Identification des inégalités de genre et mécanismes de corrections proposés par le TREEA

Le dimensionnement du programme TREEA a été formulé en prenant en compte les enjeux de genre de manière globale en apportant une attention particulière aux disparités ou inégalités de genre et en proposant des mécanismes d’intervention permettant de garantir l’inclusion de tous les groupes sociaux lors de la programmation des interventions.

Cette note expose les principales données sur les disparités de genre identifiées lors des travaux préparatoires ainsi que les dispositions du programme permettant de garantir une égalité de traitement, voir une discrimination positive.

# Identification des inégalités

Lors de la première phase de l’étude, visant à élaborer une proposition de dimensionnement du programme TREEA, plus particulièrement pour le volet en régions, deux types de travaux relatifs à l’identification des inégalités ont été conduits :

* Une collecte des données relatives aux inégalités sur une base documentaire réalisée lors de la phase préparatoire ; et,
* Une appréciation qualitative des questions d’inégalité et de genre lors du travail réalisé en régions.

## Données statistique sur les inégalités de genre en milieu rural et dans les régions TREEA

Les données des paragraphes suivants, pour la plupart issues des enquêtes et recensements conduits par le HCP, dressent un aperçu de la situation des femmes en milieu rural.

Avant de nous intéresser aux indicateurs relatifs à l’activité et l’emploi en milieu rural, il est intéressant de relever une première inégalité importante, celle de l’accès à l’éducation. Les chiffres de l’analphabétisme sont parlants, plus de 60 % des femmes n’ont eu accès à aucune éduction.

Tableau 1 : taux d’analphabétisme par région et par sexe

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Taux d'analphabétisme en milieu rural (%) | Masculin | Féminin | Ensemble |
| Oriental | 37.0 | 60.9 | 49.1 |
| RFM | 35.3 | 63.4 | 49.3 |
| Sous Massa | 29.7 | 57.5 | 44.6 |
| National | 34.9 | 60.1 | 47.5 |

*Source : RGPH 2014*

Pour ce qui concerne l’activité et l’emploi, la population féminine rurale, estimée en 2019 à 6,5 millions de personnes recèle un potentiel humain important, puisque 59,4% d’entre elles sont en âge d’activité (15-59 ans), contre 29,6% âgées de moins de 15 ans et 11% de 60 ans et plus.

Les derniers chiffres désagrégés par régions, collectés lors du RGPH, datent de 2014. Ils sont repris dans le tableau suivant pour les trois régions dans lequel le programme intervient.

Tableau 2 : Répartition de la population féminine par tranches d’âges (rural)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Oriental | RFM | Souss Massa | National |
| Moins de 6 ans | 12.1 | 12.6 | 11.2 | 13.2 |
| De 6 à 14 ans | 15.8 | 17.6 | 15.9 | 17.7 |
| De 15 à 59 ans | 62.0 | 59.7 | 61.0 | 59.3 |
| 60 ans et plus | 10.2 | 10.2 | 12.0 | 9.8 |

*Source : RGPH 2014*

Pour ce qui concerne les indicateurs de l’emploi féminin, ils sont relativement meilleurs en milieu rural qu’en milieu urbain, en 2017, le taux d’activité des femmes rurales a, en effet, atteint 29,6% contre 18,4% pour les femmes en milieu urbain et 22,4% pour les femmes au niveau national. Leur taux d’emploi est de l’ordre de 28,7%, largement supérieur à celui des femmes urbaines (13,8%) et à celui des femmes au niveau national (19,2%).

Le taux net d’activité des femmes reste néanmoins très bas comparativement à celui des hommes comme le montre les données par régions.

Tableau 3 : Taux net d'activité (Rural)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Masculin | Féminin | Ensemble |
| Oriental | 78.8 | 9.0 | 43.4 |
| Souss Massa | 73.8 | 16.9 | 44.3 |
| RFM | 79.2 | 12.2 | 45.5 |
| National | 78.8 | 11.4 | 45.1 |

*Source : RGPH 2014*

De plus, le détail des indicateurs de l’activité et de l’emploi montre qu’un nombre important de femmes travaillent comme aide familiales, ce qui génère peu ou pas de revenus monétaires.

Ces chiffres ventilés par région sont présentés dans le tableau suivant.

Tableau 4 : Activité et emploi en région (Rural)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Indicateur | Oriental | Souss Massa | Fes Meknes | National |
| Population selon l'activité |
| Population Active | 26 722 | 168 405 | 72 776 | 538 798 |
| Population Inactive | 372 802 | 1 189 188 | 757 356 | 6 074 017 |
| Taux net d'activité | 9.0 | 16.9 | 12.2 | 11.4 |
| Taux de chômage | 46.6 | 26.6 | 24.6 | 26.2 |
| Situation dans la profession des actifs occupés et des chômeurs ayant déjà travaillé |
| Employeur | 1.0 | 0.9 | 0.9 | 0.9 |
| Indépendant | 18.7 | 19.3 | 19.5 | 19.1 |
| Salarié dans le secteur public | 5.0 | 4.3 | 2.6 | 3.1 |
| Salarié dans le secteur privé | 27.3 | 42.7 | 26.2 | 30.2 |
| Aide familiale | 45.8 | 30.4 | 48.6 | 44.4 |
| Apprenti | 0.4 | 0.4 | 0.2 | 0.3 |
| Associé ou partenaire | 1.4 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| Autre | 0.4 | 0.3 | 0.4 | 0.3 |

*Source : RGPH 2014*

Les données montrent des situations en régions assez différenciées. Quelques chiffres attirent particulièrement l’attention :

* Le taux de chômage important de la région de l’Oriental, plus de 50% au-dessus de la moyenne nationale ; et,
* La part des aides familiales et des salariées dans la région du Souss (la part des aides familiales est de de 30% inférieure à la moyenne nationale et celle des salariées du privé de 30% supérieure).

La situation de l’emploi fait apparaître de grandes différences entre hommes et femmes, mais une autre donnée illustre encore mieux les inégalités en milieu rural, les données relatives au contrôle de la terre. Le tableau suivant présente la répartition par sexe des chefs d’exploitation. Bien que les données soient relativement anciennes, elles montrent clairement une très faible proportion de femmes chefs d’exploitation, notamment dans les régions du Sous Massa et de l’Oriental, qui sont à la moitié de la moyenne nationale. Les données du RNA par région seront utilisées pour suivre l’évolution de cet indicateur au cours de la phase d’amorçage du programme.

Tableau 5 : Chefs d'exploitations par sexe

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Souss-Massa | 129 601  |  2 865  | 97,8% | 2,2% |
| Fes Meknes | 198 896  |  9 427  | 95,5% | 4,5% |
| Oriental | 114 865  |  1 618  | 98,6% | 1,4% |
| National | 1 426 449  |  66 395  | 95,6% | 4,4% |

*Source : RGA 1996*

Les données statistiques montrent que les inégalités de genre sont importantes dans les régions où interviendra le TREEA. Les politiques publiques mises en œuvre depuis quelques années tentent de les combler, comme le démontre l’analyse des questions de genre réalisées lors du travail de formulation du projet.

## Analyse des réponses institutionnelles apportées aux questions de genre conduites pendant les travaux de préparation du dimensionnement

Lors des travaux préparatoires au dimensionnement du programme, deux séries d’analyse ont été conduites et sont relatives :

* au secteur coopératif, notamment pour ce qui concerne les produits de terroir ; et,
* au secteur de la formation professionnelle, plus particulièrement pour le volet agricole.

Les grandes lignes de ces analyses sont présentées dans les sections ci-après.

### L’appui aux femmes dans le cadre des coopératives

Les coopératives féminines ont été largement développées dans le milieu rural à partir des années 2000, avec l’appui entre autres des ONG, de la coopération internationale puis de l’INDH, comme « instrument de création d’emploi, d’intégration des femmes dans la vie active et d’organisation du secteur informel »[[1]](#footnote-1). Dans la région du Souss Massa, la création des coopératives féminines d’argan visait aussi la préservation de l’arganeraie et la lutte contre la désertification dans le contexte du changement climatique[[2]](#footnote-2).

Si certaines études critiques ont tendance à montrer que les coopératives confinent les femmes dans des « petits projets pour femmes » d’autres montrent qu’elles permettent aux femmes de développer des formes d’autonomisation[[3]](#footnote-3). Les coopératives sont notamment l’occasion de proposer aux femmes des cours d’alphabétisation ou encore de les sensibiliser sur des questions de santé permettant d’améliorer leurs conditions de vie[[4]](#footnote-4).

#### Place des femmes dans les coopératives dans les trois régions

Les femmes sont présentes dans plus de la moitié des coopératives dans les régions de Fès-Meknès et du Souss Massa. Elles y représentent plus de la moitié des membres dans environ 30% des coopératives. Les coopératives entièrement féminines sont particulièrement développées dans la région Souss Massa (16% des coopératives), en raison notamment de l’importance des femmes dans les coopératives d’argan. Dans la région de l’Oriental, les femmes sont plus largement présentes dans les coopératives mais elles y sont rarement majoritaires. Elles sont présentes dans près des deux tiers des coopératives mais représentent plus de la moitié des membres dans seulement 14% des cas.

#### Importance des femmes dans les coopératives de produits de terroir

La stratégie de développement de la commercialisation des produits du terroir mise en œuvre par l’ADA dans le cadre du Plan Maroc Vert a visé les coopératives, dont les coopératives féminines. Cinq programmes de mise à niveau et développement des produits du terroir ont concerné 230 groupements, regroupant 694 coopératives et plus de 20000 agriculteurs dont 38% de femmes au niveau national. Les produits de terroir étant particulièrement visés par le programme de labellisation des produits agricoles (Indication géographique protégée, Appellation d’origine protégée)[[5]](#footnote-5), les savoir-faire des femmes dans certaines activités de transformation peuvent ainsi être reconnus et mieux valorisés (IG huile d’argan, AOP Safran de Taliouine, IG figue sèche nabout de Taounate par exemple). Ces produits présentent de plus un potentiel de valorisation comme produit biologique ou agro-écologique comme c’est déjà le cas avec l’huile d’argan ou l’huile d’olive de certaines coopératives féminines ou groupements : Targanine dans le Souss Massa pour l’huile d’argan dans le Souss Massa, coopérative Ariaf Kissane pour l’huile d’olive dans la région Fes Meknès, par exemple.

Tableau 6 : Importance des femmes dans les programmes de valorisation des produits du terroir

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Fès Meknès | Souss Massa | Oriental |
| Nombre de groupements | 33 | 19 | 18 |
| Nombre de coopératives | 78 | 111 | 36 |
| Nombre producteurs | > 2400 | > 4500 | 2085 |
| % de femmes | 27% | 69% | 27% |

Source : ADA

Dans la région Souss Massa, la part des femmes ayant bénéficié de ces programmes est particulièrement importante ; elle atteint 69% des 4500 agriculteurs en raison notamment du nombre de groupements de commercialisation de l’huile d’argan (9 sur les 19) regroupant les coopératives féminines d’argan. Les autres produits concernent le safran, le miel et l’amande principalement. Les femmes de la région sont aussi bien représentées dans les foires et salons internationaux. Lors de la 14eme édition du SIAM de 2019, la région Souss Massa était représentée par 45 groupements de 126 coopératives et plus de 5000 adhérents. Une dizaine de groupements affichent la dénomination « féminine » dans leur nom[[6]](#footnote-6).

En revanche, dans les régions de Fès Meknès et de l’Oriental, la part des femmes ayant bénéficié des programmes de valorisation des produits de terroir est de moins de 30% (Tableau 1). Toutefois, certaines expériences de coopératives de jeunes (coopérative Zouiat Bougrine de jeunes de Sefrou de séchage des pruneaux[[7]](#footnote-7)) ont montré des succès intéressants. Les programmes concernent les groupements d’huile d’olive, PAM et fruits séchés principalement.

Dans le cadre des programmes d’appui de l’ADA à la commercialisation des produits du terroir, les femmes ont aussi eu accès aux salons internationaux. La région Souss Massa est aussi en tête en termes de représentation des femmes (Tableau 2). Les 48 groupements ayant participé à des événements internationaux représentent plus de 70 % de femmes. La région de Fès Meknès a assuré une représentation des femmes plus faible en accord avec leur part dans les programmes précédents (environ 20%). En revanche, la part des femmes dans la région de l’Oriental ayant participé à ces événements apparaît particulièrement faible.

Tableau 7 : Participation des femmes aux salons internationaux

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Fes Meknès | Souss Massa | Oriental |
| Nombre de groupements | 27 | 48 | 16 |
| Nombre de coopératives | 74 | 147 | 28 |
| Nombre producteurs | 2428 | 6453 | 1977 |
| Nombre de femmes | 465 | 4766 | 117 |
| % de femmes | 20% | 74% | 6% |

L’appui à la réduction des inégalités à travers le développement d’un secteur coopératif féminin est complété par une amélioration relative de l’égalité de genre dans la FPA.

### Le traitement des inégalités de genre dans la FPA

Selon les différentes évaluations menées dans ce secteur, l’équité selon le genre ne semble pas encore être installée comme composante essentielle des politiques publiques. On relève, en outre une forte disparité qualitative en défaveur des femmes, très majoritairement enrôlées dans des formations « dites qualifiantes » de brève durée.

Tableau 8 : Effectifs des stagiaires par type de FP au titre de 2019/2020

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Effectif total | Dont fille | Pourcentage |
| Alterné | 81801 | 20039 | 24,5% |
| Apprentissage | 37279 | 19724 | 52,9% |
| Résidentiel | 278894 | 121610 | 43,6% |
| Total  | 397974 | 161373 | 40,5% |

Cependant l’analyse des pourcentages par secteur n’offre pas le même équilibre.

Ainsi, pour le secteur de l’agriculture, la part des filles dans la formation alternée et par apprentissage ne représente, respectivement que 28% et 20% du total des inscrits en formation au titre de l’exercice 2019/2020. Les tendances observées au cours des dernières années n’ont pas considérablement évolué.

Tableau 8 : Effectifs des stagiaires en FPA au titre de 2019/2020

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mode de formation | Effectif total | Dont fille | Pourcentage |
| Alterné | 4606 | 1277 | 27,7% |
| Apprentissage | 3737 | 738 | 19,7% |
| Résidentiel | 288 | 47 | 16,3% |
| Total  | 8631 | 2062 | 23,9% |

*Source : Département de la Formation Professionnelle (DFP), Ministère de l'ENFPESRS (2020)*

Il convient toutefois de souligner que les indicateurs quantitatifs, sensibles au genre, sont introduits dans l’appareil statistique du Ministère en charge de la FP depuis longtemps. Ils sont mobilisés notamment pour l’évaluation du rendement du système, à travers des taux d’affluence, de féminisation des filières et de rendement interne et externe du système.

Ils ont pour but d’appliquer l’approche genre dans toutes les dimensions du système, conformément au Programme Stratégique à Moyen Terme pour l’Institutionnalisation de l’Égalité et Équité de Genre (PSMT-ÉÉG), développé en 2010[[8]](#footnote-8), avec comme objectifs :

* d’assurer un accès et une formation équitable aux filles et aux garçons, formation qui offre aux jeunes des deux sexes une intégration réussie sur le marché du travail ;
* de définir des programmes de formation en lien avec le milieu de l’emploi dans une perspective d’égalité et d’équité entre les sexes ; et,
* d’offrir un lieu de travail équitable aux femmes et aux hommes qui œuvrent dans le système de la formation professionnelle.

# Introduction de mécanismes correctifs dans la logique d’intervention

Les différentes analyses, concordantes, montrent que les inégalités de genre sont importantes en milieu rural, notamment dans les trois régions ciblées par les interventions du TREEA. Le programme apporte des correctifs, à travers le mix d’actions proposées mais surtout par les séquences et procédures retenues. Cependant, il faut aussi admettre que certains facteurs déterminants de l’intégration du genre sont en dehors des domaines d’intervention du programme, car ils renvoient à des réformes institutionnelles de haut niveau.

## Au niveau des actions proposées

Le renforcement du capital humain visé par les actions proposées cible directement les inégalités de genre relevées dans la phase d’identification des besoins et de l’analyse des spécificités de genre ci-dessus. Le renforcement du capital humain va contribuer à la réduction des inégalités de genre de manière spécifique selon les domaines d’intervention et composantes de l’écosystème agricole privé.

* Formation professionnelle

Concernant la formation professionnelle, ce sont les inégalités au genre et au milieu de résidence qui sont particulièrement concernées. La rénovation de l’offre de formation vise à améliorer en particulier le niveau de qualification des jeunes ruraux déscolarisés et in fine leur employabilité. Les actions d’accompagnement des lauréats proposées ont d’autre part pour objectif de leur permettre d’accéder à l’auto-emploi ou à l’entreprenariat.

L’une des actions les plus visibles est le développement de la capacité d’accueil des filles dans les centres de formation professionnelle. En effet, ce type de formation attire de plus en plus les jeunes filles et souvent celles-ci ne peuvent pas être admises en raison du manque de places disponibles pour elles en internat.

Il faudra donc s’assurer que la rénovation des centres de formation professionnelle prenne en compte les enjeux de genre en termes d’adaptation des établissements et internats pour permettre l’accueil des jeunes filles, avec un principe de non-discrimination lors des admissions. Cette action devra faire l’objet d’un suivi chiffré sur la base d’un indicateur permettant d’évaluer l’évolution de la répartition selon de le genre des lauréats. De manière plus concrète, le programme pourra annoncer la parité pour les effectifs comme objectif dans les régions concernées pour la findu programme.

Pour atteindre cette parité, le programme interviendra sur l’aménagement des structures d’accueil mais aussi sur le recrutement en assurant une publicité pour les cursus auprès des garçons/filles dans les établissements scolaires, ainsi que des journées portes ouvertes avec témoignages d’apprenants et d’apprenantes et de professionnels et professionnelles.

* Coopératives

Le renforcement des capacités des coopératives et l’accompagnement différencié selon le niveau de maturité des coopératives proposés visent à tenir compte des spécificités et des types de coopératives existantes. Les coopératives féminines relèvent notamment du pôle social et du pôle pilier II avec les projets de valorisation des produits du terroir. La formation des membres de ces coopératives sera adaptée aux besoins spécifiques des femmes.

Les besoins spécifiques des femmes sont de plusieurs types. Le plus évident consiste libérer le temps (et l’énergie) alloué par les femmes aux charges de travail domestique et familial. Il convient aussi d’améliorer l’accès des femmes aux ressources nécessaires à l’entreprenariat ; il s’agit notamment de faciliter l’accès au financement mais aussi de mettre en place des actions spécifiques d’accompagnement. Celles-ci peuvent prendre la forme de développement de formations spécifiquement adaptées à l’entreprenariat féminin mais aussi de mettre en place des systèmes de mentorat femmes-femmes et femmes-hommes. La création de groupes d’entrepreneurs «femmes » pour faciliter les échanges entre elles et permettre la diffusion des expériences

* Entreprenariat

Le ciblage fin des activités d’accompagnement vers l’entreprenariat selon la gradation allant des AGR individuelles ou AGR collectives jusqu’aux plateformes de commercialisation et de transformation structurantes pour le terroir agricole permettront d’inclure spécifiquement les différents types d’acteurs en fonction de leur profil, dont les jeunes et les femmes en particulier. Les femmes sont relativement présentes dans les AGR collectives à travers les coopératives féminines, notamment. Le programme vise aussi spécifiquement l’accompagnement direct des jeunes ruraux afin qu’ils puissent trier avantage des potentialités des territoires.

* Agriculture biologique

L’agriculture biologique offre de nouvelles opportunités dans les territoires en particulier pour les jeunes et les femmes. Les activités du programme incluent un accompagnement des porteurs de projet bio – lauréats et entrepreneurs - qui visent spécifiquement les jeunes ruraux. Elles incluent aussi un accompagnement des coopératives de produits bio qui devraient bénéficier aux femmes. Les femmes sont relativement bien représentées dans les coopératives de produits de terroir qui offrent des potentialités de valorisation dans les circuits de commercialisation bio.

* Projets structurants (souks, plate-formes)

Pour les « projets d’investissement des collectivités locales structurants pour l’écosystème agricole régional », le projet veillera à ce que les investissements créent également des opportunités pour les femmes. Cela implique de s’assurer que les infrastructures répondront effectivement aux besoins des femmes et des hommes et qu’elles seront accessibles à tous (adaptation de la localisation et du design aux besoins, participation des femmes aux consultations et aux prises de décision).

## Au niveau des outils de gestion du TREEA

Le concept central du projet, la redynamisation des territoires ruraux par l’emploi et les initiatives économiques, ne permet pas la mise en œuvre d’actions classiques de lutte contre les inégalités de genre.

C’est pour cette raison principale que le choix a été fait de systématiser la prise en compte des inégalités dans les outils de gestion du projet que ce soit au moment de la mise en œuvre du plan d’information, de l’établissement des plans locaux pour l’emploi ou encore de la conduite des études d’impact des actions les plus importantes.

### Responsabilités en termes d’intégration du genre dans le programme

L’ensemble des intervenants du programme devra porter une attention aux aspects liés au genre. Il convient toutefois d’identifier qui sera en charge d’assurer la prise en compte dans la gestion courante du programme.

Les premiers intervenants concernés sont les animatrices et les animateurs territoriaux. Afin de leur permettre d’assurer ce rôle, ceux-ci recevront une formation initiale englobant l’ensemble des thématiques importantes liées au genre. Ils bénéficieront en outre d’un appui régulier dans le cadre de la mise en œuvre de l’assistance technique, dans ce cadre une expertise genre sera mobilisée de manière régulière afin de suivre, de contrôler et de réorienter les mécanismes mis en place Lors du recrutement l’AT devra respecter une mixité dans la composition des équipes d’animateurs territoriaux, pour faciliter la remontée de projets portés par des femmes. Les équipes devront être composées au minimum de 50% de personnel féminin (en effet si il est partout possible à des animatrices de travailler avec des groupes cibles masculins, il existe beaucoup d’endroits où seules des animatrices peuvent avoir un accès facile aux groupes cibles féminins).

A ce dispositif mis en œuvre dans le cadre de l’assistance technique viendra s’ajouter l’implication des points focaux genre des DRA. Ces points focaux, plus habitués à travailler sur des problématiques agricoles seront formés au démarrage du programme sur les thématiques nouvelles, notamment celles concernant l’entreprenariat féminin.

Ces actions d’intégration du genre seront formalisées dans un Plan d’Action Genre en phase d’amorçage, pour identifier les actions, responsabilités et indicateurs de suivi, et de suivre facilement la bonne mise en œuvre des actions. Ce document explicitera le rôle de chacun d’intervenants et notamment celui du responsable E&S sera garant de l’intégration du genre sur l’ensemble du programme

L’élaboration de ce plan d’action genre relèvera de la responsabilité de l’AT genre qui aura comme tâches principale d’assurer l’intégration du genre dans les mécanismes de concertation, de conduire le développement d’outils spécifiques adaptés au programme et d’assurer la sensibilisation et la formation des cadres, en particulier du responsable E&S, des DRA et des animateurs territoriaux

### Plan de communication

La conception préliminaire du projet prévoit la mise en œuvre d’un important plan de communication et de visibilité, doté d’un budget de 1 M€.

Le plan de communication, dont les jeunes et les femmes constituent la cible principale, est un outil important, constituant le premier niveau du processus d’inclusion. L’information à grande échelle, l’adaptation des messages et leur déclinaison régionale permettront d’informer les femmes et les jeunes des opportunités offertes par le programme et de la priorité donnée à leur insertion.

Les femmes et les jeunes seront aussi clairement et directement informés des procédures de mise en œuvre, ce qui permettra d’éviter toute captation du programme par les groupes sociaux les mieux informés et les mieux structurés et de garantir leur inclusion

### Prise en compte des inégalités de genre dans l’élaboration des plans locaux

L’élaboration des plans locaux pour l’emploi et les initiatives économiques agricoles et para-agricoles sera conduite selon une séquence participative, sommairement décrite dans la note de dimensionnement global du projet.

Cette séquence de planification et de programmation doit être inclusive et permettre de prendre en compte les besoins spécifiques des différents groupes sociaux, les plus éloignées de l’emploi et des possibilités de création d’activités Une attention particulière devra être apportée aux femmes mais aussi aux jeunes sans terre, deux groupes peu impactés par les actions classiques d’appui au développement des filières (tant à l’amont qu’à l’aval) et le plus souvent écartés des mécanismes de consultation lors de l’élaboration des projets.

La séquence définitive de planification qui sera précisée par le manuel de procédures devra permettre de garantir l’inclusion de ces groupes et la prise en compte de leurs besoins.

L’inclusion des femmes ne passe pas simplement par leur invitation aux réunions de concertation ; peu habituées à la prise de parole en public certaines ne pourront pas se faire entendre en face des « notables » ainsi que des acteurs associatifs locaux, véritables « citoyens professionnels » certains de leur représentativité et de la justesse de leur propos.

Il sera donc nécessaire de conduire des consultations spécifiques à destination de ces groupes mais aussi d’appuyer et de relayer l’expression de leurs besoins et de leurs demandes dans les instances locales de concertation. Cette tâche incombera aux équipes des DRA, des CCA avec l’appui des animateurs provinciaux de l’AT.

Selon les régions et les territoires, il sera nécessaire d’adapter les mécanismes de concertation. Ce rôle sera dévolu à l’expert(e) genre de l’équipe d’assistance technique qui assurera aussi une formation aux outils spécifiques de l’approche genre à l’ensemble des cadres impliqués dans la conduite des planifications.

Afin de permettre le contrôle du respect des mesures d’inclusion dans les plans locaux par les comités régionaux, il conviendra d’inclure la description de ces activités (de manière concise) dans la documentation et éventuellement d’arrêter un sommaire type des documents de planification incluant un volet genre.

### Processus de maîtrise des risques prévus par le CGES

Le Programme prévoit d’accompagner des projets et porteurs de projet sur les plans technique et financier. En application des dispositions du CDES, un processus de sélection inclusif, équitable et transparent devra être mis en œuvre de manière à s’assurer qu’il n’y a pas de traitement préférentiel dans la sélection des bénéficiaires et sites et l’attribution des aides.

#### Processus de sélection des bénéficiaires

Lorsque des projets seront réalisés par l’ADA ou les DRA et DPA, ceux-ci devront l’être soumis à l’avis du Comité Régional de Coordination qui validera chaque année N les actions éligibles à l’année N+1. Les nouveaux projets seront analysés et soumis à la non-objection de l’AFD. Les enjeux environnementaux et sociaux seront à ce titre particulièrement étudiés afin de s’assurer que les principes de l’emploi décent et de la réduction des inégalités femmes-hommes soient systématiquement intégrés dans la conception et la mise en œuvre des investissements éligibles.

Pour cela, le questionnaire E&S (qui sera rempli pour tous les projets) comprendra un volet spécifiquement dédié à l’identification des projets présentant des opportunités en termes de réduction des inégalités. Les projets ainsi identifiés seront alors être étudiés plus précisément sous cet angle (baseline genre, identification des mesures spécifiques comme adaptation du design, appui à des activités féminines…, suivi).

En parallèle le Programme prévoit d’accompagner des OPA. Ces OPA seront sélectionnées sur la base d’une approche systémique tenant compte à la fois de la contribution de l’OPA à l’atteinte des objectifs du Programme, des potentiels impacts environnementaux et sociaux des activités de l’OPA, de la bonne gouvernance de l’OPA et de sa volonté à bénéficier d’un accompagnement. Aucun accompagnement ne sera mis en œuvre sans une demande clairement exprimée par les membres de l’OPA.

Les participants aux sessions de formation et sensibilisation seront sélectionnés de manière à tenir compte des caractéristiques sociales des territoires/entités considérés. Des sessions spécifiques devront ainsi être dédiées aux femmes et aux jeunes. Aussi, il sera important que le Programme puisse cibler les différentes catégories socio-économiques d’entrepreneurs. C’est pourquoi, une attention particulière sera accordée à l’établissement de typologies. Ces typologies seront utilisées pour s’assurer que le Programme réponde aux besoins des différentes catégories socio-économiques identifiées.

1. ODCO. http://www.odco.gov.ma/fr/content/l%E2%80%99historique-des-coop%C3%A9ratives-au-maroc [↑](#footnote-ref-1)
2. Faouzi, H. (2012). Impact des coopératives féminines sur la préservation et la valorisation de l’arganeraie: cas de la coopérative Tafyoucht (confédération des Ait Baâmrane, Anti-Atlas, Maroc). *Confins. Revue franco-brésilienne de géographie/Revista franco-brasilera de geografia*, (14). [↑](#footnote-ref-2)
3. Gillot, G. (2017). Les coopératives, une bonne mauvaise solution à la vulnérabilité des femmes au Maroc?. *Espace populations sociétés. Space populations societies*, (2016/3).

Chohin-Kuper, A., & Kemmoun, H. (2010). De la théorie à la pratique: le commerce équitable de l'huile d'olive au Maroc. *Cahiers Agricultures*, *19*, 17-22. [↑](#footnote-ref-3)
4. Faouzi (2012), Art. cit. [↑](#footnote-ref-4)
5. MAPM. Les produits labellisés au Maroc [↑](#footnote-ref-5)
6. ADA (2020). Données relatives aux coopératives des produits du terroir. Région Souss Massa. [↑](#footnote-ref-6)
7. IRAM (2016). Suivi d’impact socio-économique des crédits octroyés par la société Tamwil el Fellah. Crédit Agricole, AFD. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ministère de l’Emploi et de la Formation Professionnelle (2010). Programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et équité de genre dans les secteurs de l’emploi, la formation professionnelle, la protection sociale et les conditions de travail. Rabat, Maroc : MEFP. [↑](#footnote-ref-8)