





-Compte rendu -

| | |
|--|---|
|  <p>Forum of Federations The Global Network on Federalism and Devolved Governance</p>  <p>ROYAUME DU MAROC CHEF DU GOUVERNEMENT MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE</p> | <p>Atelier de planification et élaboration du plan de formation en faveur des membres du RCI pour l'égalité entre les sexes dans la fonction publique</p> <p>Opérationnalisation et territorialisation de l'approche genre dans l'administration publique.</p> <p>5 et 6 Février 2019 - Hotel Ibis –Agdal RABAT</p> |
|--|---|

Après le mot d'ouverture de Madame **Sara lamrani**, Directrice des Etudes, Communication et Coopération, au Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique, qui a présenté le cadre global de l'atelier de planification, Madame **Hayat Lahbayli**, Directrice pays du Forum des fédérations, a ensuite pris la parole pour présenter le projet d'institutionnalisation de l'égalité et la promotion du leadership féminin au sein de l'administration publique, suite à la signature du mémorandum d'entente entre le Ministère de la réforme de l'administration et de la fonction publique et le Forum des Fédérations . Ce mémorandum a été établi dans le cadre de l'exécution du projet « **Autonomisation des Femmes pour des Rôles de Leadership dans la Région MENA : Jordanie, Maroc, Tunisie** » au Maroc, initié par le Forum des Fédérations et financé par le gouvernement Canadien. La Directrice Pays a aussi mis le point sur **l'opérationnalisation et la territorialisation à travers le développement de l'approche genre au niveau régional.**

Madame Haouat Houria , Coach et animatrice de l'atelier, a ensuite pris la parole pour briser la glace, et cadrer le fonctionnement de l'atelier.

Deux présentations se sont enchaînées par la suite, dont la première relative à la présentation de **la charte de la déconcentration, présenté par Mr Mohammed Bouazzaoui, Chef du service de la déconcentration au Ministère de la réforme de l'administration et de la fonction publique**, et une deuxième consacrée à **l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans la fonction publiques et les enjeux de la déconcentration**.

Ainsi, la charte nationale de la déconcentration est une réforme qui ambitionne «d'accompagner le chantier de la **régionalisation avancée, et de favoriser la mise en œuvre intégrée et complémentaire des politiques publiques au niveau territorial**». Ce texte fixe les objectifs de la déconcentration, les **mécanismes de sa mise en œuvre** et la répartition des attributions entre les services centraux et déconcentrés. Il s'articule autour de deux fondements : d'un côté, «la région est considérée comme **l'espace pertinent** pour la mise en œuvre des politiques publiques». De l'autre, «le **rôle du wali de la région**, en tant que représentant de l'autorité central au niveau territorial».

Dans les détails, ce décret fixe les objectifs de la **nouvelle déconcentration administrative**. Il s'agit essentiellement «d'une meilleure application des orientations générales de l'Etat, à travers la réorganisation de ses services au niveau régional et provincial, en fixant les missions qui leur sont attribuées». Idem pour «la territorialisation des politiques publiques, en prenant en considération les spécificités locales».

S'y ajoute «la mise en place de **mécanismes** favorisant la complémentarité des missions des services déconcentrés et des collectivités territoriales». Cela devra passer par «l'activation des **mécanismes communs de coopération**». Les services déconcentrés devront également «présenter toutes les formes de **soutien aux collectivités territoriales** et les accompagner dans la mise en œuvre de leurs programmes de développement».

Ainsi, **la convergence des politiques publiques, l'efficacité dans l'exécution des programmes et services publics de proximité** sont les mots d'ordre dans la nouvelle approche de la déconcentration administrative. Cette charte introduit une **série de nouveautés** : En tête,

l'élaboration de schémas directeurs relatifs aux services déconcentrés des différents ministères. Il s'agira d'une feuille de route de ces **démembrements territoriaux des ministères**, qui bénéficieront d'un **transfert de certaines attributions décisionnelles**. Les pouvoirs de ces services seront fixés selon le niveau territorial, à savoir le centre, la région, la province ou la préfecture. Dans cette nouvelle configuration, **le wali sera le coordinateur** des activités de ces **services**, en vue d'assurer la convergence et la cohérence de leurs actions.

La création de **pôles administratifs au niveau local** figure également dans cette nouvelle charte. L'idée est de donner la possibilité à des ministères à mettre en place **des représentations communes au niveau des régions ou des provinces**. Cela permettra notamment de rationaliser les dépenses, à travers la **mutualisation des ressources humaines et matérielles**.

Le renforcement des pouvoirs des services déconcentrés devra également passer par le transfert de nouvelles attributions à leurs responsables. Ces derniers devront bénéficier du statut de donneur d'ordre au niveau régional. Ils devront bénéficier, progressivement, de compétences liées à la **gestion des carrières de leurs ressources humaines**.

S'ajoute à cela, les principes de base de la **charte de déconcentration**, à savoir : **l'égalité** dans la couverture du territoire national, le principe de **subsidiarité** selon lequel une autorité centrale ne peut effectuer que les tâches qui ne peuvent pas être réalisées à l'échelon inférieur et le principe de **différenciation** entre la région et l'état.

Par la suite, des **expériences ministérielles dans les stratégies nationales et sectorielles** pour le **développement du leadership des femmes fonctionnaires**, leur autonomisation et accession aux postes de responsabilité, ont été présentés notamment, l'expérience du **Haut Commissariat aux eaux et forêts et la lutte contre la désertification**, l'expérience du **Ministère de l'Agriculture, et du Ministère de l'Education Nationale**.

D'après l'analyse de ces expériences réussies, des bonnes pratiques communes en ressortent :

- + La réalisation des **entretiens d'évaluation** et la présence d'un **dispositif d'évaluation de la performance individuelle** ;
- + L'existence des programmes de **tutorat, de mentoring et d'accompagnement** ;
- + L'existence d'un **comité stratégique et d'un comité opérationnel** afin d'instaurer l'approche genre dans les stratégies, notamment à travers le lancement d'un **PMO genre** ;
- + La formation **des gestionnaires RH**, et faire d'eux un **vecteur d'accompagnement du changement** ;

Il est à noter que le Ministère de la Jeunesse et des Sports se **positionne aussi parmi les administrations modèles** en matière d'accompagnement des femmes fonctionnaires, notamment à travers le projet relatif à **l'Initiative du développement du leadership féminin**, lancé par la **Direction des Ressources Humaines en partenariat avec le Ministère de la Réforme de l'administration et de la fonction publique**. Une initiative jugée innovante da part l'intégration du **volet modernisation de la gestion des Ressources Humaines, et du volet relatif à l'institutionnalisation du genre dans la fonction publique**.

La deuxième journée de cet atelier de réflexion, a été consacrée à une **analyse SWOT** permettant de ressortir les principaux obstacles rencontrés, les forces et les acquis sur lesquels il faut capitaliser, ainsi que les pistes d'amélioration.

Aussi, un **focus group** a été organisé afin de recueillir les besoins individuels en formation, et les besoins collectifs, à travers **l'exploitation des problèmes et dysfonctionnements** qui ont été soulevés lors de l'analyse SWOT.

A cet effet, **le rapport** regroupant les résultats de l'analyse SWOT ainsi que **le plan de formation** final seront communiqués aux différents départements.