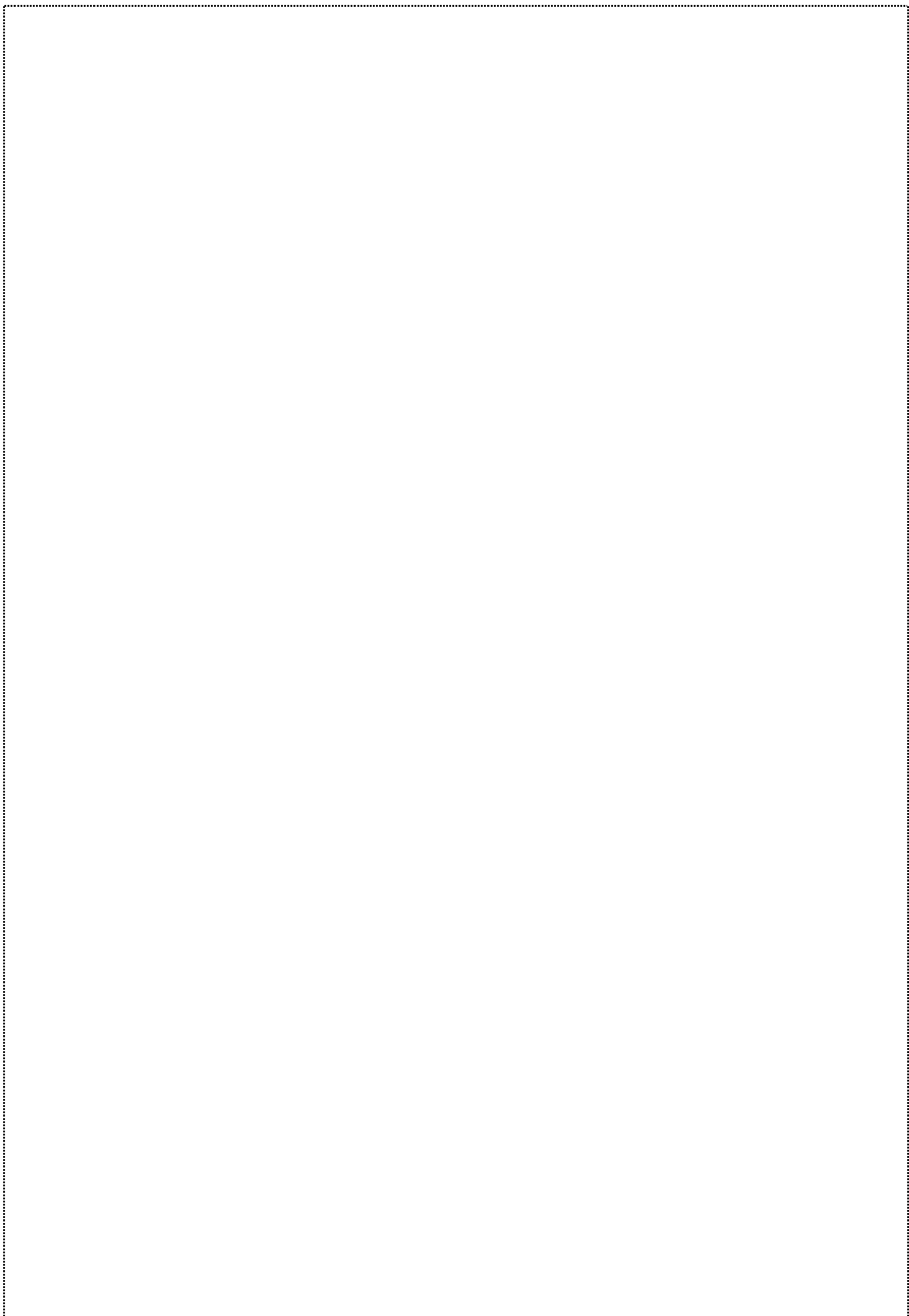


**Fédération Nationale de la Minoterie
(FNM)**

**Stratégie et Programme à moyen terme (2016 – 2018)
Pour l'intégration de l'égalité de genre
Dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière**

Rabat, Juillet 2016

Avec l'appui du Cigi



SOMMAIRE

LISTE DES SIGLES	v
PRÉFACE	6
INTRODUCTION.....	7
I. CONTEXTE	9
I.1. Contexte général	9
I.2. Contexte du lancement du processus d'IEG dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière	11
II. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DU DIAGNOSTIC DE L'ÉGALITÉ DE GENRE.....	13
II.1. Approche méthodologique	13
II.2. Principaux résultats du diagnostic	14
II.2.1. Intégration des objectifs de l'égalité de genre	15
II.2.2. Représentativité des femmes et leurs accès aux postes de responsabilité	16
II.2.3. Conciliation vie professionnelle – vie privée.....	20
III. DESCRIPTION DU PROGRAMME A MOYEN TERME	21
III.1. Orientations générales.....	21
III.2. Les axes du Programme à moyen terme	22
III.3. Portée et durée du Programme à moyen terme	23
III.4. Finalité, but et résultats attendus.....	23
III.5. Indicateurs de rendement	24
III.6. Partenaires concernés.....	24
IV. DESCRIPTION DES AXES STRATEGIQUES ET DES PROJETS.....	26
IV.1. Axe stratégique 1	26
IV.2. Axe stratégique 2	30
IV.3. Axe stratégique 3	34
V. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME.....	37
V.1. Approche méthodologique	37
V.2. Mise en œuvre du Programme à moyen terme	37
V.3. Suivi et mesures de résultats	38
VI. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	39
VI.1. Rôles et responsabilités de la FNM	39
VI.2. Responsabilités du Comité de Coordination Genre.....	39
VI.3. Responsabilités du CIGI.....	39

ANNEXES	41
Annexe 1 : Glossaire sur la terminologie liée au domaine de l'égalité de genre.....	42
Annexe 2 : Cadre d'analyse logique du programme à moyen terme	45
Annexe 3 : Mandat et responsabilités du mécanisme organisationnel : CCG	48
Annexe 4 : Fiches de projets	51
Annexe 5 : Répartition des axes, des projets et des budgets.....	59

LISTE DES SIGLES

ADS	Analyse différenciée selon les sexes
AMC	Affaires mondiales Canada
AMIPAC	Association marocaine des Industries de pâtes alimentaires et Couscous
APMI	Association professionnelle de la minoterie industrielle
BDL	Blé dur et légumineuses
BSG	Budgétisation sensible au genre
CCG	Comité de coordination genre
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CGEM	Confédération générale des entreprises marocaines
CIGI	Canadian International Grains Institute
DGCL	Direction générale des collectivités locales
EG	Égalité de genre
ENFI	École nationale forestière d'ingénieurs
FNM	Fédération nationale de la minoterie
GAR	Gestion axée sur les résultats
GIZ	Coopération technique allemande
GRH	Gestion des ressources humaines
ICRAM	Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines
IEG	Intégration de l'égalité de genre
IES	Institutionnalisation de l'égalité entre les sexes
IFCS	Institut de formation en carrières de santé
IFIM	Institut de formation de l'industrie meunière
ISIC	Institut supérieur de l'information et de la communication
MA	Ministère de l'agriculture
MAD	Dirham marocain
MCI	Ministère du commerce et de l'industrie
MFPMA	Ministère de la fonction publique et de la modernisation de l'administration
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
ONCA	Office national du conseil agricole
ONICL	Office national interprofessionnel des céréales et des légumineuses
ONSSA	Office national de sécurité sanitaire des produits alimentaires
ONU-Femmes	Organisation des Nations Unies pour la Femme
PMT	Programme à moyen terme
PTF	Partenaire technique et financier
RH	Ressources humaines
RSE	Responsabilité sociale des entreprises

PRÉFACE

Le secteur meunier marocain reste caractérisé, à l'instar de ses homologues étrangers, par une prédominance de la gente masculine dans les tâches opérationnelles, acculant le sexe féminin à un rôle de contrôle de la qualité et des emplois administratifs.

Ce constat a été tellement banalisé, qu'il a fini par se normaliser et s'enraciner dans la mentalité et le comportement, tant des employeurs que du personnel salarié du secteur.

Il faut reconnaître que l'approche genre ne figurait pas dans les préoccupations des opérateurs, ni encore moins dans leur stratégie, laquelle reste dominée par des soucis économiques pour assurer la rentabilité et la survie du secteur.

Il a fallu la signature de cette convention avec le CIGI, pour prendre conscience de l'importance à accorder à l'égalité entre les sexes, dans le cadre d'une stratégie d'intégration de l'approche genre dans le secteur meunier en particulier et la filière céréalière en général.

Bien entendu, la promotion de ces valeurs égalitaires est relativement récente au Maroc, commençant d'abord par le secteur public avant de s'étendre au secteur privé. En effet, cette approche genre s'est institutionnalisée à travers des textes législatifs depuis une dizaine d'années au niveau du gouvernement et depuis 2007 elle a fini par intéresser le secteur privé, à travers l'adoption de la charte de la RSE au sein de la CGEM.

S'agissant de notre secteur d'activité, l'occasion de la signature de cette convention avec le CIGI en 2014, était une opportunité pour les professionnels meuniers pour découvrir l'importance de cette approche et partant l'intérêt d'y adhérer et de l'adopter en tant qu'axe de développement, tant au niveau de notre secteur, qu'au niveau de son amont agricole et son aval de la 2^{ème} transformation.

Nous sommes persuadés, que grâce à l'étude menée par le consultant sur l'approche genre, et à travers l'application de ses recommandations et orientations, notre secteur intégrera d'une façon progressive et irréversible une telle approche dans sa stratégie de développement.

Nous avons découvert avec beaucoup de regret et d'amertume que malgré les efforts déployés pour assurer cette égalité de sexe, le Maroc reste très en retard par rapport à des pays similaires, et que le rattrapage de ce retard incombe tant aux acteurs politiques qu'aux opérateurs économiques.

Nous osons espérer qu'une telle intégration de l'approche genre au niveau de notre secteur, va servir de modèle pour être généralisée à l'ensemble des secteurs d'activités de l'économie Marocaine.

Chakib ALJ
Président de la FNM

INTRODUCTION

Dans le cadre du processus d'intégration de l'égalité de genre (IEG) dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière, trois principales actions ont été réalisées depuis décembre 2015.

La première action a consisté à la mise en place du mécanisme organisationnel chargé de l'IEG (Comité de coordination genre : CCG), avec définition de son positionnement, son mandat, ses responsabilités, ses tâches, les règles de son fonctionnement ainsi que la composition et les critères de sélection des membres du Comité de coordination genre.

La seconde action a concerné des activités de formation et d'accompagnement des membres du CCG en matière de : (i) concepts genre, contexte national genre, femmes et gouvernance, (ii) politique de la CGEM en matière d'intégration du genre dans les entreprises marocaines, et (iii) approches et méthodes d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes (IES) et ses différents aspects connexes dont notamment : l'Analyse différenciée selon les sexes (ADS) et la Budgétisation sensible au genre (BSG).

La troisième action a consisté en la conduite d'un diagnostic participatif sur l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Ce document présente une analyse de contexte des réformes qui prévalent au Maroc et qui sont reliées à l'égalité de genre tout en mettant en exergue les principaux résultats du diagnostic participatif de la situation de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

C'est sur la base de ce contexte et des résultats du diagnostic que les orientations générales, les objectifs, les résultats et les axes stratégiques ont été définis. Chacun des axes stratégiques se décline en projets qui structurent ce programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière pour la période allant de septembre 2016 à septembre 2018.

Ainsi, ce document est structuré autour de six sections et de cinq annexes.

Les six sections sont :

1. Le contexte général de l'égalité au Maroc et celui relatif au lancement du processus d'IEG dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.
2. La synthèse des résultats du diagnostic de la situation de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.
3. La description du programme à moyen terme pour l'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

4. La description des axes stratégiques et des projets correspondants.
5. Les modalités de mise en œuvre de ce programme à moyen terme.
6. Les rôles et responsabilités du Comité de coordination genre, de la FNM et de son partenaire le Canadian International Grains Institute (CIGI).

Les cinq annexes présentent :

1. Le glossaire des principaux concepts reliés au domaine de l'égalité de genre.
2. Le cadre d'analyse logique du programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.
3. Le mandat, les responsabilités et la composition du Comité de coordination genre.
4. Les fiches des projets.
5. La répartition des axes stratégiques du programme à moyen terme, des projets et de leur échéancier et budget.

I. CONTEXTE

Cette section rappelle brièvement le contexte général en matière d'avancées de l'égalité de genre au Maroc au cours de la dernière décennie et introduit le contexte relatif au lancement du processus d'intégration de l'égalité de genre (IEG) dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

I.1. Contexte général

Durant les douze dernières années (2003-2016), les engagements confirmant la volonté d'enraciner les valeurs égalitaires entre les femmes et les hommes dans les institutions et au sein de la société et de l'entreprise marocaine se sont multipliés et accélérés, tout en s'inscrivant dans un cadre cohérent et convergent.

Ces engagements se sont traduits notamment par des réformes législatives, l'établissement de cadres de politiques, des expériences confirmées d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes et de budgétisation sensible au genre dans des départements ministériels et de pratiques réussies dans des entreprises marocaines.

Au titre des principales avancées relatives à la mise en place de politiques publiques sensibles au genre, notamment dans le secteur économique, figurent :

A. La révision en 2003 du Code du travail qui a introduit le principe de non-discrimination entre hommes et femmes en matière d'emploi et de salaires, la pénalisation du harcèlement sexuel en milieu professionnel et a élevé la durée des congés de maternité à 14 semaines avec le respect du droit à l'allaitement.

B. L'adoption en février 2004 d'un nouveau Code de la famille, qui consacre les principes égalitaires et la coresponsabilité des conjoints. Les changements bénéfiques apportés dans ce Code continuent d'avoir un impact important sur les comportements sociaux de la population marocaine.

C. L'adoption en 2006 de la Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement. Cette stratégie indique les orientations gouvernementales sur les politiques à entreprendre en matière d'équité et d'égalité entre les sexes et recommande de définir des plans d'action spécifiques dans les différents secteurs en vue de réduire les inégalités entre les sexes basées sur les rôles sociaux pénalisant les femmes.

D. Une circulaire du Premier ministre, datée du 8 mars 2007, confirme la légitimité de cette stratégie nationale en sollicitant les ministères, les walis et les gouverneurs à procéder à l'intégration du genre dans toutes les politiques et dans les programmes de développement sectoriels et régionaux.

E. Quatre ministères (communication, modernisation des secteurs publics, enseignement scolaire, emploi et formation professionnelle) se sont engagés, entre 2006 et 2012, dans un processus d'intégration de l'approche institutionnelle de l'égalité de genre dans leurs secteurs respectifs par l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de Programmes à moyen terme (PMT) d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes (IES). Depuis 2012, plusieurs autres départements ministériels ont entamé un processus d'institutionnalisation de l'égalité de genre dans leurs secteurs respectifs, notamment le ministère de la santé, le Haut Commissariat aux eaux et forêts, le département de l'eau, etc.

F. La Confédération générale des entreprises marocaines (CGEM) a initié en 2007 un projet pour l'intégration du genre au sein des entreprises marocaines dans le cadre du projet d'intégration de l'approche genre dans les politiques de développement économique et social au Maroc¹. La prise en charge de l'égalité de genre fait partie des prérogatives d'une des commissions de la CGEM, soit la commission Responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui inclut des indicateurs genre dans les modalités d'octroi du label RSE. Dernièrement, la CGEM a lancé un projet² d'accompagnement des entreprises à mettre en place des mesures pour renforcer leur stratégie en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.

G. Le chantier de la Budgétisation sensible au genre (BSG), lancé depuis une douzaine d'années, dans le sens de l'intégration de l'analyse genre dans tout le processus de programmation, d'exécution et d'évaluation budgétaire, est très avancé au Maroc. Le rapport genre est publié chaque année, celui de 2016 a regroupé 31 secteurs gouvernementaux. Le département de l'agriculture dont dépend le secteur de l'industrie meunière et céréalière est présent dans ce rapport dans la section des bénéficiaires équitables des droits économiques.

H. Le Plan gouvernemental pour l'égalité à l'horizon de la parité (ICRAM³, 2012-2016) est un cadre de référence fédérateur des initiatives envisagées par les départements gouvernementaux en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce plan agit de catalyseur permettant de créer une forte synergie en vue d'intégrer l'approche genre dans les politiques nationales et les programmes de développement. Ce plan est articulé autour de 8 axes dont le premier concerne « l'institutionnalisation et la diffusion des principes de l'équité et d'égalité de genre », le septième axe concerne « l'accès égal et équitable aux postes de prise de décision » notamment dans le secteur économique et le huitième axe concerne « la réalisation de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail ».

Ces avancées se sont globalement consolidées depuis 2011 à travers notamment l'adoption de la nouvelle Constitution le 1^{er} juillet 2011 et le projet de régionalisation avancée.

I. La nouvelle Constitution réaffirme l'attachement du Maroc aux droits humains tels qu'ils sont universellement reconnus ouvrant ainsi la voie à l'élargissement du référentiel normatif en matière d'égalité et de droit à travers la reconnaissance de la suprématie des conventions internationales. Elle garantit l'égalité de genre et l'étend aux domaines économique, social, culturel et environnemental⁴.

¹ Projet d'intégration de l'approche genre dans les politiques de développement économique et social au Maroc avec l'appui de la coopération allemande.

² Projet Wad3éyati dont l'objectif est de renforcer la mixité pour améliorer la performance des entreprises.

³ ICRAM : Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines.

⁴ Auparavant, le principe constitutionnel d'égalité était limité au domaine politique.

J. Plusieurs articles de la constitution viennent consolider l'égalité de genre dans le domaine politique et pour les droits dits de seconde génération (article 31). Il s'agit du droit à la santé ; à la protection sociale ; à la couverture médicale ; à une éducation moderne, accessible et de qualité ; à la formation professionnelle ; au travail ; etc.

K. La nouvelle Constitution consolide l'apport du projet de régionalisation avancée, quant à ses principes d'unité nationale et territoriale, d'équilibre, de solidarité et de pratique démocratique et sans pour autant omettre de « *mentionner de façon explicite le principe de non-discrimination et d'égalité effective entre les hommes et les femmes parmi les principes qui structurent la régionalisation avancée* »⁵.

Néanmoins, malgré les réformes constitutionnelles et législatives, la situation économique et sociale des femmes marocaines a connu de multiples régressions.

L. Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a mené plusieurs études (une étude toutes les deux années) sur l'égalité hommes-femmes. Après avoir examiné le volet institutionnel en 2012 et la dimension économique en 2014⁶, le CESE s'est attaqué aux dimensions sociales de l'égalité hommes-femmes. Le principal constat qui découle de ces études est que la situation économique des femmes connaît des régressions, notamment le recul constant du taux d'activité des femmes en milieu urbain, qui ne dépasse pas en 2016 18% privant ainsi plus de 8 femmes en âge de travailler sur 10 d'un revenu propre ou d'un statut social associé à un rôle économique reconnu.

I.2. Contexte du lancement du processus d'IEG dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

Dans le cadre de la coopération Maroco-Canadienne, la Fédération nationale de la Minoterie (FNM) et le Canadian International Grains Institute (CIGI) ont lancé un programme sur cinq ans (2014-2018) visant à promouvoir le développement des activités économiques liées au blé dur et aux légumineuses au Maroc (programme communément appelé BDL).

Dans le cadre de ce programme, le CIGI fournit une assistance technique à l'Institut de Formation de l'Industrie Meunière (IFIM) lui permettant de devenir un centre d'excellence en matière de formation sur les bonnes pratiques de mouture du blé dur et de valorisation des légumineuses. Il s'agit en particulier de former les équipes pédagogiques de l'IFIM et de fournir à l'Institut l'équipement et le matériel de formation liés à la mouture du blé dur, la production des pâtes alimentaires et couscous et la valorisation des légumineuses.

Ces activités permettent d'améliorer les capacités techniques des meuniers et des producteurs de légumineuses marocains, ce qui induira l'augmentation de la productivité dans le secteur de la minoterie et des légumineuses.

La stratégie de mise en œuvre de ce programme accorde une importance capitale à l'égalité entre les sexes. Ainsi, ce programme a prévu de mettre en place des mesures spéciales pour

⁵ CCR, Rapport sur la régionalisation avancée, Livre II : Aspects institutionnels, pp 16

⁶ Discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations, Auto-saisine 18/2014, www.cese.ma

faciliter l'intégration des femmes dans des postes techniques et de gestion au sein de l'industrie meunière et céréalière⁷.

Pour cela, une mission a été lancée depuis décembre 2015 en vue d'élaborer une stratégie d'intégration de l'approche genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

⁷ Le cadre d'analyse logique du programme prévoit le résultat ultime suivant : « Opportunités économiques équitables accrues pour les hommes et les femmes dans le secteur de la mouture du blé dur et des légumineuses au Maroc »

II. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DU DIAGNOSTIC DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

II.1. Approche méthodologique

Pour établir un diagnostic réel et fiable de la situation de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière, la démarche méthodologique retenue s'est basée sur :

- ✓ Une *approche complète de collecte et d'analyse de données* portant sur des informations aussi bien quantitatives et statistiques que qualitatives.
- ✓ Une *approche participative* : des entretiens individuels approfondis ont été réalisés avec les responsables des différentes partenaires du projet (FNM, IFIM, AMIPAC) et des institutionnels (Ministère de l'Agriculture, ONICL et CGEM) ainsi qu'avec les entreprises relevant du secteur de l'industrie meunière et céréalière.
- ✓ Une méthodologie basée sur une *grille d'analyse multidimensionnelle* incluant : (i) les constats et défis relatifs aux politiques, programmes et à la gouvernance du secteur ; (ii) les constats et défis relatifs à la représentativité des femmes dans ce secteur et à leur accès aux postes de responsabilité et à la prise de décision ; et (iii) les constats et défis relatifs à la conciliation vie professionnelle – vie privée dans ce secteur industriel.

Plus précisément, le diagnostic genre a été réalisé selon une méthodologie basée sur trois phases principales, chaque phase se décomposant en plusieurs étapes. Ces trois phases et les étapes correspondantes sont résumées dans le tableau 1 suivant :

Tableau 1 : Phases et étapes de la mission du diagnostic genre

Phases	Étapes
I. Collecte des données	I.1. Détermination de l'échantillon du diagnostic
	I.2. Test et finalisation du guide d'entretien
	I.3. Réalisation des entretiens individuels
II. Analyse des données	II.1. Compilation des données
	II.2. Identification des orientations stratégiques
	II.3. Atelier de restitution des résultats du diagnostic et de validation des orientations stratégiques
III. Rédaction du rapport de diagnostic incluant le programme à moyen terme	III.1. Rédaction du rapport, version préliminaire
	III.2. Rédaction du programme à moyen terme, version finale (en langues française et anglaise)

La collecte des données quantitatives a concerné principalement les statistiques, réparties par sexe, relatives aux effectifs des ressources humaines des différentes entreprises visitées et des lauréats de l'Institut de formation de l'industrie meunière (IFIM).

La collecte des données qualitatives s'est faite sur la base du diagnostic de l'état de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière qui s'est déroulé selon une démarche participative et a été réalisé entre avril et mai 2016 avec les différents acteurs clés du secteur sous forme d'entretiens individuels semi-directifs.

Ces entretiens individuels ont été réalisés avec les responsables des trois catégories de répondants suivantes :

- (i) Répondants Type 1 : les bénéficiaires du projet, notamment la FNM représentant les entreprises de la première transformation, l'AMIPAC représentant les entreprises de la seconde transformation (pâtes et couscous) et l'IFIM qui est l'institut de formation du secteur.
- (ii) Répondants Type 2 : les institutionnels, notamment le Ministère de l'agriculture⁸ (MA), l'Office national interprofessionnel des céréales et des légumineuses (ONICL) et la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM).
- (iii) Répondants Type 3 : des entreprises du secteur de l'industrie meunière et des légumineuses (six entreprises).

Concernant la dernière catégorie de répondants (type 3), le choix des entreprises s'est fait sur la base de 3 critères :

- (i) la taille de l'entreprise exprimée en capacité d'écrasement (en tonnes / jour),
- (ii) la région de localisation (axe Rabat-Casablanca incluant Salé et Bouskoura et autres régions : Fès et Tanger), et
- (iii) la nature de l'activité (première et seconde transformations).

La validation et la finalisation des principaux résultats du diagnostic et des paramètres du Programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre (orientations générales, axes stratégiques, projets, etc.) dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière ont été effectuées en juin 2016⁹ avec les membres du Comité de coordination genre (CCG) dans un atelier de restitution et de validation.

II.2. Principaux résultats du diagnostic

Trois volets ont été identifiés et ont structuré le guide utilisé pour les entretiens individuels.

Ainsi, les résultats du diagnostic sont présentés selon ces trois volets :

1. **Intégration des objectifs d'égalité et d'équité de genre** dans le mandat, les politiques, les stratégies et les programmes.
2. **Représentativité des femmes et leurs accès aux postes de responsabilité et à la prise de décision.**
3. **Conciliation vie professionnelle – vie privée** dans ce secteur industriel.

⁸ Ce Ministère à travers sa direction des filières agricoles n'a pas donné suite aux nombreuses sollicitations pour un entretien.

⁹ Un atelier de restitution et de validation a eu lieu à l'IFIM le 23 juin 2016 en présence des membres du CCG.

II.2.1. Intégration des objectifs de l'égalité de genre

Les résultats du diagnostic genre relatif à ce volet d'intégration des objectifs de l'égalité de genre dans le mandat, les politiques, les stratégies et les programmes des acteurs clés de l'industrie meunière et céréalière sont présentés selon les 2 variables suivantes :

1. Genre dans les stratégies et les programmes.
2. Niveau d'information et de sensibilisation à l'égalité de genre.

Genre dans stratégie et programmes

Globalement et pour tous les acteurs du secteur de l'industrie meunière et céréalière (Fédération, Institut de formation, Association, Office interprofessionnel des céréales et des légumineuses et unités industrielles), il n'existe pas de préoccupation relative à l'intégration de l'approche genre, ni dans le mandat, ni dans la stratégie, ni dans le recrutement des ressources humaines.

Si la plupart des acteurs du secteur avoue ne pas connaître les objectifs gouvernementaux relatifs à l'égalité de genre, ils mentionnent qu'il n'existe aucune discrimination (ni négative, ni positive) dans ce secteur notamment en ce qui concerne le recrutement des ressources humaines.

Les unités du secteur de l'industrie meunière et céréalière sont dans une logique économique dans le cadre de l'émergence industrielle de ce secteur et leurs préoccupations se situent plus aux niveaux de : (i) l'approvisionnement, le contrôle qualité dans le processus de production (réception – mouture – conditionnement) ; et (ii) la commercialisation. Cependant, les unités les plus modernes¹⁰ pratiquent une politique basée sur la citoyenneté et la responsabilité sociale (inscrits dans la déclaration de la politique de certaines entreprises).

Pour beaucoup d'acteurs, notamment les partenaires directs (FNM, AMIPAC et IFIM) du projet relatif à la promotion du développement des activités économiques liées au blé dur et aux légumineuses au Maroc ainsi que les unités industrielles qui ont eu à participer à ce projet depuis son démarrage en 2014, l'intégration de l'approche genre n'est apparue qu'avec le projet BDL initié avec l'appui de la coopération canadienne.

Par ailleurs, la Confédération générale des entreprises marocaines (CGEM) a initié depuis bientôt dix années une politique d'intégration de l'approche genre dans les stratégies de développement économique et social des entreprises. La charte de la CGEM définit les valeurs égalitaires et a historiquement développé un plaidoyer à travers un guide genre dans l'approche responsabilité sociale des entreprises (RSE). Ainsi, pour la labellisation des entreprises, un focus est mis sur l'égalité genre à travers des indicateurs RH et les avantages des employés.

Bien que la FNM et l'AMIPAC soient membres de la Confédération générale des entreprises marocaines, le genre est peu (ou pas) intégré dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière, malgré les efforts de la CGEM en matière d'intégration de l'approche genre. La recherche d'obtention du label RSE (qui inclut les indicateurs genre) représente une porte d'entrée pour l'intégration du genre dans les entreprises.

¹⁰ Unité moderne est souvent opposée aux unités du secteur traditionnel caractérisé par un système rentier, dit « Moul Chekara »

Niveau d'information et de sensibilisation à l'égalité de genre

Globalement, il n'existe pas d'action spécifique d'information et/ou de sensibilisation en matière d'égalité de genre destinée aux ressources humaines du secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Seules les partenaires directs du projet depuis son démarrage en 2014 et quelques rares unités industrielles se sont appropriées la date du 8 mars (journée internationale de la femme) pour effectuer des gestes symboliques (i.e. offre de fleurs, distribution de cadeaux, message de félicitations).

La perception du secteur de l'industrie meunière et céréalière est qu'il est un secteur 'masculin' (environ 10 000 personnes employées par ce secteur) et il revient aux organisations représentantes de ce secteur (FNM et AMIPAC) de se doter d'une stratégie de communication pour corriger cette perception.

II.2.2. Représentativité des femmes et leurs accès aux postes de responsabilité

Les résultats du diagnostic genre relatif à ce volet de représentativité des femmes et leurs accès aux postes de responsabilité dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière sont exposés selon les 5 variables suivantes :

1. Femmes et emploi au Maroc.
2. Femmes en chiffre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.
3. Femmes et fonctions occupées.
4. Femmes dans les postes de responsabilité.
5. Genre et institut de formation IFIM.

Femmes et emploi au Maroc

Selon le dernier rapport du Conseil économique, social et environnemental (CESE)¹¹, la situation des femmes dans le secteur économique est alarmante : activités peu valorisantes, chômage, discrimination salariale, harcèlement, etc.

En effet, l'activité féminine a enregistré, durant ces dernières années (depuis 2008), une nette stagnation, voire une régression. Ainsi le taux d'activité des femmes est passé de 28% en 2000 à 25% en 2013. Parallèlement, le nombre de femmes au foyer a très rapidement augmenté, passant de 6 millions à 7,3 millions sur la même période.

Huit femmes sur dix, en âge d'être actives, sont considérées comme femmes au foyer sans activité économique reconnue. En milieu urbain, le taux de chômage est de 20,6% chez les femmes, contre 11,5% chez les hommes. Quelle que soit leur situation, les femmes sont plus touchées par le chômage, et ont une durée moyenne de chômage de près de 45 mois, contre 38 mois pour les hommes.

¹¹ Le Rapport du CESE s'est penché sur les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale, Mai 2016

Concernant les droits fondamentaux liés au travail dans le secteur privé, il existe un décalage de salaire de plus de 25% entre les femmes et les hommes sans compter que la moitié des femmes dans le milieu urbain ne dispose pas de contrat de travail.

Concernant l'accès des femmes aux postes de responsabilité, il existe une «discrimination verticale»¹² apparente, qui empêche les femmes d'accéder aux postes de responsabilité autant dans le secteur public que privé. Ainsi, seulement 0,8% des femmes actives occupées au niveau national sont des entrepreneures. Cela représente entre 9.000 et 10 000 femmes, soit seulement 10% du nombre total des entrepreneurs.

Femmes en chiffre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

Il n'existe pas de statistiques exhaustives sur la présence des femmes dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière. Seule une enquête¹³ réalisée en 2014 auprès d'une quinzaine de moyennes et grandes entreprises du secteur meunier avec une représentativité géographique couvrant le territoire national a permis de faire les constats suivants.

Le taux de féminisation dans le secteur meunier est seulement de 12.4%, ce qui est largement inférieur au taux d'activité féminine qui est de 25% ou encore du taux de féminisation de la fonction publique qui est de plus 39%. Cependant, il est à noter que dans les grandes entreprises modernes, les taux de féminisation sont beaucoup plus élevés (exemple du groupe Tria avec 36%).

Néanmoins, la répartition des effectifs féminins par catégories montre que le pourcentage des femmes cadres dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière est plus important : 26.3% de l'effectif féminin total sont des cadres.

Concernant les partenaires directs du projet (FNM et IFIM), les taux de féminisation sont aux environs de 50% dont la moitié est constituée de cadres. Bien qu'il s'agisse d'effectifs limités (une vingtaine de personnes par organisation), ces deux partenaires pourraient constituer un bon exemple pour le secteur.

Femmes et fonctions occupées

Les fonctions confiées aux femmes cadres dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière, sont :

- ✓ Administration et finances dont notamment la gestion des ressources humaines.
- ✓ Marketing et communication.
- ✓ Laboratoire et contrôle de la qualité.

Par contre, il existe très peu de femmes techniciennes dans la fonction de production¹⁴. Mais, il est à noter que cette tendance est universelle, même dans les pays développés (d'Amérique du Nord et d'Europe), on trouve rarement des femmes cheffes meunières.

¹² Selon le même rapport du CESE relatif aux discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale, Mai 2016

¹³ Enquête réalisée par Eureka Consulting, Rapport genre dans la filière céréalière, 2015 (pp. 16-17)

¹⁴ D'après l'IFIM, il existerait moins de 1% de femmes techniciennes dans la fonction de production

Les raisons avancées par les dirigeants des unités industrielles meunières sont multiples et parfois contradictoires :

- (i) D'abord, il y a des raisons culturelles dues à la croyance des employeurs du secteur qui estiment que les fonctions techniques de production ne sont pas envisageables tant que les mentalités de la masse ouvrière, qui constitue la majorité de l'effectif dans la production, n'ont pas évoluées.
- (ii) Ensuite, l'organisation du travail qui exige une rotation (généralement 3 shift) avec un travail de nuit serait incompatible avec les responsabilités maternelles et la sécurité du travail de nuit. Cependant, une responsable femme d'une minoterie pense que l'organisation en 3 shifts n'est pas un problème et donne comme exemple le secteur de la santé où les médecins femmes et les infirmières assurent bien les gardes de nuits.
- (iii) Raisons physiologiques : la nature du travail de production, notamment dans les unités industrielles de la première transformation, exige une force physique (sacs de 50 Kg).

D'autres dirigeants de grandes unités industrielles avancent que l'absence de femmes cheffes meunières se justifie par l'absence d'offre sur le marché du travail, l'IFIM ne formant pas de cheffes meunières. L'IFIM, de son côté, avance que même si les étudiants et les étudiantes suivent le même cursus de formation, les femmes lauréates de l'IFIM sont dans la quasi-majorité des cas embauchées dans les fonctions de contrôle et management de la qualité alors que les hommes lauréats sont embauchés dans les fonctions techniques de production.

Néanmoins, tous les acteurs du secteur prédisent que, dans le futur, il y aurait plus de femmes dans la fonction de production à cause des changements technologiques relatifs à l'automatisation des lignes de production. Néanmoins, cela devrait s'accompagner par un travail de sensibilisation des employeurs.

Femmes dans les postes de responsabilité

De même que pour les effectifs, il n'existe pas de statistiques sur la présence des femmes dans les postes de responsabilités et de prise de décision dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière. Néanmoins, les données que nous avons pu recueillir montrent que les femmes sont bien représentées dans les fonctions qu'elles occupent, à savoir dans les affaires administratives et financières, dans le marketing et la communication ainsi que dans les laboratoires et le contrôle de qualité.

Par ailleurs, les femmes sont plus présentes dans les postes de responsabilités des unités modernes du secteur de l'industrie meunière et céréalière qui leur offrent plus d'opportunités pour accéder aux postes de prise de décision. En effet, ces unités sont caractérisées avec une intégration des activités d'amont en aval, un marché plus ouvert, un effort de marketing et d'innovation et une direction des ressources humaines privilégiant la compétence des profils femmes et hommes.

Globalement, la plupart des dirigeants rencontrés expriment un niveau de satisfaction très élevé par rapport au travail des femmes dans les fonctions occupées. Plusieurs qualificatifs ont été cités, mais ceux qui reviennent le plus souvent sont : les femmes sont plus minutieuses, plus stables et fidèles à l'entreprise et moins revendicatrices.

Genre et institut de formation IFIM

L'Institut de formation de l'industrie meunière (IFIM) est l'institut de formation du secteur de l'industrie meunière et céréalière. Depuis sa création en 1993, il a formé à ce jour 405 lauréats dont seulement 34 filles, soit 8.4%. Le graphique n° 1 présente l'évolution des effectifs des lauréats de l'IFIM depuis 1995 à 2015.

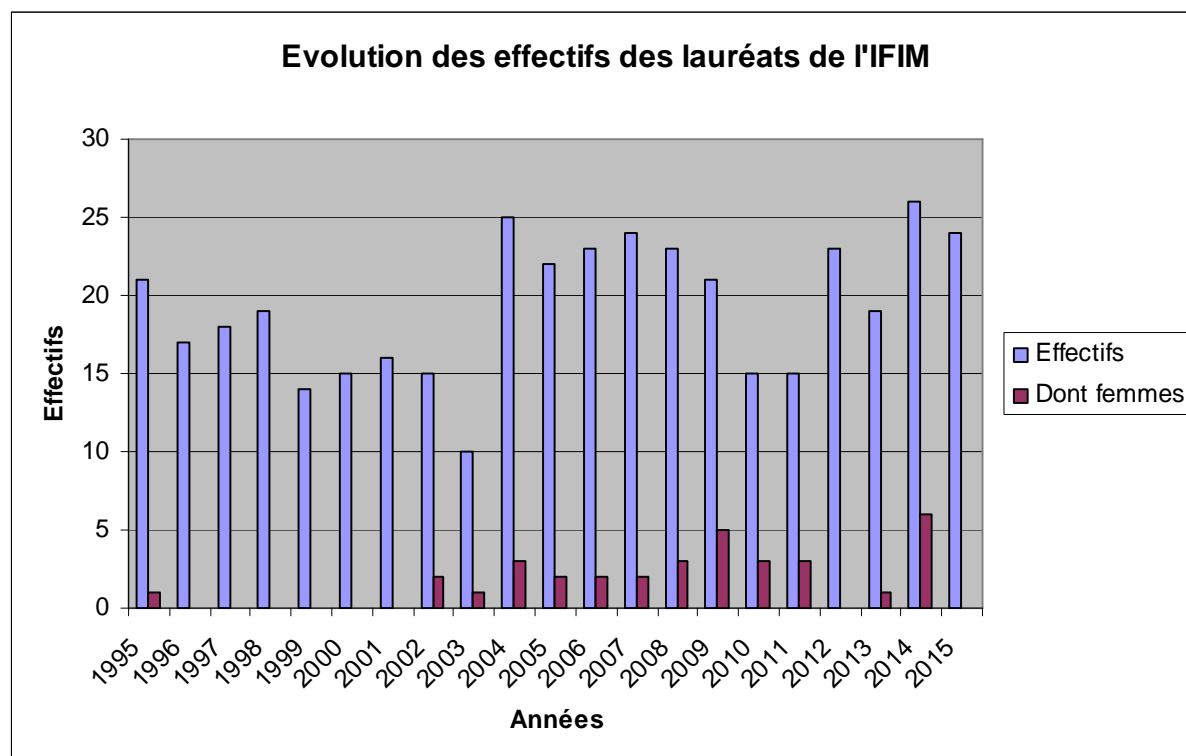


Figure 1 : Évolution des effectifs des lauréats de l'IFIM

Ce graphique montre : (i) d'une part que les premières lauréates femmes de l'IFIM ne datent réellement qu'à partir de 2002, soit huit années après sa création, et (ii) que d'autre part depuis cette date, l'évolution des effectifs des filles est très lente avec aucune lauréate lors des deux années (2012 et 2015).

Pour remédier à cela, l'IFIM a mis en place récemment des programmes pour l'accès de plus de femmes dans le secteur de l'industrie meunière à travers des nouvelles filières, notamment : laboratoire et contrôle qualité.

Sur un autre registre, une analyse des documents imprimés et diffusés ainsi que du site web de l'IFIM montre que la femme est présentée sous un aspect valorisant (les différentes photos la montrent aussi bien dans l'encadrement que dans la recherche ou la production), mais ces supports n'indiquent pas une préoccupation d'intégration de l'approche genre.

Néanmoins, il est à signaler que la couverture de presse consacrée au projet de la coopération Maroc-Canadienne relatif au développement des activités économiques liées au blé dur et aux légumineuses au Maroc mentionne systématiquement la préoccupation de l'égalité de genre¹⁵.

¹⁵ Voir copies des coupures de presse dans le rapport genre dans la filière céréalière, Eureka Consulting, 2015 (pp. 19-21)

II.2.3. Conciliation vie professionnelle – vie privée

Les résultats du diagnostic genre relatif à ce volet de conciliation vie professionnelle – vie privée sont présentés selon les 2 variables suivantes :

1. Difficultés rencontrées dans la conciliation travail - famille.
2. Mesures facilitant la conciliation travail-famille.

Difficultés rencontrées dans la conciliation

Les difficultés rencontrées par les employés (femmes et hommes) dans la conciliation travail-famille dépendent de la nature de l'activité :

- (i) L'organisation du travail en 3 shifts, notamment pour les gardes de nuits.
- (ii) L'éloignement des unités industrielles généralement situées dans des zones industrielles en périphérie des villes et pas toujours bien desservies par les transports publics.
- (iii) L'inexistence d'infrastructures, notamment pour la restauration collective.

A ces difficultés s'ajoutent celles rencontrées par les femmes et qui sont relatives à la maternité pré et post-natale. Ces difficultés sont ponctuelles et ne présentent pas de véritables désagréments pour les entreprises quand il s'agit de femmes réalisant des tâches qui peuvent être exécutées à distance (via les moyens informatiques et de télécommunications).

Autre difficulté signalée est le taux d'absentéisme qui est plus élevé chez l'homme car c'est lui qui a souvent le rôle des démarches personnelles et familiales auprès de l'administration marocaine.

Par contre les changements observés dans la vie professionnelle suite à des changements dans la vie privée concernent aussi bien les hommes que les femmes et sont généralement ponctuels liés aux évènements civils : mariage, grossesse, naissances d'enfants, divorce, décès, etc.

Mesures facilitant la conciliation

Les mesures proposées sont relatives : (i) d'une part à la mise en place de moyens de transport, et (ii) d'autre part à l'aménagement des horaires de travail, notamment pour les femmes enceintes et avec de jeunes enfants et pour les hommes pour faciliter leurs démarches auprès de l'administration, en cas de besoin.

Concernant la mise en place de crèches dans les entreprises, cela représente un coût non négligeable pour l'entreprise. Les pouvoirs publics (gouvernement et communes) ont un rôle à jouer, notamment par la mise en place d'espaces communautaires (à défaut au niveau de la zone industrielle). D'autant plus que le code de travail impose aux entreprises de plus de 50 personnes de se doter de salles d'allaitement.

III. DESCRIPTION DU PROGRAMME A MOYEN TERME

III.1. Orientations générales

A l'issue du diagnostic posé sur les problématiques à résoudre et au regard des défis à relever et de l'évolution des lois, des politiques économiques et des réformes entreprises par le Maroc touchant la démocratie, les droits humains et l'égalité de genre, les trois orientations générales suivantes guideront la mise en œuvre du Programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Orientation n° 1

Une contribution du secteur de l'industrie meunière et céréalière à la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité entre les sexes, du Plan gouvernementale de l'égalité (PGE) et des efforts de la CGEM en matière d'intégration de l'approche genre dans les entreprises

Le Maroc s'est doté en 2006 d'une Stratégie nationale pour l'égalité et l'équité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement. Cette stratégie indique les orientations gouvernementales sur les politiques à entreprendre en matière d'équité et d'égalité entre les sexes et recommande de définir des plans d'action spécifiques dans les différents secteurs en vue de réduire les inégalités entre les sexes basées sur les rôles sociaux pénalisant les femmes.

Par ailleurs, le gouvernement marocain s'est doté depuis juin 2013, d'un Plan gouvernemental pour l'égalité à l'horizon de la parité (ICRAM, 2012-2016). Ce plan devrait agir de catalyseur permettant de créer une forte synergie en vue d'intégrer l'approche genre dans les politiques nationales et les programmes de développement, notamment économiques. Ce plan est articulé autour de 8 axes dont le dernier concerne « la réalisation de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail » avec deux objectifs : (i) mettre en place des mécanismes pour garantir l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, et (ii) garantir le respect des employeurs, du cadre législatif et réglementaire pour la protection sociale des catégories vulnérables.

De son côté, la Confédération générale des entreprises marocaines (CGEM), dont la Fédération nationale de la minoterie (FNM) est membre, a mené des efforts multiples depuis plus de dix années, notamment : (i) elle a initié une politique d'intégration de l'approche genre dans les politiques de développement économique et social des entreprises, (ii) elle a chargé la commission RSE et labels de la question du genre, (iii) elle a inclut des indicateurs genre dans le processus de labellisation des entreprises, et (iv) elle a développé et mis en œuvre des projets tels que Wad3éyati pour l'accompagnement d'entreprises à mettre en place des mesures de renforcement de l'égalité professionnelle.

Le présent Programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière s'inscrit totalement dans la stratégie nationale pour l'égalité et l'équité, le plan gouvernemental de l'égalité et les efforts de la CGEM en matière d'intégration de l'égalité de genre dans les entreprises nationales.

Orientation n° 2

Une intégration systémique de l'égalité de genre dans la gestion des ressources humaines à travers des mesures préventives et correctives

La volonté constatée au top management des dirigeants des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière en matière d'égalité de genre offre un cadre favorable pour lever les inégalités entre les sexes qui persistent dans la gestion des ressources humaines et pour promouvoir des mesures qui favoriseront l'accès à l'égalité dans l'emploi, la prise de décision et la conciliation vie professionnelle – vie privée.

Il est, donc, important d'ancrer le présent programme à moyen terme dans le cadre de cette volonté en assurant une intégration effective de l'égalité de genre dans toutes les composantes du système de gestion des ressources humaines aussi bien au niveau des partenaires directs du projet (FNM, IFIM et AMIPAC) qu'aux niveaux des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Orientation n° 3

Un renforcement de la capacité institutionnelle de la FNM, de l'IFIM, du Comité de coordination genre et des coopératives féminines de transformation artisanale à tenir compte de l'égalité de genre dans leurs activités, pratiques et structures

En se dotant d'un mécanisme organisationnel de promotion de l'égalité de genre et en renforçant les capacités institutionnelles de la FNM, de l'IFIM et des coopératives féminines de transformation artisanale (couscous, pain, pâtisserie, etc.) qui emploient plus de femmes, le secteur de l'industrie meunière et céréalière entend contribuer à l'essor des valeurs égalitaires dans ce secteur, trop longtemps considéré comme un secteur à prédominance masculine.

La consolidation de l'effort de renforcement des capacités des membres du Comité de coordination genre permettra la mise en œuvre et le suivi du présent programme à moyen terme et la pérennité de ce processus d'intégration de l'égalité de genre.

Ce renforcement devra aussi concerner les capacités des coopératives féminines de transformation artisanale dans leurs efforts de diversification et de valorisation des produits issus du blé dur et des légumineuses.

III.2. Les axes du Programme à moyen terme

Les axes stratégiques ont été identifiés sur la base de deux critères : (i) la faisabilité opérationnelle, et (ii) l'impact structurant sur les politiques et programmes du secteur.

Les orientations exposées ci-dessus ont permis d'identifier trois axes stratégiques autour desquels s'articule le programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière. Chacun des trois axes se décline en projets, lesquels sont détaillés dans la section IV de ce document.

Les trois axes stratégiques se décrivent comme suit :

Axe 1 : Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

Axe 2 : Accroissement de la représentation des femmes et de leur accès aux postes de responsabilité et la conciliation vie professionnelle – vie privée

Axe 3 : Renforcement des capacités de l'IFIM et des coopératives féminines en matière d'intégration de l'approche genre dans les projets de développement

III.3. Portée et durée du Programme à moyen terme

Le présent programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière s'étend sur une durée de deux ans (Septembre 2016 – Septembre 2018) et touche essentiellement le domaine de la gestion des ressources humaines et le renforcement des capacités des partenaires directs du projet ainsi que des coopératives féminines de transformation artisanale des produits issus du blé dur et des légumineuses.

Pour assurer la réalisation de ce programme et garantir la durabilité du processus d'intégration, le secteur de l'industrie meunière et céréalière mobilisera ses propres ressources via le Comité de coordination genre. En vue de bonifier ses contributions et atteindre les résultats escomptés, le secteur pourra compter sur les liens de coopération déjà établis avec le Canada et le CIGI dans le cadre du projet de développement des activités économiques liées au blé dur et aux légumineuses au Maroc.

III.4. Finalité, but et résultats attendus

La **finalité** du programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre est de contribuer à l'intégration d'une approche de l'égalité de genre dans les politiques, les systèmes et les pratiques du secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Le **but** du programme à moyen terme est de renforcer les capacités d'intégration de l'égalité de genre du secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Le résultat attendu au niveau de l'**impact** (à long terme) est le suivant

- La FNM a mis en place une stratégie d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Les résultats attendus au niveau des **effets** (à moyen terme) sont les suivants :

- La FNM s'est dotée d'un mécanisme organisationnel fonctionnel apte à mettre en œuvre le programme à moyen terme d'IEG.

- Des mesures favorisent l'égalité de genre dans la GRH et la participation des femmes dans les postes de responsabilité dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.
- Des initiatives de renforcement de capacités contribuent à l'amélioration de l'intégration du genre dans les projets de développement du secteur de l'industrie meunière et céréalière.

III.5. Indicateurs de rendement

Les principaux indicateurs qui serviront à mesurer l'atteinte des résultats aux niveaux de l'impact et des effets se décrivent comme suit :

- Degré d'appropriation par le Comité de coordination genre du Programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière et son niveau d'engagement pour la mise en œuvre de ce Programme.
- Niveau d'adhésion et de contribution des dirigeants des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière à la mise en œuvre du programme à moyen terme d'IEG.
- Part des ressources budgétaires affecté à la mise en œuvre des projets du programme à moyen terme d'IEG.

- Nombre, pertinence et portée des mesures visant la réduction des inégalités de genre en matière de gestion des ressources humaines.
- Nombre, pourcentage et niveau de représentation des femmes dans les emplois techniques et les postes de décision au sein du secteur de l'industrie meunière et céréalière.
- Nombre, pertinence et portée des mesures pour la conciliation vie professionnelle – vie privée.

- Nombre et qualité des initiatives visant l'intégration du genre dans les projets pédagogiques de l'IFIM.
- Nombre et niveau de croissance des coopératives féminines accompagnées pour la valorisation agro-industrielle des produits issus du blé dur et des légumineuses.

Les objectifs, la chaîne des résultats escomptés et les indicateurs figurent de façon détaillée dans la chaîne logique présentée à l'**annexe 2**.

III.6. Partenaires concernés

Trois catégories de partenaires sont concernées par la mise en œuvre de ce programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans l'industrie meunière et céréalière :

- (i) les partenaires ayant la responsabilité de la réalisation des projets de ce programme,

- (ii) les autres partenaires bénéficiaires directs des retombés des projets de ce programme, et
- (iii) la coopération canadienne qui apportera l'assistance technique et financière pour la mise en œuvre des projets de ce programme.

Partenaires responsables

La réalisation du programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière relève de la responsabilité de la FNM et du mécanisme organisationnel genre mis en place : Comité de coordination genre (CCG).

Autres partenaires

Les autres partenaires du secteur de l'industrie meunière et céréalière impliqués dans la mise en œuvre de ce programme sont :

- ✓ L'Institut de formation de l'industrie meunière (IFIM) en tant que partenaire clé de ce projet qui ambitionne de faire de cet institut un centre d'excellence pour la formation sur la transformation du blé dur et des légumineuses.
- ✓ L'Association marocaine des industries des pâtes alimentaires et couscous (AMIPAC).
- ✓ Les unités industrielles du secteur de l'industrie meunière et des légumineuses bénéficiaires de ce projet de coopération.
- ✓ Les coopératives féminines de transformation artisanale (couscous, pain, pâtisserie, etc.) qui emploient beaucoup de femmes.

Coopération canadienne

La mise en œuvre des projets du Programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans l'industrie meunière et céréalière sera facilitée par l'appui technique et financier de la coopération canadienne (Affaires mondiales Canada) à travers le projet de développement des activités économiques liées au blé dur et aux légumineuses au Maroc¹⁶. Plus précisément, l'appui sera apporté par le Canadian International Grains Institute (CIGI) qui a supporté l'élaboration de ce programme à moyen terme.

¹⁶ Ce projet prendra fin officiellement le 01 octobre 2018.

IV. DESCRIPTION DES AXES STRATEGIQUES ET DES PROJETS

Afin de contribuer aux objectifs d'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière en fonction des orientations générales exposées au chapitre précédent, le programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière est structuré en trois axes stratégiques qui sont déclinés en sept projets.

Ces axes et projets ont été développés à l'issue du diagnostic participatif de la situation de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière mené en avril - mai 2016, pour ensuite être enrichis lors de l'atelier de restitution et de validation, tenu en juin 2016 avec les membres du Comité de coordination genre.

Les fiches techniques des sept projets sont exposées à l'**annexe 4** et une présentation synthétique des trois axes avec la répartition des projets avec échancier et budgets figure sous forme de tableau récapitulatif dans l'**annexe 5**.

IV.1. Axe stratégique 1

Axe 1 : Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

L'analyse du contexte et des résultats du diagnostic ont permis d'identifier les forces/opportunités et les défis relatifs à cet axe. Ce sont :

Forces / Opportunités :

- La volonté politique de l'État et du top management de la FNM, de l'AMIPAC et de l'IFIM en matière de promotion de l'égalité de genre.
- L'engagement de la FNM dans un processus d'intégration de l'égalité de genre depuis le lancement du projet de renforcement de l'industrie meunière en 2014 avec la coopération canadienne.
- La mise en place du mécanisme organisationnel (Comité de coordination genre : CCG) chargé de l'intégration de l'égalité de genre.
- Formation des membres du CCG en matière d'approches et méthodes d'intégration de l'égalité de genre.
- Efforts de la CGEM en matière d'intégration de l'égalité de genre dans les entreprises marocaines et expériences d'entreprises dans la mise en place de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Défis :

- Le positionnement du comité de coordination genre en le dotant de l'autorité requise, des capacités et des moyens humains et financiers pour lui permettre de remplir pleinement son mandat.
- La mise en place d'une stratégie de communication interne et externe pour la diffusion de la culture de l'égalité de genre au sein de la FNM et de l'IFIM.
- La disponibilité des membres du Comité de coordination genre et le renforcement de ses capacités opérationnelles en matière de coordination, mise en œuvre et suivi des projets du Programme à moyen terme d'IEG.
- Le développement du réseautage et de concertation avec la CGEM et les entreprises ayant déjà entamé un processus d'intégration de l'égalité de genre.

Les principales actions à préconiser pour l'opérationnalisation des mesures proposées dans le cadre de cet axe sont :

- Renforcer les capacités des membres du mécanisme organisationnel mis en place (Comité de coordination genre) en termes de pilotage, de mise en œuvre et de suivi des actions relatives à l'IEG. Le référentiel des leçons apprises et des bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans les réformes publiques sectorielles au Maroc¹⁷ insiste sur : (i) l'importance d'assurer une formation *continue*, tout au long du processus d'intégration de l'égalité de genre, au profit des ressources humaines en charge du genre, (ii) le renforcement de capacités de ces ressources doit intervenir aussi bien dans le domaine du genre que dans le management de projets sensibles au genre et la communication.
- Mettre en place des modalités d'information et de sensibilisation adaptées aux besoins et contraintes des dirigeants des unités du secteur de l'industrie meunière sur les valeurs, concepts et cadres d'analyses genre. L'engagement et l'adhésion explicite des dirigeants aux valeurs et principes de l'égalité de genre constituent une étape déterminante dans le processus d'intégration de l'égalité de genre et une des conditions de réussite de ce processus.

Ces actions seront réalisées par la mise en œuvre des deux projets suivants :

¹⁷ Référentiel produit en mars 2011 par le Ministère du développement social, de la famille et de la solidarité. Ce référentiel expose les leçons apprises et des bonnes pratiques relatives aux expériences d'institutionnalisation du genre dans les réformes publiques sectorielles au Maroc (éducation, communication, modernisation des secteurs publics, emploi et formation professionnelle et Master « genre et politiques publiques »).

Projet 1.1 : Accompagnement - conseil des membres du Comité de coordination genre (CCG) tout au long du processus d'intégration de l'égalité de genre

Objectif : Ce projet vise à appuyer le développement des capacités organisationnelles et techniques du CCG qui est chargé de la coordination, de la mise en œuvre, du suivi et de la mesure des résultats du programme à moyen terme d'IEG.

Résultat attendu à la fin du projet :

- Le Comité de coordination genre est structuré, renforcé, fonctionnel et outillé pour assurer la mise en œuvre du Programme à moyen terme d'IEG.

Activités :

- Coaching/Team building organisé en début du démarrage du programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans l'industrie meunière. Cette action permettra de développer une équipe performante ayant une vision claire et des valeurs communes pour garantir une capacité opérationnelle pérenne assurant l'implantation du processus d'IEG.
- Organisation d'un atelier participatif pour l'appropriation du programme à moyen terme d'IEG et le démarrage de sa mise en œuvre.
- Organisation de rencontres régulières (trimestrielles d'après les règles de fonctionnement du CCG) en vue d'assurer le suivi de la mise en œuvre des projets de ce programme.
- Accompagnement-conseil des membres de CCG pour le développement des systèmes et outils de gestion (plans d'actions, tableaux de bord, outils de suivi et de reporting, stratégies de communication).
- Organisation d'une formation-action visant l'approfondissement des capacités des membres du CCG en matière : (i) d'intégration de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans les opérations de conception et de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de projets axés sur les résultats, et (ii) développement de compétences appropriées dans le domaine des budgets sensibles au genre (BSG).
- Renforcement des contacts et des relations et partage d'expériences avec le réseau des organisations extérieures œuvrant dans l'IEG, notamment certains départements ministériels, la CGEM et sa commission RSE et labels.

Échéancier : Septembre 2016 – Septembre 2018

Responsable du projet : FNM

Partenaires : IFIM

CGEM, Commission RSE et labels

Ministère de l'agriculture (MA)

Ministère du commerce et de l'industrie (MCI)

CIGI, projet BDL

Projet 1.2 : Élaboration et mise en œuvre d'un programme d'information et de sensibilisation des dirigeants du secteur de l'industrie meunière et céréalière à l'intégration de l'égalité de genre dans ce secteur

Objectif : Ce projet vise à informer et sensibiliser les dirigeants des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière en vue d'assurer leur adhésion au processus d'intégration du genre dans ce secteur.

Résultat attendu à la fin du projet :

- Les dirigeants des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière disposent de la connaissance requise en matière d'égalité de genre, ont conscience des inégalités existant dans leur secteur et contribuent à la mise en œuvre du programme à moyen terme d'IEG.

Activités :

- Élaboration de supports d'information et de sensibilisation sur l'IEG (i.e. dépliants, brochures, portail web, etc.).
- Organisation de rencontres régionales d'information et de sensibilisation pour la présentation des résultats du diagnostic et du programme à moyen terme d'IEG.
- Organisation de sessions de sensibilisation portant sur la problématique de l'égalité de genre en général, ses enjeux sociétaux, mais aussi ses enjeux au sein du secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Échéancier : Novembre 2016 – Juin 2017

Responsable du projet : FNM

Partenaires : Entreprises du secteur de l'industrie meunière (1° et 2° transformations)

IFIM
ONICL
ONSSA
APMI
CIGI, projet BDL

IV.2. Axe stratégique 2

Axe 2 : Accroissement de la représentation des femmes et de leur accès aux postes de responsabilité et la conciliation vie professionnelle – vie privée

L'analyse du contexte et des résultats du diagnostic ont permis d'identifier les forces/opportunités et les défis relatifs à cet axe. Ce sont :

Forces / Opportunités :

- La forte présence des ressources féminines au sein des deux partenaires directs du projet (FNM et IFIM).
- La présence de ressources féminines cadres au sein des unités industrielles du secteur dans les postes de gestion administrative et financière, notamment dans la GRH.
- La prise de conscience des responsables d'entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière de l'importance de la mise en place de politiques basées sur la responsabilité sociale.

Défis :

- L'accroissement de femmes dans les fonctions de production au sein des unités industrielles du secteur.
- La représentativité des femmes en nombre significatif dans les postes de responsabilité.
- La mise en place de mesures concrètes pour la conciliation vie professionnelle – vie privée.

Les principales actions à préconiser pour l'opérationnalisation des mesures proposées dans le cadre de cet axe sont :

- Formation et accompagnement des responsables des services administratifs de gestion du personnel des unités industrielles du secteur de l'industrie meunière et céréalière sur le processus d'intégration du genre dans la GRH. Cette formation peut capitaliser sur le guide d'intégration du genre dans la GRH développé par le Ministère de la fonction publique et de la modernisation de l'administration (MFPMA).
- Formation en leadership féminin et accompagnement des femmes cadres en position d'accéder à des postes de responsabilité.
- Étude sur la conciliation vie professionnelle – vie familiale spécifique au secteur de l'industrie meunière et céréalière. Cette étude pourra capitaliser sur les résultats de l'étude réalisée par le Ministère de la fonction publique et de la modernisation de l'administration¹⁸ et sur les efforts de la CGEM en matière d'intégration de l'égalité de genre dans les entreprises marocaines. Cette étude devra permettre d'identifier et appuyer la mise en œuvre de mesures permettant une conciliation vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes employés dans ce secteur.

Ces actions seront réalisées par la mise en œuvre des trois projets suivants :

¹⁸ Conciliation travail-famille des femmes et des hommes fonctionnaires au Maroc, MFPMA avec l'appui de l'ONU-Femmes et la GIZ, Juin 2011

Projet 2.1 : Formation et accompagnement des responsables des services administratifs de gestion du personnel sur le processus d'intégration du genre dans la GRH

Objectif : Ce projet vise à former et à accompagner les responsables des services administratifs de gestion du personnel des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière sur le processus d'intégration du genre dans le cycle de vie de la gestion des ressources humaines.

Résultat attendu à la fin du projet :

- Les capacités des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière en matière d'approches et de méthodes d'intégration de l'égalité entre les sexes dans le processus de recrutement, de sélection, de nomination, de formation et d'évaluation de rendement sont renforcées.

Activités :

- Identification des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière qui seront bénéficiaires de la formation. Il s'agira d'identifier les entreprises qui ont des directions des ressources humaines ou au moins de véritables services de gestion du personnel.
- Élaboration d'un guide de sensibilisation sur l'intégration du genre dans la GRH. Ce guide devra inclure des études de cas spécifiques au secteur de l'industrie meunière et céréalière.
- Organisation de sessions de formation au profit des responsables des services administratifs de gestion du personnel des entreprises identifiées en matière d'intégration de l'égalité de genre dans le processus de sélection, de recrutement, de nomination, de formation, de promotion et d'évaluation du rendement.

Échéancier : 2017

Responsable du projet : FNM.

Partenaires : Entreprises du secteur de l'industrie meunière (1° et 2° transformations)
IFIM
CIGI, projet BDL

Projet 2.2 : Atelier de formation et d'accompagnement des femmes en position d'accéder aux postes de responsabilité

Objectif : Ce projet vise à former et à accompagner des femmes cadres en position d'accéder à des postes de responsabilité et les habiliter à occuper des postes de prise de décision.

Résultat attendu à la fin du projet :

- Les ressources féminines cadres en position d'accéder à des postes de responsabilité sont formées en leadership féminin et disposent d'habiletés à occuper des postes de prise de décision.

Activités :

- Identification des ressources féminines cadres, des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière, en position d'accéder à des postes de responsabilité. Cette identification devra se faire sur la base de critères de choix des bénéficiaires de la formation.
- Élaboration d'un programme de formation et d'accompagnement des femmes en leadership féminin. Ce programme pourra inclure des éléments en matière de : (i) déterminants, obstacles et stratégies de développement de carrière des femmes dans des postes de décision, (ii) élaboration des bilans de carrière et évaluation de ses propres compétences de gestion et de leadership, et (iii) fixation d'objectifs de carrière et détermination de plans d'actions pour son propre développement professionnel.
- Organisation d'ateliers de formation et d'accompagnement des ressources féminines en position d'accéder à des postes de responsabilité.

Échéancier : 2017

Responsable du projet : FNM.

Partenaires : Entreprises du secteur de l'industrie meunière (1^o et 2^o transformations)
IFIM
CIGI, projet BDL

Projet 2.3 : Étude d'identification de mesures à prendre pour la conciliation vie professionnelle – vie familiale spécifique au secteur de l'industrie meunière et céréalière

Objectif : Ce projet vise la réalisation d'une étude dégageant les besoins des femmes et des hommes en matière de conciliation travail-famille dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière dans l'objectif d'adopter des mesures adéquates en ce domaine.

Résultat attendu à la fin du projet :

- Une étude dégageant les besoins des femmes et des hommes en matière de conciliation travail-famille au sein du secteur de l'industrie meunière et céréalière est réalisée et des mesures spécifiques en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale sont adoptées au sein du secteur.

Activités :

- Exploitation des résultats de l'étude réalisée par le Ministère de la Fonction publique et de la modernisation de l'administration relative à la conciliation travail –famille.
- Réalisation d'une étude pour cerner les besoins des femmes et des hommes dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière en matière de conciliation travail-famille. Cette étude devra tenir compte de tous les milieux concernés (familial, professionnel, de vie) et identifier des mesures permettant une conciliation vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes du secteur.
- Diffusion par la FNM des résultats de l'étude, notamment des mesures en vue de concilier le travail et la famille au sein du secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Échéancier : 2018

Responsable du projet : FNM

Partenaires : Entreprises du secteur de l'industrie meunière (1^o et 2^o transformations)
Ministère de la Fonction publique et de la modernisation de l'administration
Ministère de l'Agriculture
Ministère du Commerce et de l'industrie
Direction générale des collectivités locales (DGCL)
IFIM
CIGI, projet BDL

IV.3. Axe stratégique 3

Axe 3 : Renforcement des capacités de l'IFIM et des coopératives féminines en matière d'intégration de l'approche genre dans les projets de développement

L'analyse du contexte et des résultats du diagnostic ont permis d'identifier les forces/opportunités et les défis relatifs à cet axe. Ce sont :

Forces / Opportunités :

- La prise de conscience de l'importance de la prise en compte de la dimension genre et la création de nouvelles filières au sein de l'IFIM.
- Des expériences réussies en matière d'augmentation d'effectifs féminins dans des établissements de formation (i.e. ENFI) et d'intégration de modules de formation en genre dans des instituts de formation (ISIC, IFCS, Centres de formation des instituteurs¹⁹).
- L'existence de coopératives féminines dans le domaine de transformation artisanale (couscous, pain, pâtisserie, etc.) qui emploient beaucoup de femmes.

Défis :

- L'augmentation des effectifs féminins à l'IFIM et intéressement des ressources féminines aux métiers techniques relatifs à la fonction de production.
- L'intégration dans le cursus pédagogique de l'IFIM d'un enseignement en matière de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.
- L'intégration de l'approche genre dans la conception, la planification, la mise en œuvre et le suivi des projets de développement des coopératives féminines.

Les principales actions à préconiser pour l'opérationnalisation des mesures proposées dans le cadre de cet axe sont :

- Développement d'une stratégie de communication pour l'augmentation des effectifs féminins à l'IFIM et intégration dans le cursus pédagogique de cet institut d'un enseignement en matière d'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.
- Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation et d'accompagnement des coopératives féminines dans leurs projets de développement.

Ces actions seront réalisées par la mise en œuvre des deux projets suivants :

¹⁹ Modules de formation en « Égalité entre les sexes et médias » à l'ISIC, Rabat (2008), en « Genre et santé » à l'IFCS, Rabat et en « Égalité entre les sexes aux acteurs pédagogiques » au Ministère de l'éducation nationale (2010).

Projet 3.1 : Développement d'une stratégie de communication et intégration dans le cursus pédagogique de l'IFIM d'un enseignement en matière d'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

Objectif : Ce projet vise à développer une stratégie de communication pour attirer et intégrer plus de ressources féminines à l'IFIM et mettre à la disposition des étudiantes et étudiants de cet établissement un module de formation sur l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Résultats attendus à la fin du projet :

- Une stratégie de communication pour attirer plus de ressources féminines étudiantes à l'IFIM est élaborée et mise en œuvre.
- Les filières techniques de production sont de plus en plus demandées par les ressources féminines.
- Les lauréates et lauréats de l'IFIM sont formé(e)s aux enjeux de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Activités :

- Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de communication sur les métiers de l'industrie meunière et céréalière ouverts aux femmes et à leur développement et épanouissement.
- Élaboration d'un module de formation en matière de « Genre et industrie meunière et céréalière » et sa programmation dans le cours introductif « Métier et formation » et les activités d'intégration prévues au début de chaque année de formation.
- Instauration d'une évaluation annuelle des stages d'initiation et de perfectionnement effectués par les filles dans l'industrie meunière et céréalière.
- Sélection et formation de deux groupes de filles ingénieures spécialisées dans les industries agroalimentaires sur le génie industriel céréalière en vue de leur intégration dans l'industrie meunière et céréalière.
- Mise en place d'un prix annuel de distinction des lauréates féminines de l'IFIM (prix qui pourrait être remis à l'occasion de la journée mondiale de la femme).

Échéancier : 2017 - 2018

Responsable du projet : IFIM

Partenaires : FNM

Office de la formation professionnelle (OFPPT)

CIGI, projet BDL

Projet 3.2 : Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation et d'accompagnement des coopératives féminines dans leurs projets de développement

Objectif : Ce projet vise à former et à accompagner les coopératives féminines de transformation artisanale des produits meuniers afin de les outiller pour être en mesure de développer des nouveaux produits issus du blé dur et des légumineuses.

Résultat attendu à la fin du projet :

- Les adhérentes des coopératives féminines de transformation artisanale sont formées et outillées en matière de valorisation agro-industrielle des produits issus du blé dur et des légumineuses.

Activités :

- Identification et choix des coopératives féminines de transformation artisanale des produits meuniers qui seront accompagnées.
- Élaboration d'un guide et d'un programme de formation relatif aux méthodes et outils d'accompagnement des coopératives pour le développement de nouveaux projets portant sur la valorisation des produits issus du blé dur et des légumineuses.
- Organisation de sessions de formation et d'essais technologiques visant la valorisation des produits existants et la création de nouveaux produits au profit des adhérentes des coopératives bénéficiaires.
- Diffusion du guide auprès des autres coopératives féminines.
- Création d'un fonds d'amorçage qui servira à initier des projets (à charge pour les coopératives bénéficiaires de trouver le complément financier).

Échéancier : 2016 - 2018

Responsable du projet : FNM.

Partenaires : Coopératives féminines de transformation artisanale des produits meuniers

IFIM
ONSSA
ONCA
CIGI, projet BDL

V. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

V.1. Approche méthodologique

L'approche méthodologique sous-jacente à la mise en œuvre du programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière sera basée sur les quatre principes suivants :

1. **Responsabilisation et prise en charge du processus d'intégration de l'égalité de genre par la FNM à travers le mécanisme organisationnel** (Comité de coordination genre) mis en place pour assurer la réalisation des objectifs et l'atteinte des résultats escomptés déclinés dans le programme à moyen terme d'IEG. La pérennisation du processus exige un soutien au mécanisme organisationnel mis en place et le développement des capacités des membres de ce comité pour conduire le processus d'IEG.
2. **Juste équilibre entre l'accompagnement-conseil et les interventions d'appui nécessaires pour le développement de méthodologies, d'outils, d'analyses stratégiques et de contenus.** Étant donné que le programme à moyen terme d'IEG englobe des domaines nouveaux (secteur meunier et céréalière), les formules à privilégier doivent favoriser l'acquisition de connaissances et des apprentissages concrets à travers la réalisation d'actions répondant aux enjeux en matière d'égalité de genre. Ainsi l'accompagnement-conseil doit venir en support tant au niveau des processus de changement institutionnel qu'à celui du développement des méthodologies, des outils et des contenus.
3. **Développement d'une expertise interne en matière d'égalité de genre** par l'accompagnement, l'échange d'expérience et le transfert d'expertise technique.
4. **Mise à profit des expériences d'autres entreprises ayant initié un processus d'égalité professionnelle hommes-femmes.** Le développement de partenariats peut s'avérer très utile à la FNM pour partager des valeurs communes, s'enrichir mutuellement des expériences et profiter des bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité professionnelle hommes-femmes

V.2. Mise en œuvre du Programme à moyen terme

Suite à l'adoption officielle du programme à moyen terme d'IEG par la FNM, le processus de planification des projets prioritaires pour la première année sera enclenché en mettant l'accent sur la réalisation des premiers projets de l'Axe 1 puisqu'ils constituent des préalables organisationnels à la mise en place des autres projets.

Le Comité de coordination genre développera une planification annuelle des résultats escomptés et des projets à mettre en œuvre ainsi qu'une stratégie en vue de mobiliser les ressources financières requises pour la réalisation du programme. Un tableau de bord annuel

sera établi, précisant les résultats, les indicateurs, les activités, les échéanciers, les niveaux d'effort du Comité de coordination genre et les prévisions budgétaires.

Chaque projet fera l'objet d'une planification détaillée incluant la chaîne des résultats, les activités à mener, les risques, les besoins d'appui, le calendrier d'exécution et le budget. Des termes de référence seront définis pour le recrutement de l'assistance technique qui sera requise en fonction de la nature des projets. Les fiches de projets figurant en **annexe 4** de ce document seront utiles pour orienter le processus de planification de chaque projet.

V.3. Suivi et mesures de résultats

Le Comité de coordination genre aura à mettre en place des procédures de gestion, de contrôle et de suivi. Différents outils pourront déjà être mis à profit pour le suivi et la mesure du rendement du Programme à moyen terme tels que :

- Le cadre logique du programme à moyen terme d'IEG dans lequel figure la chaîne des résultats et des indicateurs de mesure du rendement à court, moyen et long terme (voir cadre logique exposé dans l'**annexe 2**).
- Le tableau récapitulatif de la répartition des axes, des projets, des échéanciers et des budgets estimatifs (voir tableau récapitulatif de l'**annexe 5**).

D'autres instruments compléteront le système de suivi et d'évaluation, tels que :

- La planification annuelle sous forme de tableau de bord avec des indicateurs.
- L'établissement de la mesure de départ des indicateurs laquelle permettra une appréciation documentée des résultats sur une base annuelle.
- Les rapports de projets.
- Les rapports de mission d'assistance technique.
- Le rapport annuel de progression des résultats du programme à moyen terme d'IEG.
- Les rapports de suivi et de rendement du Comité de coordination genre.

Le programme à moyen terme d'IEG fera l'objet par la FNM d'une revue annuelle de la progression des résultats globaux et des résultats atteints des projets. Cette revue permettra conséquemment d'apporter les ajustements nécessaires aux priorités, aux projets et aux modalités de mise en œuvre et à la répartition budgétaire.

VI. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

VI.1. Rôles et responsabilités de la FNM

Globalement les responsabilités de la FNM sont :

- Approuver officiellement le programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière et assurer son édition et sa diffusion.
- Garantir l'articulation nécessaire du programme à moyen terme d'IEG avec les autres stratégies et plans nationaux relatifs à l'égalité et l'équité.
- Officialiser le mécanisme organisationnel (Comité de coordination genre) qui est chargé de coordonner, mettre en œuvre, suivre et évaluer le programme à moyen terme d'IEG.
- Assurer la disponibilité des ressources impliquées dans la réalisation des projets inscrits au programme à moyen terme d'IEG et leur prise en charge.
- Attribuer un budget spécifique aux projets inscrits dans le programme à moyen terme d'IEG.
- Assurer une gestion efficace et efficiente des activités du programme à moyen terme d'IEG et valider les rapports d'activités produits.
- Procéder aux revues annuelles de l'état d'avancement et des résultats atteints dans le cadre du programme à moyen terme d'IEG, et identifier les ajustements requis. Produire un rapport annuel des résultats atteints du programme.

VI.2. Responsabilités du Comité de Coordination Genre

Plus précisément, les rôles et responsabilités du mécanisme organisationnel (Comité de coordination genre : CCG) ainsi que ses règles de fonctionnement sont présentés en **annexe 3**.

En outre, cette annexe présente, pour ce Comité, son rattachement, son mandat, ses responsabilités et sa composition.

VI.3. Responsabilités du CIGI

Les rôles et responsabilités du CIGI sont les suivantes :

- Fournir un appui technique à la mise en œuvre de projets du programme à moyen terme d'IEG.
- Le cas échéant, veiller à la conjugaison des efforts et à la complémentarité des activités avec celles qui sont appuyées par d'autres partenaires techniques et financiers (PTF).

Programme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

- Appuyer la coordination liée à la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des activités découlant du programme à moyen terme d'IEG.
- Participer aux revues annuelles du programme à moyen terme d'IEG.

ANNEXES :

Annexe 1 : Glossaire sur la terminologie reliée au domaine de l'égalité de genre

Annexe 2 : Cadre d'analyse logique du programme à moyen terme

Annexe 3 : Mandat et responsabilités du mécanisme organisationnel : CCG

Annexe 4 : Fiches de projets

Annexe 5 : Répartition des axes, des projets et des budgets

Annexe 1 : Glossaire sur la terminologie liée au domaine de l'égalité de genre

Cette annexe présente les principaux concepts relatifs à l'institutionnalisation de l'égalité de genre²⁰.

Action positive ou discrimination positive

Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et prévenir ou à compenser les désavantages résultant des attitudes, comportements et des systèmes existants. Le terme «discrimination positive» est également utilisé dans le même sens.

Analyse différenciée selon les sexes (ADS)

C'est un processus qui évalue les répercussions différentes des politiques, mesures législatives et programmes existants ou proposés sur les femmes et les hommes. L'ADS permet de mettre en place une politique, tout en étant conscient des différences entre les sexes, de la nature des rapports entre les femmes et les hommes et de leurs réalités sociales, attentes et conditions économiques différentes. Il s'agit d'un outil qui permet de comprendre le processus social et de proposer des options éclairées et équitables.

L'ADS compare de quelle façon et pourquoi l'incidence des politiques sur les femmes et les hommes diffère. L'analyse différenciée selon les sexes remet en question l'hypothèse selon laquelle les politiques, programmes et mesures législatives ont une incidence identique sur toutes et tous, sans égard au sexe. Des politiques qui semblent «neutres» peuvent donner lieu à des discriminations si leur application entraîne des répercussions disproportionnées ou néfastes pour les femmes.

De fait, les effets potentiellement différents des politiques sur les femmes et les hommes sont souvent cachés ou obscurs. Lorsque l'on tient explicitement compte des rapports sociaux entre les sexes dans l'analyse des politiques, ces effets sont révélés et des conséquences précédemment cachées sont mises en évidence. Les rôles définis sur le plan culturel peuvent changer et changent effectivement en réponse à des interventions sous forme de politiques. Cette analyse reconnaît que les réalités vécues par les deux sexes sont différentes, et que l'égalité des chances n'entraîne pas forcément l'égalité des résultats.

Analyse selon le genre

Examen de toute différence de conditions, de besoins, de taux de participation, d'accès aux ressources, de gestion du patrimoine, de pouvoir de décision et d'image entre les femmes et les hommes par rapport aux rôles qui leur sont assignés en raison de leur sexe.

Budgétisation sensible au genre

Tient compte des rapports sociaux, des préoccupations et des intérêts différenciés des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans la société et la famille, lors de la formulation, de l'exécution et de l'évaluation des politiques publiques.

²⁰ Définitions tirées des références suivantes :

« 100 mots pour l'égalité », Union Européenne (UE), 2002

« L'égalité entre les sexes en pratique », Agence canadienne de développement international (ACDI), 2000

Visé à assurer l'équité du genre et à améliorer l'efficacité et la cohérence des politiques publiques à travers une meilleure allocation des ressources budgétaires. Introduit l'équité du genre dans les indicateurs de performance et constitue une étape vers l'obligation de rendre compte et vers la transparence publique.

Discrimination sexuelle directe

Lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe.

Discrimination sexuelle indirecte

Lorsqu'une législation ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion considérablement plus importante d'un sexe, à moins que la différence de traitement puisse être objectivement justifiée.

Disparité entre les sexes

Écart entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons dans tout domaine en termes de degré de participation, d'accès, de droits, de rémunération ou d'avantages.

Égalité des chances

L'égalité des chances se fonde sur la notion d'équité. Au niveau du système éducatif, l'égalité des chances consiste à garantir à tous les élèves, quels que soient leur origine, leur sexe, leur emplacement géographique, leur situation sociale et de santé, leurs convictions ou leurs croyances, les mêmes opportunités d'insertion sociale et professionnelle et d'épanouissement personnel dans une logique de moyens différenciés, corrélative d'une analyse en terme de besoins.

Égalité de genre

Signifie que les hommes et les femmes jouissent du même statut au sein d'une société donnée. Ce qui veut dire, non pas que les hommes et les femmes sont des personnes identiques, mais que leurs ressemblances et leurs différences sont censées avoir la même valeur. L'égalité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent de conditions égales pour exploiter pleinement leurs droits humains, qu'ils peuvent contribuer à part égale au développement national, politique, économique, social et culturel, et qu'ils peuvent en tirer profit à part égale.

Équité de genre

Est la pratique d'un comportement équitable envers les hommes et les femmes. Pour assurer cette équité, il faut souvent adopter des mesures visant à réparer les injustices historiques et sociales qui empêchent le plus souvent les femmes de profiter de chances égales. Dans ce sens, l'équité serait le moyen et l'égalité, la fin car l'équité mène à l'égalité.

Genre / sexe (rapports sociaux de genre)

Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et qui sont largement variables tant à l'intérieur que parmi les différents contextes culturels, politiques et socioéconomiques.

Institutionnalisation de l'égalité de genre (gender mainstreaming)

Intégration systématique des conditions, priorités et besoins propres aux hommes et aux femmes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des activités fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou de mobiliser toutes les politiques et

mesures générales dans le seul but de réaliser l'égalité en tenant compte activement et manifestement, aux stades de la planification et de la budgétisation, de leur incidences sur la situation spécifique des femmes et des hommes lors de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation. D'où la nécessité de modifier les politiques et les institutions pour les rendre aptes à promouvoir activement l'égalité.

L'institutionnalisation de l'ÉS n'est pas une fin en soi. C'est une approche à l'égard de la gestion publique qui fait des préoccupations et des expériences propres aux femmes et aux hommes un élément intégral de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes et des budgets destinés à tous les secteurs de la société. Il s'agit d'un processus de transformation à long terme qui exige de repenser les valeurs socioculturelles et les objectifs de développement.

L'intégration de l'égalité contribue au progrès social, économique et culturel. Elle amène plus d'égalité, d'équité et de justice pour les femmes et les hommes, et accroît la responsabilité des gouvernements quant aux résultats escomptés pour tous les citoyens (hommes-femmes, filles-garçons). Il faut comprendre que cette intégration représente une démarche complexe, multidimensionnelle et de longue durée.

Plafond de verre

Obstacle invisible résultant d'un ensemble complexe de structures, de systèmes et de pratiques au sein des institutions à prédominance masculine, empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures.

Rapports sociaux entre les sexes

Ensemble des caractéristiques propres à une culture, qui déterminent le comportement social des femmes et des hommes, les rapports entre eux et la façon dont ces rapports sont établis par la société. Comme il s'agit d'une expression relationnelle, la notion doit inclure les femmes et les hommes. Tout comme l'analyse qui prend en considération la classe, la race, l'origine ethnique, l'analyse comparative entre les sexes permet de comprendre le processus social.

Traitement équitable entre les sexes (Gender equity)

Équité de traitement envers les hommes et les femmes qui peut se traduire par une égalité de traitement ou un traitement différent mais considéré comme équivalent en termes de droits, d'avantages, d'obligation et de chances.

Violence fondée sur le genre

Toute forme de violence, en utilisant ou menaçant d'utiliser la force physique ou émotionnelle, y inclus le viol, violences, intra ou extra conjugal, harcèlement sexuel, inceste et pédophilie.

Programme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

Annexe 2 : Cadre d'analyse logique du programme à moyen terme

Organisation responsable :	Fédération nationale de la minoterie (FNM)	Date :	Juillet 2016
Nom du projet :	Programme à moyen terme (PMT) pour l'intégration de l'égalité de genre (IEG) dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière (2016-2018)	Budget du Programme	900 000 MAD
SOMMAIRE	RÉSULTATS ESCOMPTÉS	MESURE DU RENDEMENT	HYPOTHÈSES / INDICATEURS DE RISQUE
Finalité :	Impact :	Indicateurs du rendement	Hypothèses / Indicateurs de risque
Contribuer à l'intégration d'une approche de l'égalité de genre dans les politiques, les systèmes et les pratiques du secteur de l'industrie meunière et céréalière	La FNM a mis en place une stratégie d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière	Nombre, pertinence et portée des dispositions et mesures prises pour éliminer les discriminations fondées sur le genre et les disparités dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.	L'engagement politique du gouvernement en matière de l'égalité de genre. La continuité des efforts de la CGEM en matière d'intégration de l'approche genre dans les entreprises. La coopération canadienne soutient techniquement et financièrement la mise en œuvre du Programme à moyen terme d'IEG.
But :	Effets	Indicateurs du rendement	Hypothèses / Indicateurs de risque
Renforcer les capacités d'intégration de l'égalité de genre du secteur de l'industrie meunière et céréalière	<ol style="list-style-type: none"> 1. La FNM s'est dotée d'un mécanisme organisationnel fonctionnel apte à mettre en œuvre le programme à moyen terme d'IEG. 2. Des mesures favorisent l'égalité de genre dans la GRH et la participation des femmes dans les postes de responsabilité dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière. 3. Des initiatives de renforcement de capacités contribuent à l'amélioration de l'intégration du genre dans les projets de développement du secteur de l'industrie meunière et 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Degré d'appropriation par le CCG du PMT d'IEG dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière et son niveau d'engagement pour la mise en œuvre de ce Programme. 1.2. Niveau d'adhésion et de contribution des dirigeants des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière à la mise en œuvre du programme à moyen terme d'IEG. 1.3. Part des ressources budgétaires affecté à la mise en œuvre des projets du programme à moyen terme d'IEG. 2.1. Nombre, pertinence et portée des mesures visant la réduction des inégalités de genre en matière de GRH. 2.2. Nombre, pourcentage et niveau de représentation des femmes dans les emplois techniques et les postes de décision au sein du secteur de l'industrie meunière et céréalière. 2.3. Nombre, pertinence et portée des mesures pour la conciliation vie professionnelle – vie privée 3.1. Nombre et qualité des initiatives visant l'intégration du genre dans les projets pédagogiques de l'IFIM. 3.2. Nombre et niveau de croissance des coopératives 	<p>La FNM démontre un engagement pour la mise en œuvre des projets du Programme d'IEG.</p> <p>La FNM met en place le mécanisme organisationnel et y affecte les ressources humaines et financières requises.</p> <p>Les unités industrielles maintiennent leur politique de renforcement de l'encadrement à travers le recrutement de cadres féminins.</p> <p>La dimension genre est intégrée s'une manière systématique dans les pratiques de l'IFIM.</p>

Programme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

Ressources	Extrants	Indicateurs du rendement	Hypothèses / Indicateurs de risque
<p>La gestion du Programme à moyen terme d'IEG est assurée par un Comité de coordination genre (CCG). Ce comité est chargé de : (i) la mise en place du processus d'IEG dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière, et (ii) la mise en œuvre, le suivi continu et l'évaluation des projets de ce Programme.</p> <p>Ce Programme se décline en 3 axes et comprend 7 projets.</p> <p>Budget ventilé par Axe en MAD</p> <p>Axe 1 : 250 000 Axe 2 : 400 000 Axe 3 : 250 000</p> <p>Total budget: 900 000</p>	<p>céréalière.</p> <p>Axe 1 : Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière</p> <p>1.1. Le Comité de coordination genre est structuré, renforcé, fonctionnel et outillé pour assurer la mise en œuvre du Programme à moyen terme d'IEG</p> <p>1.2. Les dirigeants des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière disposent de la connaissance requise en matière d'égalité de genre, ont conscience des inégalités existant dans leur secteur et contribuent à la mise en œuvre du programme à moyen terme d'IEG</p> <p>Axe 2 : Accroissement de la représentation des femmes et de leur accès aux postes de responsabilité et la conciliation vie professionnelle – vie privée</p> <p>2.1. Les responsables des services administratifs de gestion du personnel des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière sur le processus d'intégration du genre dans le cycle de vie de la gestion des ressources humaines</p> <p>2.2 Les femmes cadres en position d'accéder à des postes de responsabilité sont formées en leadership féminin et disposent d'habilités à occuper des postes de prise de décision</p> <p>2.3. Une étude dégageant les besoins des femmes et des hommes en matière de conciliation travail-famille au sein du secteur de l'industrie meunière et céréalière est réalisée et des mesures spécifiques en vue de concilier le travail et la famille sont adoptées au sein du secteur</p>	<p>féminines accompagnées pour la valorisation agro-industrielle des produits issus du blé dur et des légumineuses.</p> <p>1.1.1. Niveau d'appropriation par les membres du CCG en charge de l'IEG de son mandat et responsabilités. 1.1.2. Niveau d'opération et degré d'efficacité du CCG pour assurer la mise en œuvre des projets inscrits dans ce Programme.</p> <p>1.2.1. Qualité des actions et des supports d'information et de sensibilisation. 1.2.2. Nombre des ressources ayant bénéficié des actions d'information et de sensibilisation.</p> <p>2.1.1. Nombre de sessions de formation et de ressources formées en matière de genre dans la GRH. 2.1.2. Niveau d'intégration de l'égalité de genre dans le cycle de vie de la GRH.</p> <p>2.2.1. Nombre de sessions de formation et de ressources féminines formées en matière de leadership féminin. 2.2.2. Niveau d'habilitation des femmes à occuper des postes de responsabilité.</p> <p>2.3.1. Qualité de l'étude d'identification des mesures spécifiques en matière de conciliation travail- famille. 2.3.2. Nombre et pertinence des mesures spécifiques de conciliation adoptées au sein du secteur.</p>	<p>Le projet BDL met en place un fonds d'amorçage pour initier l'accompagnement des coopératives féminines.</p> <p>Le mécanisme organisationnel d'IÉG dispose de ressources et de moyens pour assurer leur fonctionnement.</p> <p>La FNM assure la disponibilité des membres du CCG à s'impliquer dans les projets d'IÉG.</p> <p>La FNM assure la disponibilité et la prise en charge des ressources à sensibiliser, à former et à accompagner</p>

Programme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

	<p>Axe 3 : Renforcement des capacités de l'IFIM et des coopératives féminines en matière d'intégration de l'approche genre dans les projets de développement</p> <p>3.1 L'IFIM a développé une stratégie de communication pour attirer et intégrer plus de ressources féminines et a élaboré un module de formation en matière de « Genre et industrie meunière et céréalière » et l'a inscrit dans son cursus pédagogique</p> <p>3.2. Des coopératives féminines de transformation artisanale ont été accompagnées et outillées en matière de valorisation agro-industrielle des produits issus du blé dur et des légumineuses</p>	<p>3.1.1. Qualité et pertinence de la stratégie de communication. 3.1.2. Qualité et pertinence du module de formation en genre et industrie meunière et céréalière.</p> <p>3.2.1. Nombre de coopératives féminines accompagnées et outillées. 3.2.2. Nombre de nouveaux produits issus du blé dur et des légumineuses valorisés.</p>	
--	--	--	--

Annexe 3 : Mandat et responsabilités du mécanisme organisationnel : CCG

Cette annexe présente le mécanisme organisationnel (intitulé Comité de coordination genre : CCG) mis en place dans le cadre du développement de la stratégie et du Programme à moyen terme (PMT) d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière. Plus précisément, cette annexe présente :

- (i) La motivation de la mise en place de ce Comité.
- (ii) Sa dénomination et son positionnement.
- (iii) Son mandat et ses responsabilités.
- (iv) Ses tâches et son fonctionnement.
- (v) Les critères de sélection et la liste des membres de ce Comité.

Motivations

L'élaboration de la stratégie et du Programme à moyen terme (PMT) d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière suppose la mise en place, dès le début du processus d'intégration²¹, d'un mécanisme organisationnel genre.

Ce mécanisme organisationnel accompagnera toutes les phases d'élaboration du PMT d'intégration de l'égalité de genre : planification, mise en œuvre, suivi continu et évaluation du Programme. Il constituera une capacité institutionnelle pour assurer l'ancrage de l'égalité de genre dans le secteur concerné. Ce mécanisme permettra ainsi l'appropriation de l'approche d'intégration de l'égalité de genre et assurera la durabilité des actions menées.

Dénomination et positionnement

La dénomination retenue pour ce mécanisme organisationnel est « Comité de coordination genre » (acronyme : CCG). Ce Comité relève de la Fédération Nationale de la Minoterie (FNM). À ce titre, le Comité de coordination genre appuie la FNM dans la prise de décision liée à l'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Mandat et responsabilités

Le mandat de ce Comité de coordination genre est de contribuer à l'intégration d'une approche institutionnelle de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Les principales responsabilités de ce Comité de coordination genre sont :

- ✓ faciliter la mise en place du processus d'intégration de l'égalité de genre,
- ✓ approuver le Programme à moyen terme (PMT) de l'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière,
- ✓ approuver les différents projets liés à chacune des phases,

²¹ Référentiel des leçons apprises et des bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans les réformes publiques sectorielles au Maroc, MDSFS, Mars 2011

Programme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

- ✓ s'assurer du suivi du programme, de l'atteinte des résultats escomptés et adopter les modifications nécessaires, et
- ✓ participer à une évaluation à mi-parcours et à la fin du PMT et prendre les dispositions nécessaires s'il y a lieu.

Tâches

Le Comité de coordination genre assure les tâches suivantes classées selon les deux principales phases du processus d'intégration de l'égalité de genre :

A - Préalables à l'élaboration du Programme à moyen terme (de janvier à août 2016) :

- ✓ se documenter et recevoir la formation liée à l'intégration de l'égalité de genre,
- ✓ contribuer à établir un diagnostic participatif de la situation de l'égalité de genre au sein du secteur de l'industrie meunière, et
- ✓ contribuer à élaborer le Programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre.

B - Mise en œuvre du Programme à moyen terme (de septembre 2016 à septembre 2018) :

- ✓ planifier et gérer les différents projets et activités liés à chacune des phases du processus d'intégration de l'égalité de genre,
- ✓ contribuer à la mise en œuvre des projets du Programme à moyen terme, et
- ✓ procéder au suivi et à l'évaluation (mi-parcours et finale) du Programme à moyen terme.

Règles de fonctionnement

Les principales règles de fonctionnement de ce Comité de coordination genre sont :

- ✓ Le Comité de coordination genre désigne son rapporteur (en la personne représentant l'IFIM). Ce rapporteur assure l'organisation des rencontres du CCG, la rédaction des comptes rendus de ces rencontres et leur diffusion auprès des membres du CCG. Il veille aussi, conjointement avec la FNM, à informer les membres de la FNM sur les activités du CCG.
- ✓ Tenue de réunions trimestrielles (dans la phase préalable à l'élaboration du Programme à moyen terme) et semestrielles (dans la phase de mise en œuvre de ce programme) et à chaque fois que c'est nécessaire. Un compte rendu est alors élaboré et diffusé aux membres du CCG et à la FNM.
- ✓ Lorsqu'un membre souhaite de ne plus faire partie du CCG, il doit aviser par écrit la FNM et le rapporteur du Comité.
- ✓ Le remplacement d'un membre du CCG se fait conformément aux critères retenus lors de la constitution du CCG.

Composition et critères de sélection

Le Comité de coordination genre est composé d'une douzaine de membres choisis selon les critères de sélection suivants :

- ✓ Représentativité des principaux partenaires du projet, notamment la FNM, l'IFIM et l'AMIPAC.
- ✓ Parité femmes-hommes (moitié femmes et moitié hommes).
- ✓ Représentativité régionale (au moins 1 ressource relevant d'une association régionale).
- ✓ Niveau de responsabilité relativement élevé.
- ✓ Dans la mesure du possible, des ressources ayant été formées ou ayant déjà œuvré dans le domaine de l'égalité de genre ont été ciblées.

Liste des membres du CCG

Le Comité de coordination genre est constitué de 13 ressources (7 femmes et 6 hommes).
Ces ressources sont :

→ Fédération Nationale de la Minoterie (FNM)

- ✓ M. Abdellatif IZEM, Directeur
- ✓ Mme Bouchra MEHDI, Cheffe comptable

→ Institut de Formation de l'Industrie Meunière (IFIM)

- ✓ M. Mahjoub SAHABA, Directeur
- ✓ Mme Amal LAHBABI, Responsable Technique IFIMLABO
- ✓ M. Mehdi BATANE, Responsable de projet
- ✓ M. Mohammed BOUJENAH, Consultant rural

→ Entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière

- ✓ Mme Fatima KRAIMI, Directrice générale, Établissement KRAIMI
- ✓ Mme Aicha ZIRAOUI, Responsable des Ressources humaines, CAPHOLDING
- ✓ Mme Houda BOUDOU, Responsable Qualité, Moulins KAYNA
- ✓ Mme Imane KHEIRI, Cadre, Moulins ATLANTIC
- ✓ Mme Myriam AITBOUTALAB, Responsable Qualité, Moulins ATLANTIC
- ✓ M. Hassan KHALIL, Directeur général, DARI COUSPATES
- ✓ M. Rachid CHAMCHAM, Directeur de Production, Grands Moulins du Maghreb

Annexe 4 : Fiches de projets

Cette annexe présente, sous forme de fiche, les projets du Programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Référence Projet : 1.1

Titre :

Accompagnement - conseil des membres du Comité de coordination genre (CCG) tout au long du processus d'intégration de l'égalité de genre

Objectif :

Ce projet vise à appuyer le développement des capacités organisationnelles et techniques du CCG qui est chargé de la coordination, de la mise en œuvre, du suivi et de la mesure des résultats du programme à moyen terme d'IEG

Résultat attendu à la fin du projet :

- Le Comité de coordination genre est structuré, renforcé, fonctionnel et outillé pour assurer la mise en œuvre du Programme à moyen terme d'IEG.

Échéancier : Septembre 2016 – Septembre 2018

Budget : 100 000 MAD

Responsable du projet : FNM

Ressources externes :

Expertises en Team building et en développement organisationnel, planification stratégique, GAR de projets sensibles au genre, ADS et BSG

Partenaires éventuels :

- ✓ IFIM
- ✓ CGEM, Commission RSE et labels
- ✓ Ministère de l'agriculture (MA)
- ✓ Ministère du commerce et de l'industrie (MCI)
- ✓ CIGI, projet BDL

Activités :

- Coaching/Team building organisé en début du démarrage du programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans l'industrie meunière. Cette action permettra de développer une équipe performante ayant une vision claire et des valeurs communes pour garantir une capacité opérationnelle pérenne assurant l'implantation du processus d'IEG.
- Organisation d'un atelier participatif pour l'appropriation du programme à moyen terme d'IEG et le démarrage de sa mise en œuvre.
- Organisation de rencontres régulières (trimestrielles d'après les règles de fonctionnement du CCG) en vue d'assurer le suivi de la mise en œuvre des projets de ce programme.
- Accompagnement-conseil des membres de CCG pour le développement des systèmes et outils de gestion (plans d'actions, tableaux de bord, outils de suivi et de reporting, stratégies de communication).
- Organisation d'une formation-action visant l'approfondissement des capacités des membres du CCG en matière : (i) d'intégration de l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans les opérations de conception et de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de projets axés sur les résultats, et (ii) développement de compétences appropriées dans le domaine des budgets sensibles au genre (BSG).
- Renforcement des contacts et des relations et partage d'expériences avec le réseau des organisations extérieures œuvrant dans l'IEG, notamment certains départements ministériels, la CGEM et sa commission RSE et labels.

Référence Projet : 1.2

Titre :

Élaboration et mise en œuvre d'un programme d'information et de sensibilisation des dirigeants du secteur de l'industrie meunière et céréalière à l'intégration de l'égalité de genre dans ce secteur

Objectif :

Ce projet vise à informer et sensibiliser les dirigeants des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière en vue d'assurer leur adhésion au processus d'intégration du genre dans ce secteur

Résultat attendu à la fin du projet :

- Les dirigeants des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière disposent de la connaissance requise en matière d'égalité de genre, ont conscience des inégalités existant dans leur secteur et contribuent à la mise en œuvre du programme à moyen terme d'IEG.

Échéancier : Novembre 2016 – Juin 2017

Budget : 150 000 MAD

Responsable du projet : FNM

Ressources externes :

Expertise en communication en matière de concepts relatifs à l'IEG, analyse genre, planification stratégique

Partenaires éventuels :

- Entreprises du secteur de l'industrie meunière (1° et 2° transformations)
- IFIM
- ONICL
- ONSSA
- APMI
- CIGI, projet BDL

Activités :

- Élaboration de supports d'information et de sensibilisation sur l'IEG (i.e. dépliants, brochures, portail web, etc.).
- Organisation de rencontres régionales d'information et de sensibilisation pour la présentation des résultats du diagnostic et du programme à moyen terme d'IEG.
- Organisation de sessions de sensibilisation portant sur la problématique de l'égalité de genre en général, ses enjeux sociétaux, mais aussi ses enjeux au sein du secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Référence Projet : 2.1

Titre :

Formation et accompagnement des responsables des services administratifs de gestion du personnel sur le processus d'intégration du genre dans la GRH

Objectif :

Ce projet vise à former et à accompagner les responsables des services administratifs de gestion du personnel des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière sur le processus d'intégration du genre dans le cycle de vie de la gestion des ressources humaines

Résultat attendu à la fin du projet :

- Les capacités des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière en matière d'approches et de méthodes d'intégration de l'égalité entre les sexes dans le processus de recrutement, de sélection, de nomination, de formation et d'évaluation de rendement sont renforcées.

Échéancier : 2017

Budget : 150 000 MAD

Responsable du projet : FNM

Ressource externe :

Expertise avec une double compétence en égalité de genre (EG) et en GRH

Partenaires éventuels :

- ✓ Entreprises du secteur de l'industrie meunière (1° et 2° transformations)
- ✓ IFIM
- ✓ CIGI, projet BDL

Activités :

- Identification des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière qui seront bénéficiaires de la formation. Il s'agira d'identifier les entreprises qui ont des directions des ressources humaines ou au moins de véritables services de gestion du personnel.
- Élaboration d'un guide de sensibilisation sur l'intégration du genre dans la GRH. Ce guide devra inclure des études de cas spécifiques au secteur de l'industrie meunière et céréalière.
- Organisation de sessions de formation au profit des responsables des services administratifs de gestion du personnel des entreprises identifiées en matière d'intégration de l'égalité de genre dans le processus de sélection, de recrutement, de nomination, de formation, de promotion et d'évaluation du rendement.

Référence Projet : 2.2

Titre :

Atelier de formation et d'accompagnement des femmes en position d'accéder aux postes de responsabilité

Objectif :

Ce projet vise à former et à accompagner des femmes cadres en position d'accéder à des postes de responsabilité et les habiliter à occuper des postes de prise de décision

Résultats attendus à la fin du projet :

- Les ressources féminines cadres en position d'accéder à des postes de responsabilité sont formées en leadership féminin et disposent d'habilités à occuper des postes de prise de décision.

Échéancier : 2017

Budget : 100 000 MAD

Responsable du projet : FNM

Ressource externe :

Expertise en leadership féminin

Partenaires éventuels :

- ✓ Entreprises du secteur de l'industrie meunière (1° et 2° transformations)
- ✓ IFIM
- CIGI, projet BDL

Activités :

- Identification des ressources féminines cadres, des entreprises du secteur de l'industrie meunière et céréalière, en position d'accéder à des postes de responsabilité. Cette identification devra se faire sur la base de critères de choix des bénéficiaires de la formation.
- Élaboration d'un programme de formation et d'accompagnement des femmes en leadership féminin. Ce programme pourra inclure des éléments en matière de : (i) déterminants, obstacles et stratégies de développement de carrière des femmes dans des postes de décision, (ii) élaboration des bilans de carrière et évaluation de ses propres compétences de gestion et de leadership, et (iii) fixation d'objectifs de carrière et détermination de plans d'actions pour son propre développement professionnel.
- Organisation d'ateliers de formation et d'accompagnement des ressources féminines en position d'accéder à des postes de responsabilité.

Référence Projet : 2.3

Titre :

Étude d'identification de mesures à prendre pour la conciliation vie professionnelle – vie familiale spécifique au secteur de l'industrie meunière et céréalière

Objectif :

Ce projet vise la réalisation d'une étude dégageant les besoins des femmes et des hommes en matière de conciliation travail-famille dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière dans l'objectif d'adopter des mesures adéquates en ce domaine

Résultat attendu à la fin du projet :

- Une étude dégageant les besoins des femmes et des hommes en matière de conciliation travail-famille au sein du secteur de l'industrie meunière et céréalière est réalisée et des mesures spécifiques en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale sont adoptées au sein du secteur.

Échéancier : 2018

Budget : 150 000 MAD

Responsable du projet : FNM

Ressource externe :

Expertise avec une double compétence en IEG et en GRH

Partenaires éventuels :

- ✓ Entreprises du secteur de l'industrie meunière (1° et 2° transformations)
- ✓ Ministère de la Fonction publique et de la modernisation de l'administration
- ✓ Ministère de l'Agriculture
- ✓ Ministère du Commerce et de l'industrie
- ✓ Direction générale des collectivités locales (DGCL)
- ✓ IFIM
- ✓ CIGI, projet BDL

Activités :

- Exploitation des résultats de l'étude réalisée par le Ministère de la Fonction publique et de la modernisation de l'administration relative à la conciliation travail –famille.
- Réalisation d'une étude pour cerner les besoins des femmes et des hommes dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière en matière de conciliation travail-famille. Cette étude devra tenir compte de tous les milieux concernés (familial, professionnel, de vie) et identifier des mesures permettant une conciliation vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes du secteur.
- Diffusion par la FNM des résultats de l'étude, notamment des mesures en vue de concilier le travail et la famille au sein secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Référence Projet : 3.1

Titre :

Développement d'une stratégie de communication et intégration dans le cursus pédagogique de l'IFIM d'un enseignement en matière d'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

Objectif :

Ce projet vise à développer une stratégie de communication pour attirer et intégrer plus de ressources féminines à l'IFIM et mettre à la disposition des étudiantes et étudiants de cet établissement un module de formation sur l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

Résultats attendus à la fin du projet :

- Une stratégie de communication pour attirer plus de ressources féminines étudiantes à l'IFIM est élaborée et mise en œuvre.
- Les filières techniques de production sont de plus en plus demandées par les ressources féminines.
- Les lauréates et lauréats de l'IFIM sont formé(e)s aux enjeux de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Échéancier : 2017 - 2018

Budget : 100 000 MAD

Responsable du projet : IFIM

Ressource externe :

Expertise en communication en matière d'IEG et en ingénierie de la formation

Partenaires éventuels :

- ✓ FNM
- ✓ Office de la formation professionnelle (OFPPT)
- ✓ CIGI, Projet BDL

Activités :

- Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de communication sur les métiers de l'industrie meunière et céréalière ouverts aux femmes et à leur développement et épanouissement.
- Élaboration d'un module de formation en matière de « Genre et industrie meunière et céréalière » et sa programmation dans le cours introductif « Métier et formation » et les activités d'intégration prévues au début de chaque année de formation.
- Instauration d'une évaluation annuelle des stages d'initiation et de perfectionnement effectués par les filles dans l'industrie meunière et céréalière.
- Sélection et formation de deux groupes de filles ingénieures spécialisées dans les industries agroalimentaires sur le génie industriel céréalière en vue de leur intégration dans l'industrie meunière et céréalière.
- Mise en place d'un prix annuel de distinction des lauréates féminines de l'IFIM (prix qui pourrait être remis à l'occasion de la journée mondiale de la femme).

Référence Projet : 3.2

Titre :

Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation et d'accompagnement des coopératives féminines dans leurs projets de développement

Objectif :

Ce projet vise à former et à accompagner les coopératives féminines de transformation artisanale des produits meuniers afin de les outiller pour être en mesure de développer des nouveaux produits issus du blé dur et des légumineuses

Résultat attendu à la fin du projet :

- Les adhérentes des coopératives féminines de transformation artisanale sont formées et outillées en matière de valorisation agro-industrielle des produits issus du blé dur et des légumineuses.

Échéancier : 2016 - 2018

Budget : 150 000 MAD

Responsable du projet : FNM

Ressource externe :

Expertise en industrie meunière et céréalière, en ingénierie de la formation et en égalité de genre

Partenaires éventuels :

- ✓ Coopératives féminines de transformation artisanale des produits meuniers
- ✓ IFIM
- ✓ ONSSA
- ✓ ONCA
- ✓ CIGI, projet BDL

Activités :

- Identification et choix des coopératives féminines de transformation artisanale des produits meuniers qui seront accompagnées.
- Élaboration d'un guide et d'un programme de formation relatif aux méthodes et outils d'accompagnement des coopératives pour le développement de nouveaux projets portant sur la valorisation des produits issus du blé dur et des légumineuses.
- Organisation de sessions de formation et d'essais technologiques visant la valorisation des produits existants et la création de nouveaux produits au profit des adhérentes des coopératives bénéficiaires.
- Diffusion du guide auprès des autres coopératives féminines.
- Création d'un fonds d'amorçage qui servira à initier des projets (à charge pour les coopératives bénéficiaires de trouver le complément financier).

Annexe 5 : Répartition des axes, des projets et des budgets

Cette annexe présente, sous forme d'un tableau récapitulatif, la répartition des axes stratégiques, des projets et des budgets du Programme à moyen terme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière.

Pour chaque projet, il est précisé son intitulé, les responsables, l'échéancier de sa mise en œuvre et son budget approximatif en Dirham marocain (MAD).

Programme d'intégration de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière

<i>Projets</i>	<i>Responsable</i>	<i>Échéancier</i>	<i>Budget (en MAD)</i>
Axe 1 : Développement d'une capacité institutionnelle pérenne pour assurer l'ancrage de l'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière			
Projet 1.1 : Accompagnement - conseil des membres du Comité de coordination genre (CCG) tout au long du processus d'intégration de l'égalité de genre	FNM	Septembre 2016 – Septembre 2018	100 000
Projet 1.2 : Élaboration et mise en œuvre d'un programme d'information et de sensibilisation des dirigeants du secteur de l'industrie meunière et céréalière à l'intégration de l'égalité de genre dans ce secteur	FNM	Novembre 2016 – Juin 2017	150 000
Axe 2 : Accroissement de la représentation des femmes et de leur accès aux postes de responsabilité et la conciliation vie professionnelle – vie privée			
Projet 2.1 : Formation et accompagnement des responsables des services administratifs de gestion du personnel sur le processus d'intégration du genre dans la GRH	FNM	2017	150 000
Projet 2.2 : Atelier de formation et d'accompagnement des femmes en position d'accéder aux postes de responsabilité	FNM	2017	100 000
Projet 2.3 : Étude d'identification de mesures à prendre pour la conciliation vie professionnelle – vie familiale spécifique au secteur de l'industrie meunière et céréalière	FNM	2018	150 000
Axe 3 : Renforcement des capacités de l'IFIM et des coopératives féminines en matière d'intégration de l'approche genre dans les projets de développement			
Projet 3.1 : Développement d'une stratégie de communication et intégration dans le cursus pédagogique de l'IFIM d'un enseignement en matière d'égalité de genre dans le secteur de l'industrie meunière et céréalière	IFIM	2017 - 2018	100 000
Projet 3.2 : Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation et d'accompagnement des coopératives féminines dans leurs projets de développement	FNM	2016 - 2018	150 000
BUDGET TOTAL (en MAD)			900 000