

Analyse genre du secteur de l'Economie et des Finances : cas du système fiscal et douanier

TERMES DE REFERENCE

I. Contexte

Le Maroc a enregistré, au cours des dix dernières années, des avancées significatives en matière de droits humains des femmes. Cette évolution a été marquée par des réformes institutionnelles et législatives, ainsi que l'adoption de mesures visant à accroître la représentation administrative et politique des femmes. A l'instar de la communauté internationale, le pays a souscrit l'Agenda 2030 pour le Développement Durable avec ses 17 objectifs, comprenant l'ODD 5 sur la réalisation de l'égalité de genre et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles.

État partie de la convention pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes (CEDEF) dès 1993, le Maroc a adopté le 1^{er} Juillet 2011 une Constitution consacrant l'égalité formelle entre les hommes et les femmes, prohibant toutes les formes de discrimination à leur égard et incitant les pouvoirs publics à mettre en œuvre ces droits et à garantir leur effectivité.

Le processus d'ancrage de la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) au niveau des départements ministériels et des collectivités territoriales a été entamé par le Ministère de l'Économie et des Finances (MEF) en 2002. Dès le début, la BSG a été étroitement liée à la réforme budgétaire relative à la gestion axée sur les résultats (GAR) et son institutionnalisation a été consacrée par l'adoption en 2015 de la nouvelle Loi organique n° 130-13 relative à la loi de Finances (LOF), qui stipule que l'aspect genre doit être pris en considération dans la formulation des objectifs et les indicateurs de suivi des programmes budgétaire (Projets de Performance).

Ceci implique qu'en amont, chaque ministère soit capable de mener une analyse genre au moment du diagnostic interne et du diagnostic externe, et puis tout le long du processus de la planification et de programmation : élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation. Cette nécessité a d'ailleurs été consacrée par la Circulaire du Chef du Gouvernement n° 07/2017 qui souligne la nécessité de mener des diagnostics sectoriels sensibles au genre pertinents dans une logique d'efficacité et de cohérence avec une gestion axée sur la performance sensible au genre. Il constitue une porte d'entrée incontournable et fondamentale.

Le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), dans le cadre de la conduite de ces missions, est également concerné par cette nécessité de mener un diagnostic genre afin d'identifier les enjeux liés aux questions d'égalité de genre dans le cadre de son secteur d'activité. Le MEF, dans le cadre de ses attributions, est notamment chargé des questions budgétaires et fiscales. Il a particulièrement la charge de l'élaboration de la loi de finances, de la définition, de la discussion et de l'élaboration des politiques fiscale et douanière ainsi que du suivi de leur mise en pratique. Il est en outre chargé du recouvrement des recettes publiques et du paiement des dépenses publiques.

Les politiques fiscale et douanière sont notamment mises en œuvre par deux structures clés : la Direction Générale des Impôts (DGI) et l'Administration des Douanes et Impôts indirectes (ADII) :

- La Direction Générale des Impôts est globalement chargée d'asseoir et recouvrer les impôts d'Etat, de gérer la taxe professionnelle pour le compte des Collectivités Locales, de s'assurer du respect de la loi fiscale, de lutter contre la fraude fiscale et de fournir au Gouvernement une expertise fiscale, notamment dans le cadre de l'élaboration des lois de finances et de la négociation des conventions de non double imposition avec les Etats étrangers. La DGI est structurée en cinq directions centrales, neuf directions régionales, 7 directions provinciales, 10 directions inter préfectorales et 4 directions préfectorales.

- L'ADII est chargée de concevoir et mettre en œuvre la politique douanière du pays en collaboration avec les organismes concernés par les questions douanières. Pour ce faire, elle assure des missions économiques, fiscales et sécuritaires.
 - Pour l'aspect économique, elle accompagne les entreprises opérant en douane dans les opérations d'import/export dans l'objectif d'améliorer leur compétitivité. Elle contribue également à la mise en œuvre de la politique économique nationale comme la mise en place des zones d'accélération industrielle, l'institution et l'application des mesures de défense commerciale et l'optimisation des schémas logistiques et financiers en faveur de réduction des coûts et des délais de dédouanement. Par ailleurs, elle contribue à l'amélioration du climat des affaires en luttant contre la contrebande et la contrefaçon tout en préservant la sécurité et la santé des consommateurs.
 - Concernant l'aspect fiscal, l'ADII perçoit plusieurs impôts, taxes et redevances dont les plus importantes le « Droit d'Importation – DI », la « TVA à l'import », la « Taxe Intérieure de Consommation – TIC » et la « Taxe Parafiscale à l'Importation – PFI ». Elle s'appuie dans cela sur le tarif douanier intégré dans son système d'information de dédouanement (BADR). Elle dispose également d'un système de marquage fiscal qui permet vérifier et suivre la perception de la TIC aussi bien sur les produits importés que ceux produits localement, soumis à cette taxe.

L'ADII s'appuie dans la réalisation de ses missions sur un réseau de 8 directions régionales et interrégionales, 2 directions de ports, en plus de 4 directions centrales. Les directions régionales et interrégionales sont composées de directions préfectorales/provinciales et/ou interpréfectorales/interprovinciales. Le personnel douanier est régi par un statut particulier. Il est composé de 2 types d'agents : les agents dits « actifs » portant l'uniforme militaire et exerçant les métiers de surveillance et de lutte contre la contrebande ; et les agents sédentaires exerçant les métiers de bureau et d'inspection des marchandises¹.

L'élaboration et la mise en œuvre de la politique fiscale et douanière implique des enjeux genre fondamentaux. D'ailleurs la question des liens entre genre, fiscalité et développement a fait l'objet de plusieurs analyses et réflexion dans les pays développés comme dans les pays en développement. Selon le Centre International pour la Fiscalité et le Développement (CIFD) ², il existe quatre grands arguments pour comprendre les effets sexospécifiques des dispositions fiscales :

- L'existence au sein du système fiscal de biais de genre explicites (traitement différent des hommes et des femmes) ou implicites (dispositions des systèmes fiscaux qui, en raison des normes sociales de genre, ont des impacts différents sur les hommes et les femmes) ;
- Les niveaux de revenus et leur suffisance pour le financement adéquat des services publics pertinents pour les femmes, notamment pour réduire le travail non rémunéré ;
- La question des femmes au sein de l'administration fiscale, l'impact de la féminisation sur les administrés ou encore sur la corruption, et leur accès à des postes de décision concernant la fiscalité ;
- Les frais d'utilisations et les taxes informelles qui, bien qu'ils se situent à la marge du système fiscal, peuvent impacter de manière différenciés les femmes et les hommes qui utilisent les services concernés.

¹ Voir l'organigramme de l'ADII - <https://www.douane.gov.ma/web/guest/notre-organisation>

² Tax and Genre in developing countries: What are the issues?, Anuradha Joshi, ICTD, Summary Brief Number 6 (Brief from Barnett, K. and Grown, C. (2004) Gender Impact of Government Revenue Collection: The Case of Taxation, London: Commonwealth Secretariat; Birchall, J. and Fontana, M. (2015) The Gender Dimensions of Expenditure and Revenue Policy and Systems, BRIDGE, Brighton: Institute of Development Studies.

En ce qui concerne plus spécifiquement les politiques douanières, la question du genre doit être posée, dans le cadre des problématiques de diversité et d'inclusion des femmes aux sein des administrations douanières, notamment dans leur composante paramilitaire mais aussi plus largement dans la perspective d'assurer un environnement commercial sûr et accessible aux femmes. A ce titre le genre fait partie des axes de réflexion et de travail de l'Organisation Mondiale des Douanes depuis 2013.

Dans le cas du Maroc, certains éléments de réflexion ont notamment été développés sur les biais genre explicites et implicites subsistant au sein du modèle fiscal en 2010 par le Centre de Recherche pour le Développement International³, mais méritent d'être actualisés et complétés par une réflexion plus globale sur les enjeux genre du secteur fiscal et douanier, au niveau législatif et administratif.

Le MEF s'est fortement engagé ses dernières années dans la réduction des inégalités femmes – hommes, notamment en tant que coordinateur de la mise en œuvre du chantier de la BSG, sur la base de la Loi Organique n°130-13. Le MEF s'est également penché sur les enjeux genre dans la composante administrative et la gestion des ressources humaines. A ce titre, en 2019 – 2020, une commission interne dédiée a mené une étude de grande ampleur sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la conciliation de la vie professionnelle et la vie personnelle des femmes fonctionnaires, qui a ciblé plus de 2 000 femmes fonctionnaires et a donné lieu à un diagnostic précis des problématiques rencontrées en matière de développement personnel, de gestion de temps et des sollicitations, de qualité de vie au travail et de gestion des interfaces. Sur cette base, un plan d'action a été élaboré pour répondre aux inégalités identifiées.

Conscient des enjeux et des défis importants dans le domaine de l'intégration du genre dans les politiques publiques, le Ministère de l'Economie et des Finances en partenariat avec ONU Femmes, souhaite réaliser un diagnostic genre dans le but d'identifier les principaux enjeux de genre impactant le secteur fiscal (fiscalité d'Etat) et douanier dans ses composantes législative et administrative, et de déterminer dans quelle mesure la dimension genre est prise en compte par le MEF dans l'élaboration et la mise en œuvre de ses politiques. Cet exercice vise à établir pour le MEF la situation de référence genre et à garantir l'intégration de la dimension genre dans l'action législative et administrative du Ministère en matière fiscale et douanière.

II. Objectif Général :

Identifier et expliquer les enjeux genre au sein du système fiscal (fiscalité d'Etat) et douanier marocain, ainsi que la pertinence des rôles et des responsabilités des acteurs du secteur, en vue de proposer des recommandations et des pistes d'amélioration pour le renforcement de l'intégration du genre dans l'action législative et administrative du Ministère de l'Economie et des Finances.

III. Résultats attendus

1. **Un diagnostic genre sectoriel est élaboré**, suivant une méthodologie participative, multi-niveaux et multi-acteurs, basé sur des données quantitatives et qualitatives, qui présente de manière détaillée et contextualisée (différences régionales, locales, etc.) l'état des lieux des inégalités/discriminations/biais basés sur le genre subsistant dans le système fiscal (fiscalité d'Etat) et douanier, ainsi que les lacunes existantes, tant au niveau législatif, qu'au niveau programmatique et institutionnel.
2. **Des recommandations pour le renforcement de l'intégration du genre dans l'action fiscale et douanière du Ministère**, notamment pour l'identification d'objectifs et d'indicateurs sur l'égalité de genre dans les programmes en phase d'identification et de formulation (en cohérence avec le Programme National Intégré pour l'autonomisation des femmes et des filles à l'horizon 2030, Maroc-Attamkine, et les ambitions articulées dans la loi cadre pour portant la réforme fiscale ainsi que dans

³"Gender equality and taxation in Morocco", Ahmed El Bouazzaoui, Abdessalam Fazouane, Hind Jalal and Salama Saidi, in *Taxation and Gender Equity, A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries*, Caren Grown and Imraan Alodia, IDRC, 2010

le Nouveau Modèle de Développement) sont proposées et **une feuille de route pour leur mise en œuvre** est élaborée de manière participative ;

3. **Le MEF est accompagné pour l'intégration du genre** non seulement au niveau de sa programmation budgétaire, ainsi qu'au niveau d'autres actions qualitatives liées au genre que le MEF peut prendre, telles que des propositions de mesures fiscales dans le Projet de loi de finances concernant certaines catégories.

Le résultat de cette mission ne doit pas se limiter à une description du contexte mais un guide pratique avec des recommandations concrètes, opérationnelles et orientées pour la prise de décisions. L'information doit être élaborée et présentée de manière que les responsables de programmes aient des informations claires (aux niveaux macro, méso et micro avec des éléments comparatifs géographiques) sur les enjeux économiques et sociaux de la question genre sur les programmes fiscaux et douaniers du MEF, le cadre légal, la participation des acteurs (publics et société civile) et la disponibilité des statistiques. Elle devra permettre à la stratégie ministérielle de prendre en compte les questions liées au genre dans la programmation budgétaire du département, ses objectifs et ses projets.

IV. Public cible

Le Département de l'Économie et des Finances, et plus spécifiquement la Direction Générale des Impôts et l'Administration des Douanes et des Impôts Indirect, sont le public cible principal. Le diagnostic genre visera également à orienter l'appui des partenaires techniques et financiers du MEF en matière d'intégration du genre.

V. Description des tâches

1. Préparation et cadrage de la mission

Sur la base d'une **réunion de cadrage** en distanciel et d'une revue documentaire préliminaire, le soumissionnaire produira un rapport de démarrage incluant ce qui suit :

- Les concepts clés, les grandes questions de recherche, les cadres d'analyse mobilisés
- La méthodologie adoptée explicitée de façon concise, avec une proposition d'échantillonnage, les régions concernées par l'échantillonnage, et un calendrier d'exécution des étapes et des tâches.
- Un benchmark synthétique des bonnes pratiques internationales au niveau législatif et administratif en matière d'intégration du genre dans les politiques fiscales (fiscalité d'Etat) et douanières ;
- Un plan de communication avec des propositions d'actions visant à sensibiliser les parties prenantes au processus d'élaboration du diagnostic, faciliter leur mobilisation et la diffusion des résultats et recommandations.
- Tous les instruments utilisés (guide d'entretiens et/ou de focus groupes, liste des documents mobilisés dans la revue documentaire et personnes ressources impliquées dans l'analyse et programme des réunions et des ateliers) figureront en annexe.

Le rapport de démarrage sera présenté lors d'une **réunion de lancement en présentiel** impliquant l'ensembles des parties prenantes du diagnostic et qui marquera le lancement du diagnostic.

2. Analyse genre du système fiscal et douanier au Maroc

Le soumissionnaire devra mener **une revue documentaire approfondie** des documents légaux et réglementaires encadrant le système fiscal et douanier, les documents stratégiques et programmatiques du Ministère de l'Economie et des Finances, ainsi que des données disponibles et de tout autre document pertinent. Il devra également mener **une collecte de données sur le terrain**, à travers des focus groupes et

entretiens avec les acteurs clés du secteur **au niveau central, ainsi qu’au niveau décentralisé auprès d’un échantillon de six régions** (voir détail des régions ciblées dans la partie VI).

Sur la base de ces éléments, le prestataire devra produire un **rapport de diagnostic** préliminaire (max. 50 pages) sur la base d’un canevas qui lui sera fourni, ainsi qu’une **présentation PowerPoint** présentant les principaux résultats et recommandations.

Le rapport fera l’objet d’une **réunion de restitution en présentiel** auprès de l’équipe projet et les points focaux du projet à la DGI et l’ADII. Le rapport sera finalisé sur la base des retours de l’équipe projet et des fiscalistes, juristes, gestionnaires de RH de la DAAG, la DGI et l’ADII.

Le rapport diagnostic comportera deux aspects clés :

a) Analyse de la situation actuelle

Cette partie fournira un aperçu de la situation actuelle du domaine fiscal (fiscalité d’Etat) et douanier sur l’égalité de genre. L’analyse sera présentée sous un format qui identifie « les forces et les faiblesses » en tenant compte des disparités géographiques. Celle-ci examinera les divers facteurs de causalité interdépendants et les présentera sous forme d’arbre à problème accompagné d’une interprétation, et mettra en évidence les facteurs de changement sous forme de chaîne de résultats accompagnée d’une théorie du changement.

Le diagnostic sectoriel genre sera un document analytique et opérationnel basée sur les données collectées, au regard notamment des pratiques internationales en matière de genre et fiscalité identifiés dans la phase de cadrage. Afin d’atteindre ses objectifs, le diagnostic devra respecter les niveaux d’analyse suivants :

- **Au niveau méta :** L’analyse méta porte sur les normes et les valeurs sociales et culturelles qui conditionnent les rôles des femmes et des hommes dans la société et qui impactent leur accès aux droits, services et opportunités et leur relation au système fiscal, notamment : les relations différenciées des femmes et des hommes à l’emploi formel et rémunéré, le rôle des femmes dans l’économie de soin non rémunérée, les différences de genre en matière de dépenses de consommation, ainsi que les différences de genre en matière de droits de propriété et de possession d’actifs.
- **Au niveau macro :** Il s’agit de procéder à l’analyse des dispositions juridiques, des politiques et stratégies gouvernementales nationales et sectorielles existantes en matière d’égalité de genre et leur intégration dans le cadre juridique fiscal et douanier (Code Général des Impôts, Loi 47-06 sur la fiscalité locale, le code des douanes et des impôts indirects, etc.), des), et dans la stratégie et la programmation budgétaire du MEF (notamment dans les programmes budgétaires exécutés par la DGI et l’ADII).
- **Au niveau méso / institutionnel :** Il s’agit d’identifier dans quelle mesure les acteurs et partenaires clés ont institutionnalisé l’approche genre. Ce niveau analyse les capacités organisationnelles, structurelles et techniques des acteurs et partenaires du département (notamment ses structures en charge de l’égalité). Ce niveau évalue l’ancrage du genre dans les aspects internes/administratifs, notamment dans la gestion des ressources humaines, sur la question de la conciliation de la vie privée et la vie professionnelle et l’accès des femmes aux postes de décision. L’analyse inclura notamment le niveau déconcentré avec les Direction régionales, provinciale, inter préfectorales et préfectorales faisant partie de l’échantillon.
- **Au niveau micro/ groupes cibles :** Il s’agit d’analyser l’impact genre des politiques fiscales et douanières sur les écarts entre femmes et hommes en contact avec l’administration fiscale et douanière, notamment celles et ceux en situation de vulnérabilité, sur leurs rôles et responsabilités, leur accès et leur contrôle des ressources et aux opportunités socio-économiques. C’est également

In case of diparency the english version will prevail

à ce niveau que sera analysé sous l'angle du genre les interactions entre l'administration fiscale et douanière et ses administré.e.s.

Les données quantitatives seront désagrégées dans la mesure de leur disponibilité selon le sexe et d'autres critères (tranches d'âge, vulnérabilités, milieu urbain/rural, statut professionnel, etc.). S'il n'existe pas de données désagrégées par sexe ou si celles-ci sont obsolètes (par exemple des données qui datent de plus de 5 ans) cela doit être précisé et brièvement expliqué, et des recommandations pour leur production doivent être proposées.

Les domaines d'inégalité recherchés sont en liaison avec le Programme National Intégré d'Autonomisation Economique des Femmes et des Filles à l'horizon 2030 (Maroc-Tamkine) et tiennent compte des engagements du MEF dans le programme, ainsi que des axes et cibles stratégiques du Nouveau Modèle de Développement.

b) Recommandations

Cette partie indiquera des propositions de recommandations, élaborée sur la bases des constats de l'analyse et à la lumière des bonnes pratiques internationales en matière de fiscalité sensible au genre pour :

- Adapter la stratégie du Ministère de l'Economie et des Finances pour y intégrer de manière transversale et/ou ciblée (selon les besoins détectés) la dimension du genre ;
- Proposer la mise en œuvre les mesures fiscales adaptées (Les mesures fiscales recommandées doivent être accompagnées de leur fréquence et de leurs différentes syntaxes dans les législations étrangères, notamment les pays de l'OCDE, le CIAT) ;
- Adapter les programmes pour aborder les objectifs d'égalité entre les sexes et en mesurer la progression ;
- Concevoir/formuler de nouveaux projets quand cela est pertinent et possible ;
- Identifier les résultats et indicateurs pour l'égalité entre les sexes, en cohérence avec la stratégie du MEF et la stratégie de chaque programme;
- Assurer le suivi et le traçage des données adéquates et appuyer une exploitation efficace de ces informations dans le cadre des exercices de monitoring et de reporting (notamment le rapport genre);
- Mettre en place des mécanismes d'intégration transversale de la thématique genre dans l'action du Ministère de l'Economie et des Finances (institutionnalisation de l'égalité de genre) ;
- Renforcer les synergies et la cohérence entre les actions soutenues par le Ministère de l'Economie et des Finances en matière d'égalité entre les sexes et d'autres acteurs et instances identifiés (Cf. Carte d'acteurs).

3. Co-élaboration des modalités de mise en œuvre des recommandations

Sur la base de la version finale du rapport et des ultimes observations de l'équipe projet sur les conclusions de l'analyse et les recommandations, le soumissionnaire tiendra au moins 3 ateliers de travail d'une demi-journée chacun en présentiel ou en distanciel, dans l'objectif d'encadrer l'identification par les différentes parties prenantes au sein du MEF et des Directions concernées, des modalités pratiques de mise en œuvre des recommandations retenues. Ces propositions sont soumises à l'appréciation de MM. les DG de la DGI et de l'ADII, puis Mme et M. les Ministres, pour arrêter, le cas échéant, les mesures à retenir ainsi que leurs prérequis et acteurs.

4. Accompagnement du Ministère de l'Economie et des Finances

Le soumissionnaire animera au moins 12 sessions d'accompagnement en présentiel ou en distanciel avec les représentants du MEF au niveau central et régional afin d'appuyer la mise en œuvre des recommandations retenues. A l'issue de chaque session d'accompagnement, une fiche technique sera

In case of discrepancy the english version will prevail

produite, sur la base des échanges et des décisions prises dans le cadre de la session, et qui servira de documents du suivi et d'orientation pour la poursuite de l'intégration du genre dans les programmes du MEF.

5. Clôture de la mission

Le soumissionnaire devra enfin produire un rapport de fin de mission qui devra reprendre les PV des réunions de restitution et les fiches techniques d'accompagnement finalisées sur la base des échanges tenus lors des sessions d'accompagnement. Il permettra de tirer les principaux constats de la mission, les leçons apprises et les recommandations pour de futures missions similaires.

VI. Durée et calendrier de la mission

La durée de cette prestation est de 8 mois.

Le soumissionnaire proposera dans son offre technique un planning détaillé pour le déroulement de la mission en se basant sur les phases décrites ci-dessus.

Lieux de la prestation

La mission aura lieu à Rabat avec des déplacements (visites d'études) prévus dans **six régions**. Une partie du travail des expert.e.s pourra être effectuée à distance. Ce travail à distance sera autorisé préalablement selon un calendrier validé par le comité de suivi.

Les régions qui seront ciblées par l'étude seront les suivantes :

- La région de Rabat-Salé-Kénitra
 - La direction régionale de Rabat-Salé-Kénitra pour l'ADII;
 - Direction Provinciale de Kénitra pour la DGI
 - Direction Inter Préfectorale des Grandes Entreprises, Rabat pour la DGI
- La région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima:
 - La direction régionale de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, la direction des douanes du Port de Tanger Med pour l'ADII;
 - La direction régionale de Tanger pour la DGI.
- La région de Casablanca-Settat:
 - La direction régionale de Casablanca-Settat et la Direction des douanes du Port de Casablanca pour l'ADII,
 - La Direction Préfectorale de Nouasseur (Aéroport Mohammed V),
 - Zone d'accélération industrielle de Nouasseur (Midparc),
 - Magasin et aire de dédouanement à Casablanca (à préciser par la suite),
 - Direction Préfectorale des personnes Physiques d'Anfa, Casablanca pour la DGI
- La région de l'Oriental:
 - La direction régionale de l'Oriental pour l'ADII;
 - La direction régionale de l'Oriental pour la DGI ;
- La région de Souss-Massa:
 - La direction régionale d'Agadir pour l'ADII;
 - La Direction régionale d'Agadir pour la DGI ;
- La région de Marrakech-Safi :

In case of diparency the english version will prevail

- Direction Régionale de Marrakech pour la DGI
- La Direction Interrégionale du Centre Sud pour l'ADII

Tout changement de région et/ou structure devra faire l'objet d'un accord de l'équipe de projet.

VII. Livrables prévus

Les 4 livrables finaux attendus sont :

Livable 1 : Un rapport de démarrage (maximum 30 pages, hors annexes) et une présentation Power Point reprenant les points clés qui comportera :

- Les enjeux de la mission et les questions de recherche
- La méthodologie retenue y compris des outils de collecte des données et d'analyse, la méthode d'échantillonnage et le plan de travail
- Un calendrier détaillé proposé de la mission
- Le mécanisme de gouvernance et de coordination de la mission
- Une anticipation des éventuelles difficultés pressenties qui pourraient entraver la réussite de la mission et les moyens qui seront mis en œuvre pour les prévenir et les résoudre (matrice des risques)
- Un benchmark international sur les bonnes pratiques de politiques / mesures fiscales pour l'égalité de genre
- Un plan de communication visant à faciliter la mobilisation des parties prenantes et la diffusion des résultats de l'étude une fois finalisée
- Une proposition initiale de liste d'institutions et de personnes à rencontrer.

Livable 2 : Un rapport de diagnostic genre sectoriel avec des recommandations concrètes pour l'intégration du genre au niveau de la stratégie et des programmes ainsi que pour l'institutionnalisation du genre au niveau de la politique fiscale et douanière du MEF (maximum 50 pages, hors annexes) et une présentation Power Point reprenant les points clés.

- Le rapport de diagnostic doit être daté et inclure un résumé exécutif, une liste des abréviations, une table des matières, une bibliographie, une liste des annexes, des tableaux et des figures, et doit veiller à l'utilisation d'un langage inclusif.
- Le rapport doit être accompagné d'un dossier en format numérique intégrant les documents de référence sur lesquels l'analyse s'est basée.

Livable 3 : Un rapport contenant les modalités de mises en œuvre des recommandations (max. 15 pages).

Livable 4 : Les fiches techniques relatives aux sessions d'accompagnement pour la mise en œuvre des recommandation.

Livable 5 : Un rapport de fin de mission sur l'ensemble des activités, compilant les PV des réunions de restitution, les fiches techniques des sessions d'accompagnement, et tirant les principaux constats de la mission, les leçons apprises et les recommandations pour de futures missions similaires.

Les propositions des prestataires, ainsi que l'ensemble des livrables, doivent être soumises en langue française.

Une réunion en ligne a été programmée le mercredi 06/04/2022 à 11h00 afin que les prestataires puissent poser leurs questions aussi bien au sujet des présents termes de références qu'au sujet de la plateforme d'ONU Femmes pour soumettre leurs offres. Merci de trouver ci-dessous le lien et le code :

<https://unwomen.zoom.us/j/94901427859?pwd=RFVlc1VYd003bGVMTIV2NVYvSzhyZz09>

ID de réunion : 949 0142 7859

Code secret : C7m6*Tm

METHODE ET CRITERES D'EVALUATION

1. Evaluation préliminaire :

L'évaluation préliminaire sera réalisée afin de déterminer si les offres respectent les exigences administratives de la demande de proposition. Les propositions sont vérifiées pour s'assurer de leur conformité avec les exigences suivantes :

Critères	Documents permettant d'établir la conformité
Intégralité de la proposition	Tous les documents et la documentation technique demandés dans les instructions au soumissionnaire ont été fournis et sont complets
Le soumissionnaire accepte les conditions générales de contrat d'ONU Femmes	Formulaire de soumission de proposition (formulaire en ligne)
La durée de validité de l'offre est respectée	Formulaire de soumission de proposition (formulaire en ligne)
L'offre est complète et remplit les conditions d'éligibilité	Formulaire de soumission de proposition (formulaire en ligne)

Critères d'éligibilité	Documents permettant d'établir la conformité
Le soumissionnaire est enregistré dans les registres légaux (Registre de commerce, tribunal administratif...)	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)
Les soumissionnaires ne figurent pas parmi les fournisseurs suspendus par les Nations Unies ;	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)
Les soumissionnaires n'ont pas eu d'expériences négatives au préalable avec le Bureau d'ONU Femmes Maroc ;	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)
Le soumissionnaire n'est pas déclaré en faillite, n'est pas impliqué dans une procédure de faillite ou de redressement judiciaire, et il n'y a pas de jugement ou d'action en justice en cours contre le soumissionnaire qui pourrait nuire à ses activités dans un avenir prévisible	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)
Les offres sont signées par la personne habilitée à signer au nom du soumissionnaire, y compris une procuration si stipulée ;	Formulaire d'information du proposant (formulaire en ligne)

Critères de qualification	Documents permettant d'établir la conformité
Historique des contrats non performants : La non-exécution d'un contrat n'est pas due à une défaillance du contractant au cours des trois dernières années.	Formulaire d'éligibilité et de qualification (Formulaire en ligne)
Historique des litiges : Pas d'historique cohérent des décisions de justice/arbitrage à l'encontre du prestataire des 3 dernières années.	Formulaire d'éligibilité et de qualification (Formulaire en ligne)
Expérience antérieure :	
Minimum d'années d'expérience pertinente.	Formulaire d'éligibilité et de qualification (formulaire en ligne) / Proposition technique
Minimum de contrats de valeur, de nature et de complexité similaires mis en œuvre au cours des 3 dernières années. (Pour les JV/Consortium/Association, toutes les parties doivent satisfaire cumulativement à cette exigence).	Formulaire d'éligibilité et de qualification (Formulaire en ligne)
Situation financière:	
Liquidité : le ratio actif moyen à court terme / passif à court terme au cours des trois dernières années doit être égal ou supérieur à 1. Le fournisseur doit inclure dans sa proposition des bilans vérifiés couvrant les deux dernières années	Copie des états financiers / bilans vérifiés pour les trois dernières années. / Formulaire d'éligibilité et de qualification (Formulaire en ligne)

Evaluation de la proposition technique :

La proposition technique est évaluée et examinée afin de déterminer si elle répond aux besoins exprimés dans le présent document. La qualité de chaque proposition technique sera évaluée conformément aux critères d'évaluation technique et barèmes suivants :

Critère 1. Expérience et Capacité du soumissionnaire (Expertise de l'organisation soumettant la proposition)		Points obtenus
1.1	Structure Organisationnelle Foot note au soumissionnaire : Fournir une brève description de l'entité soumissionnaire (type de l'entreprise, année de constitution, capital, définition des activités principales, effectif, taille de l'organisation, solidité de la gestion...)	20
1.2	<ul style="list-style-type: none"> Informations sur la situation financière du soumissionnaire qui n'indiquent pas de problèmes financiers, tels que la valeur nette des capitaux propres négative, association à une faillite, insolvabilité, mise sous séquestre, litiges majeurs, privilèges, jugements ou mauvaises cotes de crédits ou historique de paiement Information indiquant que le soumissionnaire n'est pas en faillite, n'est pas impliqué dans une procédure de mise en faillite ou de mise sous séquestre, et il n'y a aucun jugement ou action en justice contre lui qui pourrait nuire à ses activités dans un avenir proche. Foot note au soumissionnaire : Capacité financière : le soumissionnaire doit démontrer sa capacité financière en fournissant les documents suivants : Bilan des 2 dernières années, RC modèle J / Maroc ou attestation de non-liquidation pour les soumissionnaires en dehors du Maroc, attestation d'inscription aux impôts).	30
1.3	Pertinence des connaissances spécialisées : Expérience requise dans le domaine de l'égalité de genre . Foot note au soumissionnaire : Décrire des expériences similaires avec d'autres organisations. Fournir au minimum 3 attestations de référence relatives aux projets similaires menés indiquant : le nom du client, valeur du contrat, période la performance, la nature des biens et services fournis, contact du client (nom, tel, email)	100
Total des points pour les critères 1. Expérience et capacité du soumissionnaire		150
Critère 2. Méthodologie et Plan de travail (Méthodologie proposée)		Points obtenus
2.1	Analyse du contenu, méthodologie – Analyse du contenu, méthodologie – y compris la compréhension du soumissionnaire du travail d'ONU Femmes, l'adhésion aux principes d'achat et aux termes de référence. Foot note au soumissionnaire : Fournir une description de l'approche, de la méthodologie et de la gestion des ressources du soumissionnaire pour réaliser la prestation. Expliquer la compréhension du soumissionnaire des besoins décrits dans les TdRs. Identifier les lacunes dans la description des besoins de la prestation sur la base des informations fournies. Décrire comment le soumissionnaire se conformera aux principes du Procurement d'ONU Femmes si une opération d'achat est effectuée au nom d'ONU Femmes. Les principes généraux du Procurement d'ONU Femmes : a) Meilleur rapport qualité / prix. B) Équité, intégrité et transparence. C) Concurrence effective. D) L'intérêt supérieur d'ONU Femmes	250
2.2	Gestion – chronologie des livrables Foot note au soumissionnaire : Fournir un retroplanning détaillé pour la mise en œuvre des prestations demandées conformément aux TdRs. Les activités doivent être correctement séquencées, logiques et réalistes.	50
Total des points pour le critère 2. Méthodologie et Plan de travail		300
Critère 3. Plan des ressources, Personnel clé (Qualification et compétences de l'équipe proposée)		Points obtenus

3.1	<p>Curriculum vitae de l'équipe proposée qui sera impliquée à temps plein ou à temps partiel. Soumettre un organigramme indiquant le lieu du soumissionnaire (ville et pays), les rapports hiérarchiques, ainsi qu'une description de la structure de l'équipe.</p> <p>Indiquer la disponibilité des ressources en termes de personnel et équipements nécessaires pour l'exécution des TdRs. Décrire la structure de l'équipe/personnel proposé(e) et les tâches (y compris la supervision) qui seront attribuées à chacun.e pour la réalisation de la prestation demandée.</p> <p>Expert.e I : Chef.fe d'équipe spécialiste Genre et politiques publiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation universitaire supérieure (au moins Bac+5) en sciences économiques et sociales, genre, droits humains ou équivalent ; - Minimum 10 années d'expérience en matière de d'appui aux politiques publiques et/ou politiques de développement dont au moins 6 ans en matière d'intégration du genre, notamment au niveau international; - Au moins 2 expériences de conduite d'études, de diagnostic et/ou d'audit genre (notamment d'évaluation de politiques publiques ou programmes de développement) ; - Au moins 2 expériences d'accompagnement et/ou de renforcement de capacité d'institutions publiques sur les questions de genre ; - Au moins une expérience attestant d'une bonne connaissance du contexte marocain serait un atout ; - Excellentes compétences de rédaction en langue française <p>Expert.e II : Expert en politiques fiscales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation universitaire supérieure (au moins Bac+5) en administration publique, droit fiscal, sciences économiques ou équivalent ; - Minimum 8 années d'expérience en matière de politiques fiscales, réformes fiscales et/ou droit fiscal, notamment au niveau international ; - Au moins une expérience en lien avec les questions l'égalité de genre et/ou du développement, des droits humains ; - Au moins une expérience attestant d'une bonne connaissance du contexte fiscal marocain serait un atout ; - Excellentes compétences de rédaction en langue française ; - La maîtrise de l'arabe est un atout. <p>Expert.e III : Assistant.e de recherche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation universitaire supérieure (au moins Bac+5) en sciences politiques, sciences économiques et sociales, genre, droits humains ou équivalent ; - Minimum 3 années d'expérience en matière de recherche et d'études dans le domaine économie et social, - Au moins 3 expériences dans la collecte et l'analyse de données qualitative et quantitatives, notamment dans la conduite d'entretiens et de focus groupes ; - Excellentes compétences de rédaction en langue française ; - La maîtrise de l'arabe est un atout. <p>Profil sur l'égalité de genre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le soumissionnaire est fortement encouragé à inclure des informations sur le pourcentage de femmes : (1) employées dans l'entité, (2) occupant des postes de Direction, (3) actionnaires. 	250
-----	---	-----

	<ul style="list-style-type: none"> • Ceci ne sera pas un critère d'évaluation, à moins que deux offres soient identiques (c.-à-d. ayant obtenu le même nombre de points totaux dans le cas de la méthode d'évaluation cumulative et/ou en cas de prix identique dans le cas de devis techniquement conformes/acceptables). • Bien que cela ne soit pas un facteur d'évaluation, ONU Femmes collecte ces données à des fins statistiques, en vue d'appuyer son mandat de promotion de l'égalité entre hommes et femmes et d'autonomisation des femmes. • Les soumissionnaires sont également invités à : (1) devenir signataire des d'autonomisation des femmes (si plus de 10 employés) http://weprinciples.org/Site/PrincipleOverview ; ou (2) signer l'accord volontaire visant à promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (si moins de 10 salariés). • Les bonnes pratiques d'entreprises favorisant l'égalité de genre se trouvent ici: http://weprinciples.org/Site/CompaniesLeadingTheWay/ 	
Total des Points pour Critère 3. Plan des ressources, Personnel clé		250

Modèle CV :

Nom :		
Fonction pour cette mission :		
Nationalité :		
Compétences linguistiques :		
Education et autres qualifications/		
Expériences Professionnelles :		
De [année] : _____ [année] : _____		
Employeur : _____		
Postes occupés : _____		
Expérience pertinente (de la plus récente ; Parmi les missions dans lesquelles le personnel a été impliqué, indiquer les renseignements suivants concernant ces affectations qui illustrent la capacité du personnel à gérer les tâches répertoriées dans le cahier des charges (insérer autant de cases des expériences pertinentes que nécessaire)		
Période : De - A	Nom du projet/Organisation :	Titre du poste, les caractéristiques de projet principal et activités entreprises
Références		
(Nom/fonction/Organisation/Contact– Téléphone ; Email)		

VERSION ORIGINALE DU RFP EN ANGLAIS

Terms of Reference

TOR shall include:

- *Background information on the project;*
- *Objectives of the assignment;*
- *Scope of work, consistent with the budget;*
- *Deliverables (see sample chart below) that shall be submitted for approval;*
- *Period of performance and the review/approval time required;*
- *Selection criteria (see sample "minimum requirements", qualifications and performance or other standards the Contractor shall fulfil;*
- *Provisions for monitoring and evaluation of performance; and*
- *If applicable, a detailed list of all inputs and services which will be provided to the contractor by UN Women or where applicable by the government counterpart, in order to perform the contract.]*

- **DELIVERABLE SCHEDULE**

Deliverable	Timeframe
<i>Deliverable 1</i>	<i>1 January 2030</i>
<i>Deliverable 2</i>	<i>1 January 2035</i>
<i>Deliverable 3</i>	<i>1 January 2040</i>

AND/OR

- **RESOURCE REQUIREMENTS**

Description	Unit of Measure	Quantity
<i>Item/Service 1</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>
<i>Item/Service 2</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>
<i>Item/Service ...</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>
<i>Item/Service ...</i>	<i>XX</i>	<i>XX</i>

In case of diparency the english version will prevail

Evaluation Criteria

Preliminary Examination Criteria

All criteria will be evaluated on a Pass/Fail basis and checked during Preliminary Examination.

Criteria	Documents to establish compliance
Completeness of the Proposal	All documents and technical documentation requested in Instructions to Vendor have been provided and are complete
Vendor accepts UN Women General Conditions of Contract	Proposal Submission Form (Online Form)
Proposal Validity	Proposal Submission Form (Online Form)
Proposal Security with compliant validity period	If applicable. Proposal Security format.
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.

Minimum Eligibility and Qualification Criteria

Minimum eligibility and qualification criteria will be evaluated on a Pass/Fail basis.

If the Proposal is submitted as a Joint Venture, Consortium or Association, each member should meet the minimum criteria, unless otherwise specified.

Eligibility Criteria	Documents to establish compliance
Vendor is a legally registered commercial entity ⁴	Proposer Information Form (Online Form)
Vendor is not suspended, nor otherwise identified as ineligible by any UN Organization, the World Bank Group or any other International Organisation in accordance with Instructions to Vendors.	Proposal Submission Form (Online Form)
No conflicts of interest in accordance with Instructions to Vendors.	Proposal Submission Form (Online Form)
The Vendor has not declared bankruptcy, in not involved in bankruptcy or receivership proceedings, and there is no judgment or pending legal action against the vendor that could impair its operations in the foreseeable future	Proposal Submission Form (Online Form)
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.

Qualification Criteria	Documents to establish compliance
Litigation History: No consistent history of court/arbitral award decisions against the vendor for the last 3 years.	Eligibility and Qualification Form (Online Form)
Previous Experience of the organization:	
Minimum Click or tap here to enter number. years of relevant experience.	Eligibility and Qualification Form (Online Form) / Technical Proposal

⁴ Legally registered commercial entity – entity with legal status as a firm(s) with a valid registration to enter into a binding commercial contract with UN Women.

Minimum Click or tap here to enter number. contracts of similar value, nature and complexity implemented over the last 3 years, or (For JV/Consortium/Association, all Parties cumulatively should meet requirement).	Eligibility and Qualification Form (Online Form)
Financial Standing:	
Liquidity: the ratio Average current assets / Current liabilities over the last 3 years must be equal or greater than 1. Vendor must include balance sheets (audited or certified) in their Proposal covering the last three years.	Copy of financial statements for the last three years. / Eligibility and Qualification Form (Online Form)
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.
Click or tap here to enter text.	Click or tap here to enter text.

Technical Evaluation Criteria

Section 1. Vendor's qualification, capacity and experience			Points
1.1	Reputation of organization and staff credibility / reliability / industry standing Offeror shall provide a brief description of the organization, including the year and country of incorporation, and types of activities undertaken		xx
1.2	General Organizational Capability Offeror shall:		xx
	a) Outline General Organizational Capability which is likely to affect implementation (i.e. management structure, financial stability (including annual turnover for the last three years) and project financing capacity, size of the organization, strength of project management support e.g. project management controls, global networking, financial stability).	xx	
	b) Include a description of past and present experience and relationships that have a direct relationship to the performance of the Terms of Reference. Include relevant collaborative efforts the organization may have participated in.	xx	
	c) Explain any partnerships with local or other organizations relevant to the performance of the Terms of Reference. Special attention should be given to providing a clear picture of roles, responsibilities, reporting lines and accountability. Letters of commitment from partners and an indication of whether some or all have worked together previously.	xx	
	d) Explain whether any work would be subcontracted, to whom, how much percentage of the work, the rationale for such, and the roles of the proposed sub- contractors. Special attention should be given to providing a clear picture of the role of roles, responsibilities, reporting lines and accountability.	xx	
1.3	Relevance of specialized knowledge and experience on similar engagements done in the region / country Offeror shall:		xx
	a) Provide information confirming relevance of: - Specialized Knowledge - Experience on Similar Programme / Projects - Experience on Projects in the Region	xx	
	b) Describe the experience of the organization performing similar goods, services or works. Experience with another UN organizations/ major multilateral / or bilateral programmes is highly desirable.	xx	

	c) Provide at least 3 references with the following information: - Client - Contract value - Period of performance (from/to) - Role in relation to undertaking the goods/services/works - Reference Contact Details (Name, Phone, Email)	xx	
1.4	<u>Quality assurance procedures, risk and mitigation measures</u> Offeror shall describe the potential risks for the performance of the Terms of Reference that may impact achievement and timely completion of expected results as well as their quality. Describe measures that will be put in place to mitigate these risks and ensure quality assurance. Provide certificate (s) for accreditation of processes, policy e.g. ISO etc.	xx	
1.5	<u>Organization Commitment to Sustainability</u> Offeror shall inform whether: • Organization is compliant with ISO 14001 or ISO 14064 or equivalent • Organization is a member of the UN Global Compact • Organization demonstrates significant commitment to sustainability through some other means (for example internal company policy documents on renewable energies, disability inclusion or membership of trade institutions promoting such issues) • If applicable, submit Compliance Certificates, Accreditations, Markings/Labels, and other evidence of the Vendor's practices which contributes to the ecological sustainability and reduction of adverse environmental impact (e.g. use of non-toxic substances, recycled raw materials, energy-efficient equipment, reduced carbon emission, etc.), either in its business practices or in the goods it manufactures.	xx	
Total Points for Section 1			xxx
Section 2. Proposed methodology approach and implementation plan			Points
	<u>Analysis Approach, Methodology</u> Offeror shall:		
2.1	a) Provide in sufficient detail a description of the organization's approach and methodology for meeting or exceeding the requirements of the Terms of Reference;	xx	xx
	b) Explain the organization's understanding of UN Women's needs for the goods/services/works and how the different service elements shall be organized, controlled and delivered;	xx	
	c) Describe the available performance monitoring and evaluation mechanisms and tools and how they shall be adopted and used for a specific requirement;	xx	
2.2	<u>Management - timeline, deliverables and reporting</u> Offeror shall provide a detailed description of how the management for the requested goods/services/works will be implemented to achieve the requirements of the Terms of Reference. The activities in the implementation plan should be properly sequenced, logical and realistic.	xx	
2.3	<u>Sustainability-related approach to the service/work required</u> Offeror shall: a) Provide a detailed description of the methodology for how the organization/firm will achieve the Terms of Reference of the project, keeping in mind the appropriateness to local conditions, project environment and sustainability considerations.	xx	
Total Points for Section 2			xxx
Section 3. Management Structure and Key Personnel			Points
	<u>Composition of the team</u> The offeror shall:		
3.1	a) Describe the availability of resources in terms of personnel and facilities required for the Terms of Reference.	xx	xx
	b) Describe the structure of the proposed team/personnel, and the work tasks (including supervisory) which would be assigned to each.	xx	
	c) Provide an organigram illustrating the office location (city and country), reporting lines, together with a description of such organization of the team structure, should be submitted.	xx	

In case of diparency the english version will prevail

	d) For each of the key personnel provide the CV using the format provided [delete if not applicable].	xx	
3.2	<p><u>Gender Profile</u></p> <p>The offeror shall provide information on the gender profile of the organization:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Women-owned Business status – whether the entity is owned, controlled or managed by at least 51% women; - Proportion of women in managerial position; - Gender balance of the proposed project/team; - Policies in place that contribute to gender equality; - Details of any women-owned or women-led subcontractors that will be engaged in the project, including at different tiers of their supply chain; - Gender parity policy in place; - Commitment to the Women’s Empowerment Principles (www.webs.org/join) - if more than 10 employees; - Agreement to signing of the Voluntary Agreement to Promote Gender Equality and Women’s Empowerment in case of contract award - if less than 10 employees; <p><i>The total for all sub-criteria below shall <u>not exceed 3%</u> of the total technical points (max. 20 of 700 points).</i></p> <p>Good practices of gender-responsive companies can be found here: http://weprinciples.org/Site/CompaniesLeadingTheWay/</p>	xx	
Total Points for Section 3			xxx
TOTAL POINTS			XXX

Format of Financial Proposal

The vendor is required to prepare the Financial Proposal following the below format and submit it in an envelope **separate** from the Technical Proposal as indicated in the Instruction to Vendors. The inclusion of any financial information in the Technical Proposal shall lead to disqualification of the Vendors. The Financial Proposal should align with the requirements of the Terms of Reference and the vendor's Technical Proposal.

Table 1: Summary of Overall Prices

	Total Amount
Professional Fees (from Table 2)	
Other Costs (from Table 3)	
Total Amount of Financial Proposal	

Table 2: Breakdown of Professional Fees

Name	Position	Fee Rate (per hour / day / month)	No. of hours / days / months	Total Amount
		A	B	C=A *B
[In-Country]				
[Home Based]				
Subtotal Professional Fees:				

Table 3: Breakdown of Other Costs

Description	Unit of Measure	Unit Price	Quantity	Total Amount
[International flights]	Return trip			
[Subsistence allowance]	Day			
[Local transportation costs]	Lump sum			
[Out-of-pocket expenses]				
[Other costs (specify)]				
Subtotal Other Costs:				

Table 4: Breakdown of Price per Deliverable / Activity

Deliverable / Activity description	Professional Fees (Table 2)	Other Costs (Table 3)	Total
[Deliverable 1]			
[Deliverable 2]			
[Deliverable 3]			
Etc.			