handicap au Maroc

Le Collectif pour la Promotion des Droits des Personnes en Situation de Handicap au Maroc est un réseau d'associations qui a été créée en 2005 à l'initiative de plusieurs associations Marocaines œuvrant dans le domaine de la promotion des droits des personnes en situation de handicap.

Ces associations ont pour dénominateur commun la promotion de l'approche droit.

Le Collectif s'est progressivement élargi à de nouvelles organisations de/pour personnes en situation de handicap. Il regroupe à ce jour, trente-deux points focaux représentant les différents types de handicap et œuvrant dans l'ensemble des seize régions administratives au Maroc.

Les valeurs qui fondent l'action du Collectif sont : les droits de l'homme, la démocratie participative, le développement inclusif, la citoyenneté pleine et entière, le respect de la spécificité de chacune des organisations, les échanges et l'information en vue de renforcer la coordination entre les acteurs.

Actions Phares du Collectif

- Plaidoyer en faveur de la Ratification de la convention internationale des droits des personnes handicapées et son protocole facultatif par le Maroc en avril 2009
- Proposition de loi cadre relative à l'égalité des chances et à la participation des personnes en Situation de Handicap ;
- Rencontres régionales à travers l'ensemble du Royaume pour le renforcement du réseau des associations de PSH et la création d'une structure de coordination au niveau régional, national et local ;
- Mise en place des programmes de formation pour les associations et les acteurs institutionnels en lien avec la CRDPH, l'approche droit, les techniques de plaidoyer, communication, suivi des politiques publiques.
- Présentation des rapports de suivi de la CRDPH auprès des instances internationales.
- Plaidoyer pour l'Inclusion des droits des Personnes en Situation de Handicap dans la constitution de 2011 à travers l'Action Madouzch Bla Bina « Rien ne passe sans nous ».

Réf : <http://collectifhandicapmaroc.ma>

positions, plaidoyer et initiatives pour influencer les politiques publiques nationales ou locales

en faveur de l'intégration d'un problème spécifique. Le Rôle des OSC dans la mobilisation de la participation citoyenne dans l'élaboration des politiques publiques locales est crucial, étant donné qu'elles animent la vie publique et défendent les intérêts et les valeurs citoyennes dans les respects des considérations éthiques, culturelles, politiques, religieuses, etc. Elles contribuent par cela à promouvoir la « démocratie participative et améliorer la gouvernance locale. Dans ce sens, les OSC jouent un rôle important dans²⁸ :

- L'accompagnement de l'action communale et des collectivités territoriales en mettant à disposition des informations et des actions de sensibilisation ainsi que d'éducation des citoyen-nes ;
- La facilitation de l'expression de l'opinion publique en s'impliquant dans la consultation et la concertation et en contribuant à faire émerger les points de vue, les consensus et les agendas ;
- L'influence des décisions sur des sujets précis de la vie locale en actionnant les mécanismes de dialogue et de plaidoyer auprès des décideurs locaux et nationaux.
- L'observation et l'analyse des réalités locales dans une perspective de protection des droits humains, de l'équité sociale, de respect des règles d'une bonne gouvernance et de l'exercice d'une citoyenneté active et responsable ;
- La dénonciation -en tant que contre-pouvoir – des problèmes existants, à travers le dialogue, la négociation et le plaidoyer.
- La liaison entre les citoyen-nes et les collectivités locales et la facilitation de prise de décisions par ces dernières, dans le respect de la diversité et l'égalité de genre. Elle facilite par cela l'expression et la structuration des opinions, des attentes et des plaintes des citoyen-nes et agit en tant que force de proposition.

5. SPECIFICITES QUANT AU PROGRAMME CSSP-MAROC

Le Programme de renforcement des capacités de la société civile (CSSP-Maroc) est un programme s'étalant sur quatre ans (2015-2019), financé par l'USAID et mis en œuvre par Counterpart International en partenariat avec le Centre international pour la législation à but non lucratif (ICNL). Il vise à soutenir les organisations de la société civile (OSC) et leurs coalitions engagées dans des initiatives de plaidoyer, en vue d'une plus grande participation civique aux affaires publiques et à l'élaboration des politiques publiques.

Le programme, à travers ses activités et composantes, encourage le dialogue et la concertation accrue entre les organisations de la société civile et les institutions gouvernementales, et appuie la participation des acteurs gouvernementaux clés au niveau national, régional et local afin de renforcer les capacités des institutions publiques, dans la mise en place des instances appropriées et des mécanismes efficaces pour engager la participation civique.

L'intégration du genre et des populations marginalisées est fondamentale et transversale à l'approche du programme CSSP-Maroc. Celui-ci veillera à ce que les femmes marocaines, dont les jeunes filles, ainsi que les groupes vulnérables et marginalisés soient équitablement représentés et impliqués dans ses activités, optimisant ainsi leurs participations actives et leurs

²⁸ GIZ, 2014. La Démocratie Locales et la participation des citoyens à l'action municipale. Centre de Formation et d'Appui à la Décentralisation. <https://www.giz.de/en/downloads/giz2014-fr-democratie-locale-tunisie.pdf>

leaderships dans les OSC, vers l'élaboration et le suivi-évaluation des politiques publiques et des campagnes de plaidoyers.

6. CHECKLIST D'ANALYSE GENRE ET D'INCLUSION SOCIALE DANS UNE ACTION DE PLAIDOYER.

Une action de plaidoyer est naturellement participative et mobilisatrice. La participation des acteurs dans une action de plaidoyer pourrait être vue de trois manières²⁹ :

1. le plaidoyer pour les personnes touchées par un problème qui est un plaidoyer passif, où le groupe de plaidoyer défend les droits des populations marginalisées et les personnes exclues sans se soucier de leur participation
2. le plaidoyer avec les personnes touchées par le problème où les populations marginalisées sont impliquées dans l'identification des problèmes et sont accompagnées par les acteurs externes (groupe de plaidoyer) ;
3. le plaidoyer par les personnes touchées par un problème où les problèmes sont identifiées par les populations marginalisées et les activités de plaidoyer sont menée par elles-mêmes.

Le deuxième et le troisième niveaux sont susceptibles de promouvoir la participation citoyenne, car les populations marginalisées et vulnérables développent une autonomie 0 (Empowerment) et se considèrent comme agents de changement. Ce qui pourraient rééquilibrer les relations de pouvoir au sein de la collectivité.

La dynamique de plaidoyer avec et par les personnes touchées par le problème requiert une vérification constante que les besoins et les intérêts des populations marginalisées et des hommes et des femmes sont prise en considération au niveau de la planification et la mise en œuvre des actions de plaidoyer et au niveau de sa structure organisationnelle.

La checklist suivante propose des aspects et des questions de contrôle dans une perspective d'égalité de genre et d'Inclusion Sociale³⁰ :

I. Au niveau du cycle de plaidoyer

- L'information collectée, adaptée, diffusée et utilisée de façon structurée dans l'analyse du contexte et des problèmes sont-elles sensibles au genre et l'Inclusion Sociale ?
- Est-ce que les politiques et les stratégies du plaidoyer sont fondées sur une analyse de genre et d'inclusion sociale et une analyse des acteurs y compris les populations marginalisées, les hommes et les femmes ?
- Comment ces choix politiques et stratégiques ont-ils été faits : à travers l'analyse, les alliances stratégiques, les liens historiques, etc. ?
- Le but, les résultats et les activités du plaidoyer sont-ils précis et spécifiques à l'égalité de genre et de l'Inclusion Sociale ?

²⁹ Module de formation : Module sur le plaidoyer, la sensibilisation et le travail en réseau. © Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail Turin, Italie, 2010. http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/Module_plaidoyer.pdf

³⁰ Adapté du : Genre et organisation Audit selon le genre de l'Espace Associatif. EA/GTZ/SEFEPH 2007 ISBN : 9954-8726-4-7 http://www.espace-associatif.ma/IMG/pdf/Genre_et_organisation_Audit_selon_le_genre_Espace_Associatif.pdf

- L'objectif du plaidoyer reflète-il les revendications des populations marginalisées selon leur catégories et les besoins spécifiques des femmes et des hommes ?
- Les choix liés au genre et l'inclusion sociale influencent-ils le but, les objectifs et les actions du plaidoyer ?
- Le message de plaidoyer précise-t-il les disparités de genre à l'intérieur des populations marginalisées et fait-il référence aux besoins pratiques et intérêt stratégiques de ces populations ?
- Le message de plaidoyer met-il en exergue l'importance de la transformation des institutions sociales, économiques et politiques en faveur de l'Inclusion sociale et de l'égalité de genre ?
- Les stratégies/action de plaidoyer sont-elles choisies et planifiées en tenant compte des avantages à apporter aux populations dans une perspective d'Inclusion Sociale et d'égalité de genre ?
- Les stratégies/action de plaidoyer impliquent-elles activement (plaidoyer avec et/ou par) les différentes catégories sociales, les femmes et les hommes dans le processus de plaidoyer ?

II. Au niveau de la structure de plaidoyer

- Le groupe de plaidoyer entretient-il des contacts avec des représentant-es des communautés marginalisées ? Y-a-t-il autant de femmes que d'hommes ?
- Y-a-t-il des discussions et des concertations avec les organisations locales représentant les différentes catégories des populations marginalisées et les organisations de femmes pour formuler les priorités et quels sont les mécanismes mis en place ?
- Quels types de contacts le groupe de plaidoyer entretient-il avec les départements gouvernementaux et les institutions locales pour l'intégration du genre de l'inclusion sociale (MFFEDS, MEN, M.F. MCMREAM, etc.) ?
- Le groupe de plaidoyer est-il au courant des différents intervenants/programmes au Maroc par rapport au genre et l'inclusion sociale ? Quels sont les mécanismes de concertation ?
- Groupe de plaidoyer a-t-il identifié les institutions qui peuvent constituer un obstacle à son action de plaidoyer en lien avec d'égalité de genre et l'inclusion sociale ?
- Y a-t-il des spécialistes au sein du groupe de plaidoyer en matière d'égalité de genre et d'inclusion sociale ? Si oui, sont-ils des femmes ou des hommes ou appartiennent (et / représentent) aux catégories sociales marginalisés (personnes en situation d'handicap, migrants, etc.) ?
- Quels sont les niveaux requis et réels de compétence : connaissances, aptitudes et attitudes des membres du groupe de plaidoyer ? Comment cette compétence est-elle répartie/disponible au sein du groupe de plaidoyer ?
- Les organisations membres et alliées du groupe de plaidoyer ont-elles été retenues sur la base de leur capacité/perspective en matière d'égalité de genre et d'inclusion sociale ?
- Quels sont les effets de ce choix pour l'intégration du genre et d'inclusion sociale dans la stratégie du plaidoyer ?

- Est-ce qu'il y a un mécanisme d'information, de formation et de sensibilisation des membres et alliés du groupe de plaidoyer et des populations impliquées ?
- Comment les membres et les alliés du groupe de plaidoyer perçoivent-elles les questions de genre, et d'inclusion sociale ? •
- Le groupe de plaidoyer prévoit-il le développement de capacité des organisations membre et alliés en matière d'égalité de genre et d'inclusion sociale ?
- Comment les décisions sont-elles prises ? Des personnes sont-elles exclues, incluses, informées partiellement, en temps opportun en fonction de leur genre (homme, femmes) ou catégorie (personne en situation d'handicap, migrant, personnes âgées ? Qui est toujours inclus dans la prise de décision ? Ceci est-il lié à la fonction ou à d'autres facteurs ?
- Comment les hommes et les femmes travaillent-ils ensemble au sein du groupe de plaidoyer ?
- Quelle est l'image de l'organisation : comment les membres et le groupe de plaidoyer considèrent-ils ce dernier en matière d'égalité de genre et d'inclusion sociale ?
- Quel est le profil des membres du groupe du plaidoyer en lien avec l'égalité de genre et l'inclusion sociale ?
- Comment les organisations et les personnes membres et alliées du groupe de plaidoyer sont-elles encouragées à s'impliquer dans des questions d'égalité de genre et d'inclusion sociale ?
- Comment l'équilibre en termes d'égalité de genre et d'inclusion sociale est assuré au sein des organisations et chez les personnes membres du groupe de plaidoyer : discrimination positive, conditions supplémentaires, méthodes de sélection ?

Axe 8 : Cadre référentiel et conventionnel de l'Approche Genre et Inclusion Sociale

L'expression convention internationale est utilisée en droit international pour décrire des déclarations formelles de principes qui n'ont au départ pas de force obligatoire. Ces conventions doivent généralement être ratifiées par des États pour obtenir une force obligatoire et ainsi devenir de véritables traités internationaux. Le cadre conventionnel et normatif relatif à l'Approche et Genre et à l'Inclusion Sociale fait référence à l'ensemble des références et des conventions internationales et législatives et réglementaires nationales qui appuient l'égalité de genre et la cohésion sociale. En ratifiant ces traités, les États acceptent que leur législation et leurs pratiques relatives aux droits de l'homme soient examinées par des organes composés d'experts indépendants. On distingue fondamentalement trois types de droits de l'homme :

- droits civils et politiques: p.ex. le droit à la vie, la liberté de réunion ou la liberté religieuse
- droits économiques, sociaux et culturels: p. ex. le droit au travail, à l'éducation, à la sécurité sociale
- droits de la «troisième génération»: p. ex. le droit au développement et à un environnement propre et sain.

Ci-après ce cadre est présenté en lien avec le cas et la situation du Maroc.

1. CADRE CONVENTIONNEL ET NORMATIF INTERNATIONAL

Le principe d'inclusion sociale est multidimensionnel. Il couvre aussi bien les sphères sociale, économique, politique, civile, culturelle, relationnelle, numérique que générationnelle et de sexe. Il s'est imposé comme un objectif des politiques sociales à tous les niveaux à mesure que les inégalités s'accroissaient au niveau mondial et au sein des états. L'inégalité de genre représente, parmi les inégalités sociales, un enjeu persistant et universel. Le droit international mais aussi les objectifs de développement en font une priorité de l'agenda politique aux niveaux international, régional, national et local. Les politiques publiques locales constituent un niveau d'action essentiel pour prévenir, diagnostiquer et lutter contre les problèmes de cohésion sociale sur le territoire³¹. Ci-après une liste regroupant et décrivant brièvement les principaux cadres conventionnel et normatifs relatifs à la question de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale. La liste distingue autant que possible entre les cadres conventionnels et normatif au niveau international, national et local/territorial.

1. CADRE CONVENTIONNEL ET NORMATIF GENERAL RELATIF AUX DROITS HUMAINS :

En général, toute personne a droit à tous les droits reconnus par les instruments internationaux de Droits Humains. Ces derniers se composent principalement :

- de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948. La Déclaration énumère cinq groupes précis de droits : civils, culturels, économiques, politiques et sociaux. La Déclaration établit aussi que ces droits sont indivisibles et indissociables et d'égale importance. La force morale que ce document exerce au niveau international n'est pas à négliger. Le fait d'être acceptée par tous les pays du monde confère un poids moral considérable au principe fondamental que tous les êtres humains, riches et pauvres, forts et faibles, hommes et femmes, de toutes les races et de toutes les religions, doivent être traités également et respectés pour leur valeur naturelle en tant qu'êtres humains. La Déclaration universelle, le Pacte sur les droits culturels économique et social et le Pacte relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs comprennent tous les droits humains essentiels. Ils constituent tous La Charte internationale des droits de l'homme comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme.
- **de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales**, communément appelée **Convention européenne des droits de l'Homme** ou **CEDH**, est un traité international signé par les États membres du Conseil de l'Europe¹ le 4 novembre 1950 et entré en vigueur le 3 septembre 1953. Elle a pour but de protéger les droits de l'Homme et les libertés fondamentales en permettant un contrôle judiciaire du respect de ces droits individuels. La Convention se réfère à la Déclaration universelle des droits de l'Homme, proclamée par l'Assemblée générale des Nations

³¹

file:///C:/Users/SCC/Documents/Dossiers_Professionnels/Clients/Counterpart%20International/Referenc.../Maghreb%20-%20Inclusion%20sociale%20et%20genre%20au%20niveau%20local.pdf

A remplacer par un lien internet

unies le 10 décembre 1948. Le respect des obligations par les États parties à la CEDH est contrôlé dans le cadre d'une procédure de plainte individuelle ou étatique.

- **des conventions internationales** de l'OIT constituées principalement des huit (8) conventions fondamentales³² du travail qui traitent de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail: liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces principes sont également énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). Ces conventions sont les suivantes :
- **Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**
- **Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**
- **Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930**
- **Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957**
- **Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973**
- **Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999**
- **Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951**
- **Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**

2. CADRE CONVENTIONNEL ET NORMATIF INTERNATIONALES SPECIFIQUES A L'APPROCHE GENRE ET EGALITE

- **La Plate-forme d'Action de Beijing (Pékin)** a été adopté par Les gouvernements en 1995 s'engagent à inclure la dimension sexo-spécifique dans toutes les institutions politiques, de planification et de prise de décision. La Plate-forme porte sur des domaines prioritaires dont principalement :
 2. Les mécanismes institutionnels de promotion des femmes ;
 3. Les droits fondamentaux des femmes ;
 4. Les femmes, le pouvoir et responsabilités de décision.
- **La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)**. Elle garantit aux femmes l'égalité avec les hommes devant la loi et spécifie des mesures destinées à éliminer la discrimination contre les femmes dans les domaines tels que la vie politique et la vie publique, la nationalité, l'éducation, l'emploi, la santé, le mariage et la famille. La Convention a institué le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, qui est l'organe chargé de veiller à son application et à étudier les rapports émanant d'États parties. Le *Protocole facultatif* de la Convention

³² Voir toutes les Conventions au site de l'OIT : <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

(1999) autorise les particuliers à saisir le Comité de violations présumées de la Convention.

- **Les Objectifs de Développement Durable (ODD)**, également nommés Objectifs mondiaux, s'inscrivent dans un processus de mondial inclusif visant à éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité. Ces 17 Objectifs³³ sont étroitement liés les uns aux autres, le succès de l'un dépendant souvent de la résolution de problématiques généralement associées à un autre objectif. En reposant sur le partenariat et le pragmatisme, les ODD visent à faire dès maintenant les bons choix pour améliorer, de manière durable, le sort des générations futures. Ils proposent à chaque pays une marche à suivre et des cibles claires, en accord avec ses priorités et les défis écologiques globaux. Les ODD sont un programme destiné à ne laisser personne de côté. Ils visent à éradiquer la pauvreté en s'attaquant à ses causes, et à rassembler pour changer véritablement les choses, pour les personnes comme pour la Planète.

1. CADRE CONVENTIONNEL ET NORMATIF INTERNATIONALES SPECIFIQUES A L'INCLUSION SOCIALE

- **La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965)**. Posant comme principe que toute doctrine de supériorité raciale fondée sur la différenciation entre les races est injustifiable, scientifiquement fautive, moralement et juridiquement condamnable, elle définit la « discrimination raciale » et engage les États parties à prendre des mesures pour abolir cette discrimination, aussi bien dans la loi que dans les faits. La Convention a institué un organe de vérification : le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, qui est chargé d'examiner les rapports d'États parties et les requêtes de particuliers, qui font état d'une violation de la Convention, si l'État concerné a accepté cette application facultative de la Convention.
- **La Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006)** a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque. Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.
- **La Convention relative aux droits de l'enfant (1989)**. Elle reconnaît la vulnérabilité particulière des enfants et réunit en un seul recueil récapitulatif toutes les formes de protection à accorder aux enfants au titre de toutes les catégories de droits fondamentaux. La Convention garantit fermement la non-discrimination et reconnaît que toutes les décisions doivent être guidées par l'intérêt supérieur de l'enfant. Une attention particulière est accordée aux enfants réfugiés, handicapés ou qui appartiennent à des minorités. Les États parties doivent garantir la survie, le développement, la protection et la participation des enfants. Le Comité des droits de l'enfant institué en vertu de la Convention veille à son application et étudie les rapports soumis par les États parties.
- **La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990)**. Elle définit les droits et principes

³³ Voir les 17 objectifs et leur description au lien du PNUD <http://www.undp.org/content/undp/fr/home/sustainable-development-goals.html>

fondamentaux des travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière, ainsi que les mesures destinées à les protéger pendant tout le processus de migration. Cette Convention est renforcée par deux (2) autres conventions spécifiques aux travailleurs migrants (N° 97 et N° 143). La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée)/1949 met en évidence l'égalité de traitement des travailleurs et travailleuses nationaux et migrants en matière de travail. La Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) /1975, porte quant à elle sur l'élimination de la migration et l'emploi illégaux et met en place une série de mesures pour la protection des travailleurs et travailleuses en situation irrégulière. Elle cible aussi l'élimination du trafic d'êtres humains et la pénalisation des employeurs de travailleurs et travailleurs irréguliers.

- **La Convention relative au statut des réfugiés (1951).** Elle définit les droits des réfugiés, particulièrement le droit de ne pas être renvoyés de force dans des pays où leur vie est en danger, et énonce des dispositions concernant divers aspects de leur vie quotidienne, dont leur droit au travail, à l'éducation, à l'assistance publique et à la sécurité sociale, ainsi que leur droit à des documents de voyage. Le Protocole relatif au statut des réfugiés (1967) assure l'application universelle de la Convention, qui visait à l'origine les réfugiés de la seconde guerre mondiale.
- **La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984) :** Elle définit la torture comme un crime international, fait reposer sur les États la responsabilité d'empêcher la torture et les oblige à en punir les auteurs. Aucune circonstance exceptionnelle ne peut être invoquée pour justifier la torture, et nul ne peut invoquer comme défense d'avoir obéi à des ordres. L'organe de contrôle mis sur pied par la Convention, le Comité contre la torture, étudie les rapports d'États parties et peut ouvrir des enquêtes sur les pays où, à son avis, la pratique de la torture est systématique.

Outre ces traités, l'Organisation des Nations Unies a adopté de nombreuses autres normes et règles relatives à la protection des droits de l'homme. Il s'agit de **Déclarations** incluant des principes et de codes de conduite qui ne sont pas des traités auxquels des États doivent adhérer. En voici quelques-unes parmi les plus importants :

- **Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance ou de discrimination fondées sur la religion ou la conviction (1981).** Elle affirme le droit de toute personne à la liberté de pensée, de conscience et de religion et le droit de ne pas faire l'objet de discrimination en raison de sa religion ou d'autres convictions.
- **Déclaration sur le droit au développement (1986)** qui institue ce droit comme « un droit inaliénable de l'homme en vertu duquel toute personne humaine et tous les peuples ont le droit de participer et de contribuer à un développement économique, social, culturel et politique dans lequel tous les droits de l'homme et toutes les libertés fondamentales puissent être pleinement réalisés, et de bénéficier de ce développement ». Cette convention réaffirme que « l'égalité des chances en matière de développement est une prérogative aussi bien des nations que des individus ».
- **Déclaration sur les droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques (1992)** qui proclame le droit des minorités à jouir de leur propre culture, de professer et de pratiquer leur propre religion et d'utiliser leur propre

langue, de quitter tout pays, y compris le leur et retourner dans leur pays. La Déclaration invite les États à prendre des mesures afin de promouvoir le respect de ces droits.

- **Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme (1999)** qui vise à reconnaître, promouvoir et protéger les activités des défenseurs des droits de l'homme dans le monde entier. Elle garantit le droit de chacun, individuellement ou en association avec d'autres, de promouvoir la protection et la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales, aux niveaux national et international, et de participer à des activités pacifiques pour lutter contre les violations des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Les États doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les défenseurs des droits de l'homme contre toute violence, menace, représailles, pression ou autre action arbitraire.

2 CADRE REFERENTIEL CONSTITUTIONNEL REGLEMENTAIRE ET INSTITUTIONNEL NATIONAL

1. CADRE REFERENTIEL NATIONAL GLOBAL RELATIF AUX DROITS HUMAINS

- **La constitution marocaine (2011)** consacre le principe d'égalité entre tous les citoyens dans son préambule. Le Royaume du Maroc « développe une société solidaire où tous jouissent de la sécurité, de la liberté, de l'égalité des chances, du respect de leur dignité et de la justice sociale, dans le cadre du principe de corrélation entre les droits et les devoirs de la citoyenneté³⁴. ». La Constitution stipule spécifiquement le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'article 19. La constitution consacre le principe de promotion et de protection des droits humains, ainsi que le principe de la Diversité et du pluralisme culturel et linguistique. Elle précise dans l'article 31 que « L'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales Œuvrent à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits ... » dans tous les domaines. L'article 34 de la Constitution cible le processus de lutte contre l'exclusion sociale en faveur des personnes marginalisées et défavorisées, en précisant que « les pouvoirs publics élaborent et mettent en Œuvre des politiques destinées aux personnes et aux catégories à besoins spécifiques. A cet effet, ils veillent notamment à :
 - Traiter et prévenir la vulnérabilité de certaines catégories de femmes et de mères, des enfants et des personnes âgées,
 - Réhabiliter et intégrer dans la vie sociale et civile les handicapés physiques sensorimoteurs et mentaux et faciliter leur jouissance des droits et libertés reconnus à tous.
- **Le Code du Travail** révisé en 2003 stipule l'égalité de l'accès au travail à tout-es les citoyens marocain-es. Il consacre l'égalité d'accès des femmes et des hommes au travail décent et pénalise la discrimination base sur le Genre ainsi que le harcèlement sexuel dans les lieux du travail.
- **Le Code de la Famille** a été réformé en 2004. Le texte du Code reconnaît les droits de la femme mise sur le même pied d'égalité avec l'homme. Le nouveau Code attribue à la femme des droits qui ne lui étaient pas acquis dans le passé. La famille est placée sous la

³⁴ Texte Intégral de la Constitution marocaine : http://www.maroc.ma/fr/system/files/documents_page/BO_5964BIS_Fr.pdf

responsabilité conjointe de l'époux et l'épouse. La notion de l'obéissance de l'épouse à son mari est abandonnée. La femme n'a plus besoin de tuteur pour se marier et l'âge du mariage passe de 15 à 18 ans. Une autorisation par la première épouse pour la seconde épouse doit être obtenue. La répudiation est soumise à l'autorisation du juge et la femme a droit à demander le divorce au même pied d'égalité que l'homme. EN cas de divorce celui/celle qui a la garde des enfants concerne le domicile conjugal.

2. CADRE REFERENTIEL NATIONAL RELATIF A L'EGALITE DE GENRE

La Volonté politique au Maroc a impliqué des actions stratégiques et programmatiques gouvernementales importantes en matière de lutte contre la discrimination basée sur le genre à tous les niveaux : économique, social et politique. En parallèle, un mouvement associatif fort et engagé a constitué une dynamo solide et persévérante en matière de promotion des droits humains et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le mouvement féminin et féministe marocain a y joué et y joue toujours un rôle important. Dans le cadre de cette dynamique, les droits humains des femmes ont été concrétisé partiellement à travers :

- La ratification par le Maroc des conventions internationales relatives aux droits humains ;
 - La ratification de la CEDAW/ Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes et l'adhésion à son protocole facultatif ;
 - La réforme des lois : Code de la Famille, Code la nationalité, Code du Travail, Code Pénal, le Code Electoral ;
 - La mise en place de la Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité entre les Sexes,
 - La Mise en place du Programme « Tamkine »,
 - La Mise en place de l'Agenda Gouvernemental de l'Égalité sous l'ex-Gouvernement
 - L'expression explicite du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Constitution Marocaine (2011) spécifiquement dans l'article « 19 ».
- **Le Plan Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM »** est un aboutissement d'un processus politique, stratégique et décisionnel relatif à l'instauration de l'égalité de genre, initié en 2009. Appuyé, par une volonté politique supérieure engagée et persévérante, le Plan a vu le jour dans sa version finale en 2013. L'égalité entre les femmes et les hommes dans le « Plan Gouvernemental fait référence³⁵ :
- à l'égalité dans les droits et les obligations ainsi que dans les opportunités tel que stipulé dans la Nouvelle Constitution marocaine ;
 - à la reconnaissance de l'importance de la participation des femmes et des homes de façon égale tant dans les espaces publics que privés ;
 - au renforcement de l'action positive permettant l'équité à l'égard de la femme ;
 - à la prise en considération des besoins, des obstacles, des intérêts et des aspirations spécifiques aux femmes et aux hommes ; dans la mise en place, le suivi et l'évaluation des politiques publiques et des programmes de développement ;
 - à la reconnaissance du droit des hommes et des femmes à la citoyenneté pleine et entière, sans discrimination aucune.

³⁵ Plan Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM », Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social. Royaume du Maroc. Page 15.

L'élaboration du « Plan Gouvernemental pour l'Égalité » a connu deux moments importants relatifs à deux contextes différents « avant et après la réforme de la Constitution marocaine (2011). Le Plan Gouvernemental « ICRAM »³⁶ (2012- 2016) actuel met l'accent sur huit (8) domaines, incluant vingt-quatre (24) objectifs et cent cinquante-sept (157) mesures. Les domaines sont les suivants :

1. Institutionnalisation et la diffusion des principes d'équité et d'égalité et l'établissement des règles de la parité ;
2. Lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes ;
3. Qualification du système de l'éducation et de la formation, basée sur la parité et l'égalité ;
4. Renforcement de l'accès équitable et égal aux services de santé ;
5. Développement des infrastructures de base afin d'améliorer les conditions de vie des femmes et des filles ;
6. Autonomisation économique et sociale des femmes ;
7. Accès équitable et égal aux postes de prise de décision administrative, politique et économique.
8. Promotion de l'égalité des chances entre les sexes dans le marché du travail.

- **L'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD)** dispose de prérogatives élargies en matière d'auto-saisine. Cette instance peut formuler automatiquement son avis sur des projets de loi ou de décret, ou après avoir été saisie par l'une des deux Chambres du Parlement concernant des projets ou des propositions de loi. Le texte du projet de loi 79.14 lui confère également la possibilité de présenter des propositions ou des recommandations dans le but de renforcer, consacrer et promouvoir les valeurs d'égalité, de parité et de non-discrimination, et d'accomplir son rôle en tant que force de proposition en la matière. L'APALD est appelée à accomplir un rôle important en la matière en scrutant les obstacles empêchant l'application des principes d'égalité des chances.
- **L'Observatoire National de l'Image de la Femme dans les Médias** constitue un mécanisme tripartite composé de secteurs gouvernementaux, société civile et Centres de recherche. Il a pour missions :
 - d'assurer la veille et l'observation de l'image de la femme dans les différents supports médiatiques ;
 - d'élaborer et développer des indicateurs en la matière ;
 - de mettre en place une base de données relative aux images stéréotypées collectées des différents produits médiatiques (Presse écrite, radiophonique, audio-visuel et numérique) ;
 - de contribution à l'élaboration des études et des recherches inhérents à l'image de la femme dans les médias,
 - d'élaborer un rapport annuel et des rapports thématiques.

3. CADRE REFERENTIEL NATIONAL RELATIF A L'INCLUSION SOCIALE

- **Le projet de loi-cadre 97-13 sur la promotion des droits des personnes en situation de handicap** a été élaboré. Il a été voté à l'unanimité par la Chambre des représentants en février 2016. Ce projet de loi cadre comporte plusieurs mesures et actions permettant

³⁶Plan Gouvernemental de l'Égalité « ICRAM » dans la perspective de la parité « 2012-2016 »

aux personnes en situation de handicap d'accéder à leurs droits fondamentaux dans les domaines de l'éducation et l'enseignement, la prévention et les soins de santé, la formation et l'insertion professionnelle, les accessibilités et de participer à des activités sportives, culturelles et de loisirs.

- **L'observatoire National des Personnes Âgées**, initié au début de l'année 2016, a pour objectif l'amélioration de la connaissance de la situation des personnes âgées au Maroc à travers une veille et une prospective scientifique qui permet d'alerter, évaluer et anticiper l'évolution de la situation des personnes âgées. Le projet de l'observatoire a fait l'objet de débats lors de l'atelier organisé par le Ministère le 1 octobre 2014 ce qui a abouti à des recommandations pertinentes à ce sujet.
- **La Politique Publique Intégrée de Protection de l'Enfance** au Maroc constitue la réponse nationale pour lutter contre toutes les formes de violences, d'agression et d'exploitation des enfants. Le but de cette Politique est de garantir à tous les enfants au Maroc une protection effective et durable contre toutes les formes de violence, d'abus, d'exploitation et de négligence. Elle se décline en 5 objectifs stratégiques :
 - Renforcement du cadre légal de protection des enfants et de son effectivité ;
 - Mise en place de dispositifs territoriaux intégrés de protection de l'enfance ;
 - Standardisation des structures et des pratiques ;
 - Promotion de normes sociales protectrices des enfants ;
 - Mise en place de systèmes d'information fiable et standardisé et de Suivi-évaluation Monitoring régulier et effectif.
- **La Stratégie Nationale d'Immigration et d'Asile (SNIA)** est soutenue par 6 principes directeurs : Approche Humaniste- Approche globale- Respect des Droits de l'Homme- Conformité au droit international- Coopération Multilatérale rénovée- Responsabilité partagée. Sa vision se décline en 11 programmes d'actions à savoir, l'éducation et Culture, la jeunesse et Sport, la santé, le logement, l'assistance Sociale, la formation professionnelle, l'emploi, la gestion des flux et lutte contre la traite, la coopération et Partenariats internationaux, le cadre règlementaire et conventionnel, l gouvernance et communication. L'objectif majeur de la stratégie est d'assurer une intégration sociale réussie des migrants et réfugiés au Maroc, et ce, en concertation avec les Départements et institutions publiques concernés par la dimension migratoire. Pour la mise en œuvre de la stratégie, des conventions cadre ont été signées avec les Départements et institutions publiques concernés par la dimension migratoire, comme le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, le Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social, le Ministère de la Jeunesse et du sport, l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail.
- **La Loi 14-05** a été promulguée et publiée dans le bulletin officiel avec l'objectif de recadrer et restructurer les établissements de protection sociale qui ne relèvent pas de l'Etat et dont l'objet est de prendre en charge les personnes se trouvant en situation difficile, de précarité ou d'indigence. Cette loi est articulée notamment autour de trois éléments clés : les types des établissements de protection sociale, leur fonctions

principales et les conditions et moyens légaux pour l'ouverture et la gestion des dits établissements³⁷

3. CADRE REFERENTIEL ET REGLEMENTAIRE DES COLLECTIVITES LOCALES / TERRITORIAL

1. RELATIF A L'APPROCHE GENRE ET EGALITE

- **Le Code Electoral révisé (2008)** qui innove à deux niveaux :
 - la création de circonscriptions électorales complémentaires dans les communes urbaines ou rurales et arrondissements réservés, en vertu d'un accord entre les partis politiques, à la candidature exclusive des femmes ;
 - la création d'un Fonds spécial destiné à renforcer les capacités des femmes candidates aux élections communales de juin 2009.
- **La Charte Communale** qui a introduit un nouveau mécanisme consultatif dans la gouvernance communale, à savoir :
 - **les « Instances de la parité et de l'égalité des chances »** en tant qu'organes consultatifs de la commune, chargé de développer, entre autres, les aspects liés à la participation des citoyens, et le respect de l'approche genre, en est l'instance formelle la plus adaptée pour promouvoir et développer la démocratie participative au niveau territorial.
- **le Plan Communal de Développement sensible à la dimension genre.** Il s'inscrit dans le processus de décentralisation dans lequel le Maroc est engagé. Le PCD est considéré comme une démarche destinée à ouvrir la commune sur de nouvelles opportunités en matière de développement inclusif et de gestion locale. Cette démarche est complétée par des stratégies nationales telles que l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH, 2005), la Stratégie nationale de développement urbain (SNDU, 2009) et le récent projet sur la Régionalisation (2010). Il décrit pour six années, dans une perspective de développement durable et sur la base d'une démarche participative prenant en considération notamment l'approche genre, les actions de développement sur le territoire de la commune. Le document du PCD doit obligatoirement comporter les éléments suivants :
 - un diagnostic mettant en évidence le potentiel économique, social et culturel de la commune ;
 - es besoins prioritaires identifiés en concertation avec la population, les administrations et les acteurs concernés ;
 - les ressources et les dépenses prévisionnelles afférentes aux trois premières années de mise en œuvre du plan de développement communal.

2. RELATIF A L'INCLUSION SOCIALE

- **Guide d'élaboration du Plan Communal de Développement**, élaboré par la Direction Générale des Collectivités Locale « DGCL ». Dans le cadre des fondements et principes de la planification stratégique communale, il met l'accent sur l'importance et la nécessité d'articuler la planification aux conventions internationales (droits humains des femmes,

³⁷ Idem. P. 17. Voir aussi les trois premiers articles de la loi 14/05. BULLETIN OFFICIEL N° 5480 – 15 KAADA (7/12/2006).

enfants, etc.). Le cadre référentiel devant guider la planification communale se résume à ce qui suit :

- Une vision partagée de l'avenir par les populations en vue d'augmenter les capacités et opportunités d'interaction politique.
 - Une meilleure gestion des ressources matérielles et humaines disponibles et à mobiliser.
 - Des projets de territoires permettant les effets de synergie, de subsidiarité et de mutualisation des efforts entre des groupes de communes voisines (intercommunalité).
 - L'articulation aux projets structurants initiés aux niveaux territoriaux supérieurs et aux politiques publiques nationales.
 - L'articulation aux différentes conventions internationales signées par le Maroc en matière de développement et de droits humains (environnement, femme, enfant, etc.)³⁸.
- **Les lois organiques** (loi organique 111-14 relative aux régions, le projet de loi organique 112-14 concernant les préfectures et les provinces et le projet de loi organique 113-14 sur les communes)³⁹ se réfèrent aux dispositions de l'article 146 de la Constitution visant l'instauration d'une régionalisation avancée et le renforcement de la démocratie locale, l'élargissement du rôle des collectivités territoriales dans le développement, la conception de mécanismes de renforcement de la participation dans la gestion de la chose locale, l'efficacité dans la gestion locale et la mise en œuvre des principes et règles de la bonne gouvernance.. Les objectifs de ces trois textes de loi harmonisent davantage la Charte communale actuelle avec les dispositions de la Constitution, consolide la place des provinces et des préfectures en les séparant des services de l'administration territoriale relevant de l'Etat et en les dotant d'attributions dans les domaines du développement et de l'efficacité. Les projets de lois organiques édictent également l'activation du Fonds de la qualification sociale et du Fonds de la solidarité entre les régions qui a pour vocation de réduire les disparités régionales et la consécration des règles de la bonne gouvernance relatives à une application idoine du principe de la gestion libre de la chose régionale, le contrôle de la gestion de ces fonds et l'évaluation des mesures de réédition des comptes⁴⁰.

³⁸ DGCL, Projet de Guide pour l'élaboration du Plan Communal de Développement (PCD) en milieu rural selon une approche de planification stratégique participative, juin 2008.

³⁹ Bulletin Officiel N° 6440 (18 février 2016) http://81.192.52.100/BO/FR/2016/BO_6440_Fr.pdf

⁴⁰ Maroc.ma <http://www.maroc.ma/fr/actualites/regionalisation-avancee-adoption-de-trois-projets-de-lois-organiques>