

- **Axe 4** : Intégration de l'ÉS dans les programmes de formation continue.

Les membres du RCI sont répartis en trois groupes de travail et élaborent les plans d'action pour chaque groupe selon les trois axes de la Stratégie d'Institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique:

**Groupe Axe I :** La mise en place de Mécanismes et outils opérationnels pour la promotion de l'égalité Hommes/Femmes;

**Groupe Axe II :** L'intégration de l'égalité Hommes/Femmes dans le dispositif juridique de la Fonction Publique;

**Groupe Axe III :** L'ancrage de l'égalité des sexes dans les pratiques, comportements et culture organisationnelle dans l'Administration.

#### DOMAINES D'INTERVENTION DU RCI:

les membres du RCI ont bénéficié de plusieurs sessions de formations leur permettant d'amorcer une logique de coopération constructive, de favoriser la cohésion du groupe, d'accroître leur sentiment d'appartenance au Réseau, d'apprendre les caractéristiques d'une équipe efficace et de développer un style de leadership performant.

Outre le renforcement des acquis en matière de communication, de prise de parole en public et de développement d'un argumentaire, la formation a porté notamment sur les thèmes suivants :

1. Engagements nationaux et internationaux du Maroc en matière de droits des Femmes;
2. Institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique;
3. Intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le processus de la GRH;
4. Leadership au Féminin;

5. Techniques de communication et de négociation.

#### REALISATION:

Conformément à son mandat, le RCI a contribué à la production de données et d'outils :

- Etude relative à la conciliation travail-famille des F/H fonctionnaires au Maroc-2011;
- Etude sur la place des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité dans l'Administration publique.-2012;
- Production d'une guide de référence pour l'intégration de l'Egalité dans le processus de sélection, de recrutement, de nomination, de mobilité, de promotion et d'évaluation du rendement dans la Fonction Publique;
- Elaboration de la Stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique.



ROYAUME DU MAROC  
CHEF DU GOUVERNEMENT

MINISTÈRE DE LA REFORME  
DE L'ADMINISTRATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

*Réseau de Concertation Interministériel  
pour l'institutionnalisation de l'égalité  
des sexes dans la Fonction Publique  
-RCI-*

Publication du Ministère de la Réforme de l'Administration  
et de la Fonction Publique

[www.mmmp.gov.ma](http://www.mmmp.gov.ma)  
[www.ogfp.ma](http://www.ogfp.ma)

Av. Haj Ahmed Cherkaoui-BP1076, Quartier Administratif-Agdal-Rabat

## PRESENTATION:

Afin de consolider les acquis en matière d'intégration de l'Égalité des Sexes (ÉS) dans la réforme de la gestion des ressources humaines et d'impliquer les différents départements ministériels dans la mise en place de mesures pour une meilleure prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes fonctionnaires, le Ministère de la Réforme de l'Administration et de la Fonction Publique a mis en place un Réseau de Concertation Interministériel pour l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique -RCI- dans lequel siège l'ensemble des départements ministériels.

## OBJECTIF GLOBAL:

Institutionnaliser l'ÉS dans la Fonction Publique.

### OBJECTIFS SPECIFIQUES:

- Promouvoir la réflexion, l'échange d'expériences et les actions conjointes en matière d'institutionnalisation de l'ÉS dans la FP ;
- Veiller à l'intégration de l'ÉS dans les programmes et projets de modernisation de la Fonction Publique, principalement celle relative à la gestion des ressources humaines ;
- Identifier et implémenter les mesures correctives et préventives pour l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans les programmes de réforme;
- Développer la synergie et la complémentarité des départements ministériels dans la mise en place de mesures visant une meilleure prise en compte de l'ÉS dans la Fonction Publique ;
- Promouvoir une culture d'équité et d'égalité dans l'Administration ;
- Développer des partenariats avec les différents intervenants en matière de gestion des ressources humaines dans la Fonction Publique notamment, le Réseau des Directeurs

des Ressources Humaines;

- Promouvoir le partenariat international en vue de l'échange d'expériences et de bonnes pratiques en matière d'intégration de l'ÉS dans la gestion des ressources humaines.

## COMPOSITION:

Le RCI a été mis en place en 2010. Il est présidé par le Ministre délégué auprès du chef du gouvernement chargé de la réforme de l'administration et de la fonction publique, est composé des représentants et des représentantes des départements ministériels.

## MANDAT:

Veiller à la planification, la coordination, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des actions relatives à l'institutionnalisation de l'ÉS dans la Fonction Publique principalement celles relatives à la gestion des ressources humaines.

## ROLE:

Veiller à l'identification et à l'implantation de :

- Mécanismes préventifs et correctifs pour l'intégration du principe de l'égalité entre les sexes dans les programmes et projets de réformes liées à la gestion des ressources humaines;
- Mesures institutionnelles permettant d'assurer un juste équilibre de la représentation des femmes et des hommes à tous les niveaux et dans tous les secteurs de la Fonction Publique et aux femmes fonctionnaires d'accéder aux différents postes de responsabilité au sein de la Fonction Publique;
- Programme de formation en matière d'équité et d'égalité des genres, adaptés aux besoins des fonctionnaires;
- Système de suivi des bonnes pratiques en matière d'équité et d'égalité des genres dans

la Fonction Publique;

- Stratégie de communication entre les différents intervenants pour l'intégration de l'égalité des sexes dans la gestion des ressources humaine dans la Fonction Publique.

## RESPONSABILITES:

- Elaborer un programme d'action conjoint en matière d'institutionnalisation de l'ÉS dans la gestion des ressources humaine dans la Fonction Publique;
- Assurer le suivi de la mise en œuvre des activités découlant du plan d'action;
- Veiller à la cohérence des actions et la synergie entre les différents départements ministériels en matière d'intégration de l'ÉS dans la gestion des ressources humaines;
- Mener une réflexion conjointe en vue d'identifier les mesures permettant une pleine adhésion des départements ministériels à l'intégration de l'ÉS dans la gestion des ressources humaines;
- Plaider et appuyer les responsables pour la prise de décision en matière d'institutionnalisation de l'ÉS dans la Fonction Publique.

## DOMAINES D'INTERVENTION DU RCI:

- **Axe 1 :** Intégration de l'ÉS dans le processus de recrutement, de sélection, de nomination, de mobilité, de promotion et d'évaluation du rendement;
- **Axe 2 :** Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles pour promouvoir un meilleur accès des femmes aux postes de responsabilités;
- **Axe 3 :** Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles pour la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle;