



المملكة المغربية
ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⴰⴳⴷⴰⵏⵜ
رئيس الحكومة
وزارة إصلاح الإدارة
والوظيفة العمومية

الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018 – 2021

4 تحولات هيكلية

4 دعومات رئيسية

24 مشروعا أساسيا

4 آليات تنفيذية



صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله

"إن إشكالية التدبير الفعال للموارد ومستلزمات النهوض بالتنمية الشاملة، يطرح بحدة مسألة نجاحة الإدارة العمومية ومؤسسات الدولة، مع ما يقتضيه الأمر من مراجعة أساليب عملها، وطرق تدبير الموارد العمومية، في اتجاه التوظيف الأمثل للإمكانات المتاحة.

ولا يخفى عليكم أن تحدي النجاحة مرتبط بشكل وثيق بتحدي التنافسية. فقيمة وفعالية الإدارات اليوم، تقاس بمدى إسهامها في تعزيز تنافسية بلدانها، لخوض المعركة الشرسة لاستقطاب الاستثمارات والكفاءات ورؤوس الأموال، وبما تفتحه من آفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوفير فرص الشغل، وخاصة للشباب.

إن الإصلاح الشامل والمندمج للإدارة العمومية يكتسي طابعا استعجاليا، بحكم الرهانات المطروحة عليه ضمانا للرعاية المستمرة للمرفق العام، وجودة الخدمات العمومية، مع ما يقتضيه ذلك من دعم للبعد الجهوي واعتماد اللاتمرکز الإداري، واعتماد للكفاءة والفعالية في تدبير الموارد البشرية."

مقتطف من الرسالة السامية التي وجهها صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله، إلى المشاركين والمشاركين في الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا المنظم من طرف وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية بالصخيرات بتاريخ 27 فبراير 2018 .

الفهرس

06	تقديم
14	التحويلات الهيكلية
18	الدعامات الرئيسية
21	المشاريع الأساسية
47	آليات التنفيذ
50	التعاون الدولي



تقديم

يقع إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية في صلب المشروع المجتمعي الراهن اعتبارا للدور الحاسم المنوط بالمرافق العمومية في إسناد التطور السياسي والاقتصادي ودعم النموذج التنموي الذي يطمح إليه المغرب.

فهذا الإصلاح يشكل، اليوم، مطلبا استعجاليا للهوض بالإدارة والوظيفة العمومية عبر إعادة هيكلتها وتعزيز قدراتها حتى تكون مؤهلة لكسب رهانات الحكامة الجيدة وقادرة على رعاية المصلحة العامة وخدمة المواطنين والمقاولات.

وعلى هذا الأساس، فإن الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة تتضمن التوجهات العامة التي من شأنها أن تدفع بالمسار الإصلاحي نحو إحداث تحولات هيكلية، إن على الصعيد التنظيمي والتدييري، أو على الصعيد التخليقي والرقمي، بهدف تطوير المرفق العام والخدمات العمومية.

ومن ثمة، يتخذ إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية صبغة تحويلية، مدمجة وشاملة، من أجل ضمان جودة الخدمات العمومية وكفاءة الموارد البشرية ورعاية المصلحة العامة.

والهدف من ذلك تحقيق النجاحة الإدارية في الاستجابة لمتطلبات المرتفقين من، وتحقيق الاندماج الحقيقي للمواطن بما يضمن مشاركته الفاعلة في الشأن العام.

إذا كان المغرب قد أفلح في كسب الرهانات الكبرى عبر تطوير بنائه السياسي وتعزيز تنافسيته الاقتصادية، فإن نموذجه التنموي واجه جملة من الصعوبات التي حالت دون تحقيقه للتنمية البشرية والاجتماعية المنشودة، بما يستجيب لمتطلبات المواطنين .

وقد شكلت الإدارة إحدى هذه الصعوبات، إذ لم تعد - رغم المحاولات الإصلاحية السابقة - تسير وتيرة التغيرات المجتمعية ولم تستطع مواكبة مستلزمات التنمية الشاملة بفعل العديد من الاختلالات البنيوية. فقد ظلت، في الكثير من الحالات، مفتقدة للكفاءة والابتكار وللحكمة الجيدة، مما جعل أداءها محدودا في دعم الاستثمار وخدمة المواطنين.

من هذا المنطلق، أصبح إصلاح الإدارة العمومية مطلباً استعجالياً تقتضيه مستجدات السياق الراهن وتفرضه تحديات المرحلة المقبلة، بما يمهّد لإرساء ركائز النموذج التنموي الذي يطمح إليه المغرب. فالإصلاح الإداري، كما ارتضاه صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله، خيار استراتيجي ضروري لضمان نجاحة السياسات العمومية، وإسناد المشاريع التنموية، وتوفير مرفق عمومي فعال في خدمة المواطن.

واعتباراً لكون علة وجود الإدارة في المجتمعات المتقدمة رهينة بخدمة المواطن ورعاية المرفق العمومي والمصلحة العامة، فإن دعوة صاحب الجلالة إلى أعمال المفهوم الجديد للسلطة شكل منعطفا حاسما في مسار الإدارة العمومية بالمغرب لكي تكون ساهرة على المصلحة العامة وفي خدمة المواطن .

ومن ثمة، أصبحت الإدارة العمومية ملزمة بتقوية تدخلاتها لكسب رهان الحكامة الجيدة والاستجابة للحاجيات المتزايدة للمواطنين، بما يحقق العدالة الاجتماعية ويضمن الكرامة الإنسانية.

وإذا كانت الخدمة العمومية المنطلق والمنتهى في أي تصور جاد لإصلاح الإدارة، فإن الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة تقترح مقاربة مدمجة تشاركية تؤسس لثقافة جديدة في التعاطي مع المرفق العام، وتمكن من إرساء آليات جديدة للتدبير العمومي. وتتحدد الملامح الكبرى لهذه المقاربة الجديدة بالمرجعية المؤطرة للرؤية الإصلاحية المعتمدة التي تحكمها مبادئ موجبة، وتتوجه نحو أهداف واضحة من أجل تحقيق التحولات الهيكلية اللازمة:

الإطار المرجعي



إلى التوجيهات الملكية السامية

تستند المقاربة المعتمدة إلى التوجيهات الملكية السامية التي حددت، في افتتاح الدورة البرلمانية الأولى من السنة التشريعية الأولى من الولاية التشريعية العاشرة، المداخل الكبرى لإصلاح الإدارة وتحسين أدائها لكي تكون ناجعة ومفتوحة في وجه المواطنين والمقاولات. وتتعلق هذه المداخل بتغيير السلوكات والعقليات وجودة التشريعات وتأهيل الموظفين ورقمنة الإدارة بما يمكنها، وفق الخطاب الملكي السامي بمناسبة الذكرى الثامنة

عشرة لعيد العرش، من استلهم نموذج التدبير المعتمد في القطاع الخاص لتحقيق النجاحة والرفع من المردودية.

كما يستند إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية إلى الرسالة السامية التي وجهها صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله إلى الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا المنعقد بالصخيرات بتاريخ 27 فبراير 2018. وتمثل التوجهات الملكية السامية لإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية في ما يلي:

- مراجعة الوظيفة العمومية العليا ضمن الإصلاح الشامل والعميق للإدارة العمومية وفق رؤية تضع مفهوم الخدمة العمومية في صلب النموذج التنموي الجديد الذي يطمح إليه المغرب من أجل مواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية؛
- الرفع من أداء الإدارة العمومية وتوجيهها للتكيف مع المتغيرات الوطنية واستيعاب التطورات العالمية والمساهمة في رفع التحديات التنموية؛
- ضرورة إصلاح الإدارة وتأهيل مواردها البشرية باعتباره خيارا استراتيجيا لدعم النموذج التنموي وجعل الإدارة أداة فاعلة في تطوير السياسات العمومية في مختلف المجالات؛
- ترسيخ مبدأ الحكامة الجيدة في تنظيم وتديير المرفق العمومي، وخاصة ما يتعلق بالاستحقاق والنزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص، مع ضرورة تفعيل مبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة؛
- تركيز وظيفة الإدارة العمومية في خدمة المواطنين أخذا بعين الاعتبار مبادئ المساواة والإنصاف في تغطية التراب الوطني والاستمرارية في أداء الخدمات؛
- ضرورة التزام موظفي المرافق العمومية بمعايير الجودة والشفافية والمسؤولية والمحاسبة لضمان القرب من المواطنين والإصغاء لمطالبهم وتلبية حاجياتهم المشروعة؛
- التسريع بإخراج ميثاق المرافق العمومية وإعطائه صبغة إلزامية تجعل منه مرجعا رئيسيا للحكامة الجيدة في تسيير وتديير الإدارات العمومية والجماعات الترابية والأجهزة العمومية؛
- مراجعة أساليب عمل الإدارة العمومية وطرق تديير الموارد العمومية في اتجاه التوظيف الأمثل للإمكانات المتاحة من أجل ضمان نجاحة الأداء العمومي؛
- ضمان الرعاية المستمرة للمرفق العام وجودة الخدمات العمومية مع ما يقتضيه ذلك من دعم للبعد الجهوي واعتماد للاتمركز الإداري واعتماد للكفاءة والفعالية في تديير الموارد البشرية؛
- ضرورة الارتكاز على الجهوية المتقدمة لترسيخ الحكامة الترابية وتقريب المواطن من الخدمات والمرافق العمومية ومن مراكز القرار عبر انخراط الجميع وخصوصا الإدارة العمومية، المركزية والمحلية؛

- ضرورة إخراج ميثاق اللاتمرکز الإداري لإعادة ترتيب وتوزيع الاختصاصات والموارد البشرية والمالية بين المركز ومختلف المستويات الترابية، مع ضرورة توفر الإدارة على موارد بشرية مؤهلة بمختلف الدرجات؛
- إيلاء العناية اللازمة للتكوين والتأهيل المستمر للأطر والموظفين ومراعاة الحاجيات الحقيقية والمؤهلات المطلوبة خلال عملية التوظيف، مع الحرص على الالتزام الصارم بمعايير الكفاءة والاستحقاق وتكافؤ الفرص؛
- ضرورة توفير الظروف والفضاءات الملائمة للعمل وللرفع من المردودية، واستعمال آليات التحفيز والتأديب؛
- ضرورة إعداد أجيال جديدة من القيادات الإدارية بمختلف الإدارات والمرافق العمومية عبر استقطاب الكفاءات ذات التكوين العالي، والتحلي بروح المسؤولية العالية ومؤهلات التواصل الفعال والتخطيط الاستراتيجي والقدرة على تدير المشاريع بوصفها معايير جوهرية يجب أن تحكم مساطر التعيين في الوظائف السامية؛
- ضرورة النهوض بالبنيات التنظيمية وتحسين الأساليب التديرية وتخليق المرفق العام وتطوير الإطار القانوني، مع العمل على استلهام نموذج التدير المعتمد في القطاع الخاص وأجود الممارسات الدولية في هذا المجال؛
- اعتماد التكنولوجيات الحديثة للارتقاء بالعمل الإداري، والتوجه نحو تعميم الإدارة الرقمية، وتوفير الخدمات عن بعد، والولوج المشترك للمعلومات من طرف مختلف القطاعات؛
- تغيير العقلية وإجراء قطيعة مع بعض السلوكات والممارسات المشينة التي تسيء للإدارة وللموظفين على حد سواء (الرشوة، الفساد، استغلال النفوذ، عدم الانضباط في أداء العمل...)، وذلك من أجل تعزيز نجاحة وفعالية الإدارة المغربية؛
- تحسين وتبسيط التشريعات المرتبطة بالمنظومة الإدارية، والعمل على التطبيق الصارم للقواعد المنظمة للمناصب والمرافق العمومية، مع ما يتطلبه ذلك من ربط ممارسة المسؤولية بالمحاسبة؛
- إنجاح الإصلاح المنشود عبر الإرادة الجماعية والقدرة على تجاوز إكراهات ومعيقات تطور النموذج الإداري والتنموي، وخاصة بعض التصرفات المقاومة للتغيير والإصلاح بسبب الخوف من فقدان الامتيازات، وقلة الكفاءة والجرأة لدى بعض المسؤولين المترددين في مباشرة العملية الإصلاحية؛
- البحث عن أفضل السبل لمساهمة القطاع الخاص في إصلاح الإدارة وإعادة النظر في منظومة الوظيفة العمومية، في إطار من التوازن والتكامل بين ما هو إداري وما هو تنموي؛

- استحضار مبادئ الحكامة العمومية الجديدة، وبلورة أفكار متقدمة بشأن التدبير العمومي الناجع، المتشعب بثقافة التعاقد المؤسس على الالتزام بالأهداف، والاحتكام إلى المردودية والنتائج، مع الأخذ بعين الاعتبار منطق الخدمة العمومية القائم على مبادئ المصلحة العامة، والنزاهة، والعدالة المجالية، والتماسك الاجتماعي؛
- فتح مسالك الإصلاح الضرورية لتدشين مسار الانتقال المتدرج، من نموذج للتوظيف العمومية قائم على تدبير المسارات، إلى نموذج جديد مبني على تدبير الكفاءات، ونموذج إداري فعال ملائم للنموذج التنموي المنشود ومستجيب لمتطلبات المرحلة الراهنة والمقبلة.

المقتضيات الدستورية:

- يرتكز إصلاح الإدارة على المبادئ والمقتضيات التي كرسها دستور 2011، والتي تتحدد في التوجهات العامة للمملكة والقواعد المتحكمة في ميثاق المرفق العام والمبادئ الموجهة للحكامة الجيدة.
- تستهدف المقاربة الإصلاحية، وفقا للمقتضيات الدستورية، تحسين أداء الإدارة العمومية عبر دعم الحكامة الجيدة، وربط المسؤولية بالمحاسبة، وتحقيق مبادئ الإنصاف المجالي والحياد والشفافية والنزاهة.
- يستهدف أيضا تيسير ولوج المواطنين إلى المعلومات وضمان استمرارية المرفق العام في أداء الخدمات والحرص على جودتها، مع احترام مبدأ المساواة بين المواطنين ترسيخا للعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص الراهنة والمقبلة.

دستور المملكة المغربية 2011

الباب الثاني عشر:

الحكامة الجيدة

مبادئ عامة

الفصل 154

يتم تنظيم المرافق العمومية على أساس المساواة بين المواطنين والمواطنات في الولوج إليها، والإنصاف في تغطية التراب الوطني، والاستمرارية في أداء الخدمات.

تخضع المرافق العمومية لمعايير الجودة والشفافية والمحاسبة والمسؤولية، وتخضع في تسييرها للمبادئ والقيم الديمقراطية التي أقرها الدستور.

الفصل 155

يمارس أعوان المرافق العمومية وظائفهم وفق مبادئ احترام القانون والحياد والشفافية والنزاهة والمصلحة العامة.

الفصل 156

تتلقى المرافق العمومية ملاحظات مرتفقها، واقتراحاتهم وتظلماتهم، وتؤمن تتبعها. تقدم المرافق العمومية الحساب عن تديرها للأموال العمومية، طبقا للقوانين الجاري بها العمل، وتخضع في هذا الشأن للمراقبة والتقييم.

الفصل 157

يحدد ميثاق للمرافق العمومية قواعد الحكامة الجيدة المتعلقة بتسيير الإدارات العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى والأجهزة العمومية.

الالتزامات الحكومية:

- يجسد إصلاح الإدارة محورا أساسيا في البرنامج الحكومي (الولاية التشريعية 2016 – 2021) الذي تضمن مجموعة من الالتزامات المتعلقة، بشكل خاص، بتعزيز قيم النزاهة والعمل على إصلاح الإدارة وترسيخ الحكامة الجيدة واعتماد الإدارة الرقمية.
- تتمحور الالتزامات الحكومية حول ترسيخ النزاهة والتحلي بروح المسؤولية وتكريس الشفافية والانفتاح، وخاصة الحق فيولوج إلى المعلومات، مع اعتماد المقاربة التشاركية في إعداد وتقييم السياسات العمومية.
- يؤكد البرنامج الحكومي على جعل المواطن في صلب وظيفة الإدارة العمومية، وتفعيل مبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة والمساءلة لضمان تدير أمثل للموارد البشرية والمادية وربط الإنجازات بالأهداف المحددة.

الرؤية الإصلاحية:



"إدارة في خدمة المواطن والمقاولة، وراعية للمرفق العمومي والمصلحة العامة."

المبادئ الموجهة:



- أولا، مبدأ الجودة المتعلقة بتحسين الخدمات العمومية؛
- ثانيا، مبدأ الكفاءة المرتبط بتأهيل الموارد البشرية وتطوير الكفاءات؛
- ثالثا، مبدأ المصلحة العامة المتمثل في رعاية المرفق العام والاستجابة لتطلعات المواطن والمقاولة.

الأهداف العامة:



- توفير وتوسيع وتنويع الخدمة العمومية لمحاربة الإقصاء الاجتماعي وتحقيق الاندماج الحقيقي للمواطن بما يضمن مشاركته الفاعلة في المشروع التنموي والشأن العام؛
- إعادة هيكلة بنيات الإدارات العمومية، أفقيا وعموديا، لتصبح مؤسسات ناجعة قادرة على إسناد التطور السياسي والاقتصادي ودعم التنمية البشرية والترايبية؛
- تمكين الإدارة من الآليات والوسائل التشريعية والتنظيمية والتديرية الضرورية للهبوض بالمرفق العام والخدمات العمومية، خاصة في المجالات الاجتماعية الأساسية.



التحويلات الهيكلية

إن إصلاح الإدارة يكتسي طابعا تحويليا، شاملا ومندمجا، يتمحور حول إحداث أربعة تحولات هيكلية متفاعلة في ما بينها، ويشتمل كل تحول من هذه التحولات على مجموعة من المشاريع الأساسية التي يبلغ عددها أربعة وعشرين (24)، وهي كما يلي:

أولا: التحول التنظيمي (5 مشاريع)



يتعلق بمراجعة وتطوير البنيات الإدارية التنظيمية بما يمكن القطاعات الوزارية والإدارات العمومية، على الصعيدين المركزي واللامركزي، من تحقيق الفعالية والنجاحة في وضع وتنفيذ السياسات العمومية وفي تقديم الخدمات العمومية. ويتضمن المشاريع التالية:

- إصدار ميثاق اللاتمركز الإداري بغية الرفع من فعالية الإدارة اللامركزية، خاصة على المستوى الجهوي، عبر بناء إدارة ناجحة تتمتع بالاختصاصات التديرية اللازمة والوسائل البشرية والمادية الضرورية لتوفير الخدمات العمومية وتقريبها من المواطنين.
- مراجعة الإطار التنظيمي المحدد لقواعد تنظيم القطاعات الوزارية بهدف ملاءمته مع الحاجيات الملحة لتيسير تدير وتفعيل البرامج القطاعية في مختلف المجالات.
- وضع وتنفيذ برنامج وطني لتحسين الاستقبال عبر تأهيل المكاتب الأمامية للإدارات العمومية وفق المبادئ العامة لميثاق حسن الاستقبال من أجل تقديم خدمات عمومية أفضل تستجيب لحاجيات المرتفقين.
- تأهيل التواصل المؤسسي العمومي بما يمكن الإدارات العمومية من بنيات مختصة وكفاءات مهنية لدعم البرامج القطاعية في إصلاح الإدارة، مع ترسيخ نظام تواصل ناجع يساهم في انفتاح الإدارة على المواطن والمجتمع.
- إعادة هيكلة وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية بما يتماشى مع طابعها الأفقي لمواكبة تفعيل مختلف التحولات الهيكلية التي تستهدفها المشاريع الإصلاحية.

ثانيا: التحول التديري (10 مشاريع)



يتمحور حول إعادة النظر في طرق ومنهجيات التدير المعتمدة في الإدارة العمومية عبر استعمال الأساليب التديرية الحديثة، سواء فيما يتعلق بالموارد البشرية أو فيما يتصل بأنشطة العمل العمومي. ويحتوي على المشاريع التالية:

- إصدار ميثاق المرافق العمومية لتحديد قواعد الحكامة الجيدة بما يكسر حقوق المرتفقين ويرسخ مبادئ الإنصاف والمساواة والمسؤولية في تقديم الخدمات وضمان جودتها.

- اعتماد التدبير بالكفاءات واستثمار الأساليب التديرية للموارد البشرية الرامية إلى الرفع من قدرات وكفاءات الموظفين العموميين والارتقاء بالأداء العمومي.
- إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة في اتجاه التكريس الموضوعي لمعايير الاستحقاق والكفاءة والمهنية واعتماد التدبير التعاقدى المبني على الأهداف والنتائج والتقييم وربط المسؤولية بالمحاسبة.
- إصلاح منظومة الولوج إلى الوظائف العمومية من خلال إعادة النظر في طرق التوظيف والبحث عن أحسن السبل لاستقطاب الكفاءات بالوظيفة العمومية تكريسا للبعد المهني.
- تطوير منظومة تقييم أداء الموظف عبر بلورة آليات قانونية وتديرية تمكن من ترسيخ عناصر الاستحقاق والكفاءة والمردودية في المسارات المهنية في علاقتها بجودة الخدمة العمومية.
- تفعيل خطة عمل تنفيذ استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية بغية تعزيز مقاربة النوع الاجتماعي وضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في التوظيف والولوج إلى المناصب العليا ومناصب المسؤولية.
- تطوير الحماية الاجتماعية للموظف عبر دعم مختلف الجوانب الاجتماعية المرتبطة بطب العمل والصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية بالإدارات العمومية.
- إحداث المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية لتحليل المعطيات المتوفرة ودراسة التوقعات ورصد وتتبع المؤشرات المتعلقة بالموظفين العموميين.
- برنامج تحسين الخدمات الإدارية قصد تيسير ولوج المرتفقين إليها وتحسين مناخ الأعمال، وخاصة التركيز على الخدمات العمومية ذات الوجود المباشر والإيجابي على المواطن والمقاولة.
- وضع نظام لقياس الأداء الإداري عبر اعتماد بارومتر لقياس جودة الخدمات الإدارية بشكل منتظم من أجل معرفة مدى استجابة المرافق الإدارية لحاجيات المرتفق وتتبع مستوى رضاه.

ثالثا: التحول الرقمي (5 مشاريع)



يتحدد في اعتماد الآليات والوسائل التكنولوجية الحديثة واستثمارها من طرف مختلف الإدارات العمومية من أجل تعميم ودعم الخدمات الرقمية المشتركة بينها وتيسير ولوج المواطن والمقاولة إليها. ويشتمل على المشاريع التالية:

- وضع مخطط توجيهي للتحول الرقمي للإدارة العمومية بهدف توفير بنية تحتية رقمية متقدمة وموارد بشرية مؤهلة ضمن إطار منسجم للحكومة يمكن من دعم الخدمات الرقمية المشتركة بين مختلف الإدارات.

- اعتماد المنصة الحكومية للتكامل (Gateway) وإتاحة الولوج المشترك لبيانات الإدارات العمومية من أجل تيسير استفادة المرتفقين من مجموعة من الخدمات التي تسهر على تقديمها.
- تطوير منظومة تلقي ومعالجة وتتبع ملاحظات المرتفقين واقتراحاتهم وتظلماتهم من أجل تعزيز قنوات التفاعل بين المرتفقين والإدارة والتمكن من معالجة مختلف الشكايات المطروحة.
- إنجاز النظام المعلوماتي المشترك لتدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية SIRH-AP انسجاما مع مبادئ التعاضد وترشيد النفقات بين مختلف المرافق الإدارية، وذلك من أجل المساعدة على اتخاذ القرار في مجال السياسات المرتبطة بالموارد البشرية.
- رصد جاهزية الخدمات الإدارية للتحويل الرقمي من خلال حصرها وتقييم مستواها وتحفيز الإدارات العمومية على تعزيز أدائها الرقمي من أجل تقديم خدمة أفضل تستجيب لحاجيات وانتظارات المرتفقين.

رابعا: التحول التخليقي (4 مشاريع)



- يركز على الصيغ والآليات الكفيلة بترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة ودعم الأخلاقيات المهنية بالإدارة العمومية بغية تعزيز النزاهة والشفافية والمسؤولية وتكريس الانفتاح على المواطن والمجتمع. ويشمل المشاريع التالية:
- تفعيل اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد باعتبارها آلية أساسية لتتبع تنفيذ مشاريع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد بغاية ترسيخ المنظومة الوطنية للنزاهة.
- دعم الزمن الإداري بالإدارة العمومية في إطار دعم الأخلاقيات في الوظيفة العمومية وتعزيز السلوك المهني للموظفين العموميين.
- وضع خطة وآليات تنفيذ قانون الحصول على المعلومات من أجل ترسيخ مبادئ الشفافية في التدبير العمومي وضمان حق المواطن في الحصول على المعلومات طبقا للمقتضيات الدستورية.
- تفعيل مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة تعزيزا للديمقراطية التشاركية القائمة على إشراك المواطن في بلورة وتقييم السياسات العمومية، وذلك في إطار انخراط المغرب في مبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة.



الدعامات الرئيسية

لإسناد التحولات الهيكلية المشار إليها أعلاه، يركز إصلاح الإدارة على أربع دعائم مترابطة تواكبها أفقياً في إنجاز المشاريع المبرمجة. وتتمثل هذه الدعائم الرئيسية، المتضمنة لمجموعة من التدابير، في ما يلي:

أولاً - التشريع



- وضع مخطط تشريعي مفصل لإصدار النصوص القانونية المؤطرة للتحولات الهيكلية: تنظيمياً وتديرياً ورقمياً وتخليقياً، ويتعلق الأمر على وجه الخصوص بالعمليات التالية:
- مراجعة منظومة الوظيفة العمومية بما يراعي التطورات والمستجدات الراهنة ويسهم في تطوير أدائها؛
- إصدار النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بتخليق ورقمنة الإدارة من أجل دعم انفتاحها وتكريس النزاهة والشفافية ؛
- إصدار ميثاق اللاتمركز الإداري من أجل ترسيخ البعد الجهوي للعمل العمومي وتقريب الخدمات الأساسية من المواطنين؛
- إصدار ميثاق المرافق العامة المتعلق بتحديد قواعد الحكامة الجيدة الرامية إلى ضمان حقوق المواطن وجودة الخدمات المقدمة إليه.

ثانياً - التواصل



- اعتماد مخطط تواصل شامل لمواكبة التحولات الهيكلية لإصلاح الإدارة من أجل إخبار وتوعية المواطن عبر مختلف الوسائط التلفزية والإذاعية والإلكترونية.
- إدماج التواصل المؤسسي العمومي في دينامية إصلاح الإدارة بما يمكن الإدارات العمومية من بنيات مختصة وكفاءات مهنية لدعم البرامج القطاعية في إصلاح الإدارة.
- اعتماد التواصل الداخلي لتعبئة الموارد البشرية وضمان انخراطها في تنفيذ مختلف العمليات المبرمجة من أجل إنجاز خطة إصلاح الإدارة.

ثالثاً - التقييم



- إخضاع خطة إصلاح الإدارة لعملية تقييم شامل على مرحلتين:
- التقييم المرحلي المزمع إنجازه في سنة 2019 بغاية استخلاص النتائج الأولية بغية تقييم إجراءاته وعملياته؛
- التقييم النهائي المزمع إنجازه في سنة 2021 لقياس أثر الإصلاح في الإدارة العمومية ومدى تحقيق الأهداف المسطرة.

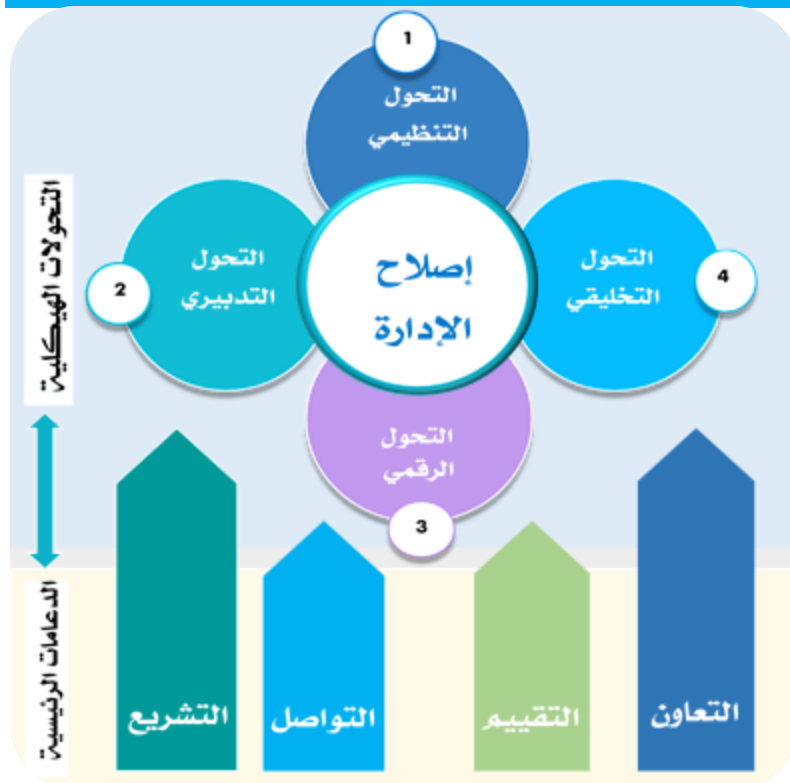
- استغلال المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية الذي سيتولى رصد وتتبع مختلف المؤشرات المتعلقة بالموظفين العموميين.
- تعبئة شبكة المفتشين العامين للقطاعات الوزارية في مواكبة إصلاح الإدارة عبر إنجاز تقارير قطاعية حول تفعيل مختلف المشاريع الإصلاحية.

رابعا - التعاون



- تعبئة الشركاء والمانحين الدوليين حول خطة إصلاح الإدارة عبر برنامج شامل للتعاون الدولي على الصعيد الثنائي والمتعدد الأطراف بما يتيح استلهام أفضل الممارسات والتجارب.
- توجيه برنامج التعاون الدولي والخبرة التقنية نحو أولويات الإصلاح الإداري بما يساهم في تعزيز قدراته القيادية ويضمن حسن تنفيذ الإجراءات والتدابير المبرمجة.
- تطوير التعاون الثنائي والمتعدد الأطراف بما يمكن الإدارة العمومية المغربية من مساهمة التحولات الدولية عبر الاطلاع على المستجدات المتعلقة بالجوانب التنظيمية والتدبيرية والرقمية والتخليقية.
- تقوية الشراكة جنوب-جنوب وتعزيز التعاون مع البلدان الإفريقية الشقيقة والصديقة من أجل تطوير التجارب الوطنية لإصلاح الإدارة العمومية.

خطة المقاربة الإصلاحية





المشاريع الأساسية

تشتمل الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018-2021 على أربعة وعشرين مشروعاً أساسياً موزعة على التحولات الهيكلية الأربعة: التنظيمية والتدبيرية والرقمية والتخليقية، وذلك كما يلي:

مشاريع التحولات الهيكلية (24 مشروعاً أساسياً)

2 التحول التديري (10 مشاريع)	1 التحول التنظيمي (5 مشاريع)
<ul style="list-style-type: none"> 6. ميثاق المرافق العمومية 7. التدبير بالكفاءات 8. إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة 9. تطوير منظومة الولوج إلى الوظائف العمومية 10. تطوير منظومة تقييم أداء الموظف 11. خطة عمل تنفيذ استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية 12. تطوير الحماية الاجتماعية للموظف 13. إحداث مرصد وطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية 14. برنامج تحسين الخدمات الإدارية 15. قياس جودة الخدمات الإدارية 	<ul style="list-style-type: none"> 1. ميثاق اللاتمرکز الإداري 2. مراجعة الإطار التنظيمي المحدد لقواعد تنظيم القطاعات الوزارية 3. البرنامج الوطني لتحسين الاستقبال 4. تأهيل التواصل المؤسساتي العمومي على مستوى القطاعات الوزارية 5. إعادة هيكلة وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية
<p>الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة 2018 - 2021</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 21. متابعة تنفيذ مشاريع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد 22. تدبير الزمن الإداري بالإدارة العمومية 23. تفعيل قانون الحق في الحصول على المعلومات 24. مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة 	<ul style="list-style-type: none"> 16. المخطط التوجيهي للتحول الرقمي للإدارة العمومية 17. المنصة الحكومية للتكامل (Gateway) 18. تطوير منظومة تلقي ومعالجة وتتبع ملاحظات المرتفقين واقتراحاتهم وتظلماتهم 19. إنجاز النظام المعلوماتي المشترك لتدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية "SIRH-AP" 20. جاهزية الخدمات الإدارية للتحول الرقمي
4 التحول التخليقي (4 مشاريع)	3 التحول الرقمي (5 مشاريع)

ت 1 م 1

1. ميثاق اللاتمركز الإداري

<p>يتعلق المشروع بوضع إطار واضح للاتمركز يمكن من تفعيل المقتضيات الدستورية التي بوأت الجهة مستوى الصدارة في العلاقات بين مختلف الفاعلين المحليين وفي بلورة وتنفيذ وتقييم السياسات العمومية المحلية.</p> <p>ويؤسس ميثاق اللاتمركز الإداري لنظام إداري يوطر العلاقات بين الإدارة المركزية والمصالح اللامركزية من خلال وضع الآليات القانونية والتنظيمية الكفيلة بترسيخ الحكامة الترابية الناجعة.</p> <p>ويتمحور الميثاق حول توزيع الاختصاصات والوسائل بين الإدارة المركزية ومصالحها اللامركزية ونقل الاختصاصات المركزية إلى الجهة مع تخويلها مختلف الإمكانيات لتحقيق النجاحة في تنفيذ السياسات العمومية.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تعزيز التنظيم الإداري الجهوي عبر نقل الاختصاصات المركزية إلى المصالح اللامركزية مع تمكينها من الوسائل اللازمة؛ ▪ تحقيق الالتقائية والتكاملية بين مختلف السياسات العمومية التي يتم تنفيذها على المستوى الجهوي والمحلي؛ ▪ تقوية البعد المحلي للعمل الإداري من خلال تقريب الخدمات العمومية من المواطنين والمواطنات. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ المصادقة على مشروع المرسوم المتعلق بميثاق اللاتمركز الإداري في مجلس الحكومة؛ ▪ تكوين فريق عمل مشترك بين الإدارات لتتبع تفعيل وتنفيذ مقتضيات ميثاق اللاتمركز الإداري؛ ▪ اعتماد خارطة طريق تتعلق بتفعيل مضامين ميثاق اللاتمركز الإداري. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الداخلية؛ ▪ وزارة الاقتصاد والمالية؛ ▪ الأمانة العامة للحكومة. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منتصف 2019 	أفق الإنجاز

<p>يتمحور المشروع حول إعادة النظر في مختلف المبادئ والقواعد التنظيمية المؤطرة للهيكل الإداري للقطاعات الوزارية من خلال التركيز على الأنشطة الأساسية وتلبية الحاجيات المتنوعة للمرتفقين.</p> <p>وتتمثل عملية المراجعة في تدقيق الإطار المرجعي للتنظيم الهيكلي الخاص بالقطاعات الوزارية واعتماد منظومة واضحة المعالم فيما يتعلق بالمهام الإدارية وتنفيذها بالطريقة الأنجع.</p> <p>ويركز المشروع على إبراز المحددات التنظيمية الرئيسية للخدمات ذات الطابع الاستراتيجي الموكولة لمختلف الإدارات القطاعية والخدمات غير الاستراتيجية التي تستلزم اللجوء إلى القطاع الخاص في إطار خدمة المناولة أو التدبير المفوض.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تدقيق الإطار المرجعي لتنظيم الهياكل الإدارية للقطاعات الوزارية وتوضيح مختلف المهام المنوطة بها؛ ▪ توضيح الاختصاصات الإدارية في ما بين القطاعات الوزارية على الصعيدين المركزي واللامركز؛ ▪ تحديد المعايير المشتركة لتنظيم هيكل القطاعات الوزارية ومصالحها الخارجية. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد تقرير تقييمي لتطبيق المرسوم المتعلق بقواعد تنظيم القطاعات الوزارية واللامركز الإداري؛ ▪ إعداد دراسة مقارنة دولية حول قواعد تنظيم القطاعات الوزارية؛ ▪ تحديد المهام الأساسية للإدارة وقائمة بالمهام أو العمليات غير الاستراتيجية التي يمكن تفويتها للقطاع الخاص أو تجميعها وتقاسم وتعاضد تسييرها؛ ▪ إعداد الإطار التنظيمي المحدد لقواعد تنظيم القطاعات الوزارية؛ ▪ إعداد الإطار المرجعي لتنظيم القطاعات الوزارية؛ ▪ إعداد دليل التقرير التنظيمي؛ ▪ مراجعة الإطار التنظيمي للمفتشيات العامة للوزارات. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الداخلية؛ ▪ وزارة الاقتصاد والمالية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي " UE " 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2019 	<p>أفق الإنجاز</p>

ت 1 م 3

3. البرنامج الوطني لتحسين الاستقبال

<p>يتعلق المشروع بتطوير منظومة استقبال المرتفقين على مستوى الوحدات الإدارية من خلال اعتماد مقاربة تشاركية تبلور الآليات الضرورية لتحسين عمليات الاستقبال بالإدارات العمومية.</p> <p>ويتحدد المشروع في برنامج وطني لتفعيل النظام النموذجي للاستقبال بالوحدات الإدارية بالعديد من المناطق، داخل المغرب وخارجه، وذلك عبر المواكبة التقنية لمختلف الإدارات العمومية (30 وحدة نموذجية).</p> <p>ويتمحور البرنامج الوطني لتحسين الاستقبال حول النهوض بالفضاءات العمومية المخصصة لذلك (التهيئة، التجهيز) وتأهيل الموارد البشرية المكلفة بعملية الاستقبال (الورشات التكوينية).</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ النهوض بالفضاءات العمومية المخصصة للاستقبال وتحسين عملية استقبال المرتفقين على مستوى الوحدات الإدارية؛ ▪ تمكين الإدارة من الاستجابة الإيجابية والسريعة لحاجيات المرتفقين، وخاصة تقليص آجال تقديم الخدمات العمومية؛ ▪ تعزيز قيم النزاهة في المرفق العمومي وضمان الشفافية في التعامل مع المرتفقين. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تفعيل النظام النموذجي للاستقبال بقنصلية الجزيرة الخضراء بإسبانيا والمستشفى الإقليمي للجديدة ومركز تسجيل السيارات بالرباط؛ ▪ إعداد خرائطية المكاتب الأمامية للإدارات (قطاعية أو جهوية)؛ ▪ مواكبة بعض القطاعات الوزارية في إعداد وتفعيل الدلائل المرجعية القطاعية استناداً إلى الدليل المرجعي الوطني للاستقبال؛ ▪ إعداد تقرير تقييمي للمرحلة الأولى من التجربة النموذجية وتعيين مخرجات المنظومة؛ ▪ توسيع المرحلة التجريبية: تفعيل النظام النموذجي للاستقبال على مستوى 26 وحدة إدارية نموذجية؛ ▪ إعداد مشروع مرسوم بشأن تحسين استقبال المرتفقين للحصول على الخدمات العمومية؛ ▪ إعداد مشروع منشور في توضيح كيفية تطبيق المرسوم المتعلق بتحسين الاستقبال بالإدارات العمومية. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإدارات ذات المكاتب الأمامية النموذجية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ برنامج الأمم المتحدة للتنمية " PNUD " 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2021 	<p>أفق الانجاز</p>

ت 1 م 4

4. تأهيل التواصل المؤسساتي العمومي على مستوى القطاعات الوزارية

<p>يتمثل المشروع في ترسيخ وتعزيز بنيات ووظائف التواصل المؤسساتي بمختلف القطاعات الإدارية لتحسين الصورة المؤسساتية للإدارة العمومية وضمان تفاعلها الإيجابي مع محيطها المجتمعي ومع المرتفقين المتعاملين معها.</p> <p>ويتعلق تأهيل التواصل المؤسساتي باعتماد شبكة للتواصل العمومي تسهم في دعم المقاربة التشاركية والتشاورية التي يتوجب على الإدارة العمومية اعتمادها اتجاه المواطنين والمواطنات.</p> <p>ويتمحور المشروع حول توحيد رؤية القطاعات الوزارية في مجال التواصل المؤسساتي العمومي من خلال جعله آلية مندمجة في المنظومة الإدارية وعملية ملازمة لمختلف المشاريع التنموية المدرجة في إطار السياسات القطاعية.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تنسيق جهود القطاعات العمومية في مجال التواصل المؤسساتي عبر توحيد رؤيتها المتعلقة بالاستراتيجيات التواصلية؛ ▪ تعزيز مبادئ الشفافية والحكامة الجيدة من خلال دعم انفتاح الإدارة على المجتمع والمواطنين؛ ▪ إعادة هيكلة البنيات المكلفة بالتواصل المؤسساتي والرفع من الكفاءات التواصلية داخل الإدارات العمومية. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنجاز دراسة حول الوضعية الراهنة للتواصل العمومي في القطاعات الوزارية من حيث بنياتها ومؤهلاتها ومواردها البشرية والمالية، مع إعداد تقرير يضم أهم التوصيات لتأهيل التواصل المؤسساتي العمومي؛ ▪ إعداد تصور جديد لمكانة ودور التواصل العمومي في الإدارة العمومية؛ ▪ ترجمة التصور الجديد على شكل تدابير تشريعية وتنظيمية. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مختلف القطاعات الوزارية 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية " OCDE " 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2018 	<p>أفق الإنجاز</p>

5 مشاريع

أولاً: التحول التنظيمي

ت 1 م 5

5. إعادة هيكلة وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية

<p>يتحدد المشروع في مراجعة البنيات الهيكلية لوزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية لتمكينها من المواكبة الناجعة لإنجاز مختلف التحولات المهيكلية بالإدارة العمومية على المستويات التنظيمية والتدبيرية والرقمية والتخليقية.</p> <p>وترتبط الهيكلة الجديدة للوزارة بإعادة النظر في بنياتها وأدوارها ووظائفها بما يمكنها من تعزيز أدائها في تفعيل الإصلاح الإداري واستثمار طابعها الأفقي في التنسيق الأنجع بين مختلف المتدخلين والمعنيين.</p> <p>ويبرز المشروع أهمية الامتداد الترابي للوزارة المكلفة بإصلاح الإدارة وتمكينها من الآليات التنظيمية والإمكانات العملية الكفيلة بمواكبة السياسة الحكومية المتعلقة بالحكومة العمومية.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ملاءمة الهيكلة التنظيمية لوزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية وتقوية اختصاصاتها بما يستجيب لمتطلبات التحولات الإدارية المزمع إنجازها؛ ▪ تعزيز دور الوزارة على المستوى الأفقي عبر تمكينها من الآليات والوسائل الضرورية لمواكبة ودعم الإصلاح الإداري؛ ▪ ترسيخ مبادئ الحوكمة الجيدة من خلال ضمان نجاحة والتقائية السياسات العمومية المرتبطة بإصلاح الإدارة. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ صياغة مشروع مرسوم وقرار التنظيم الجديد لوزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي " UE "
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2018 	<p>أفق الإنجاز</p>

<p>يندرج مشروع إعداد ميثاق للمرافق العمومية في إطار تفعيل المقتضيات الدستورية المتعلقة بالمبادئ العام والقواعد المؤطرة للحكامة الجيدة، وخاصة ما يتعلق بتسيير الإدارات العمومية والأجهزة العمومية والجهات والجماعات الترابية الأخرى.</p> <p>ويعتمد المشروع على وضع إطار مرجعي يضبط التزامات المرافق العمومية، سواء على مستوى التنظيم أو على مستوى التسيير، مع تحديد الضمانات المؤطرة لعلاقة المرفق العمومي بالمرتفقين من خلال تحديد واجبات الموظف وحقوق المرتفق.</p> <p>ويتضمن ميثاق المرافق العمومية المبادئ الموجهة للعمل الإداري من أجل تكريس سيادة القانون وترسيخ ثقافة المرفق العام ودعم النزاهة والمصادقية والحياد وربط المسؤولية بالمحاسبة.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تحديد التزامات المرافق العمومية وضوابط العمل العمومي في انسجام تام مع الغاية الأساسية المتمثلة في رعاية المصلحة العامة وخدمة المواطنين؛ ▪ اعتماد إطار مرجعي يحدد القواعد التنظيمية والتدبيرية المؤطرة لمختلف الالتزامات المنوطة بالمرافق العمومية؛ ▪ ترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة وتدعيم المشاركة المواطنة، مع تحديد الحقوق والواجبات المرتفقين في علاقتهم بالإدارة. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد دراسة مقارنة على الصعيد الدولي؛ ▪ تحليل الرصيد التشريعي المرتبط بتنظيم المرافق العمومية في علاقتها بحقوق المرتفقين؛ ▪ إجراء سلسلة من المشاورات مع مؤسسات الحكامة والشركاء الاجتماعيين المعنيين؛ ▪ صياغة مشروع ميثاق المرافق العمومية وعرضه على مجلس الحكومة للمصادقة. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ القطاعات الوزارية 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ المؤسسات العمومية؛ ▪ الجماعات الترابية؛ ▪ بعض مؤسسات الحكامة؛ ▪ الاتحاد العام لمقاوات المغرب؛ ▪ الجامعات؛ ▪ المجتمع المدني. 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي "UE" 	<p>أفق الانجاز</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2019 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتمثل المشروع في إعداد ووضع آليات حديثة ومحكمة لتدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية من خلال استثمار الرأسمال البشري في النهوض بالأداء الإداري وتكريس مبادئ الكفاءة والمسؤولية والمهنية.</p> <p>وتتجلى المقاربة المعتمدة في السعي إلى إقرار منظومة تديرية متكاملة وشاملة واعتماد نظام جديد للوظيفة العمومية يقوم على أساس التخطيط الاستراتيجي والتدبير التوقعي للوظائف والكفاءات.</p> <p>ويرتبط التدبير الحديث للموارد البشرية باعتماد الآليات والأساليب المعاصرة وخلق إطار قانوني جديد للرفع من القدرات والكفاءات عن طريق التكوين المستمر وتعزيز مقاربة النوع عبر تمكين المرأة من ولوج مناصب المسؤولية.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تطوير الأساليب والآليات المعتمدة في تدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية من خلال اعتماد المناهج الحديثة والمقاربات المهنية؛ ▪ الرفع من مستوى المؤهلات والكفاءات الإدارية وتحسين طرق تدبير المسارات المهنية بالاعتماد على مبدأ الأداء؛ ▪ تعزيز مبدأ الوظيفة كمدخل رئيسي في التدبير الحديث للموارد البشرية والارتقاء بالأداء الإداري. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد مجموعة من الدلائل المتعلقة بالتدبير بالكفاءات بالإدارة العمومية (دليل إجراءات التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات، دليل تقييم الكفاءات). ▪ مراجعة الإطار التنظيمي لمنظومة التكوين المستمر. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ القطاعات الوزارية. ▪ الإدارات العمومية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي UE. ▪ التعاون الثنائي (إسبانيا-فرنسا). 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020. 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتمحور المشروع حول إعادة النظر في منظومة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة من أجل تطويرها وتحسين أداء الموظفين العموميين، سواء المعنيين بالإشراف والتتبع والتقييم أو المكلفين بالتأطير والتنفيذ.</p> <p>ويتعلق الأمر بإصلاح منظومة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة من خلال إعادة هيكلتها والارتقاء بأساليب تديريها في اتجاه ترسيخ مهنتها وتكريس معايير الاستحقاق والكفاءة والفعالية.</p> <p>ويتمثل المشروع أيضا في مراجعة الإطار القانوني المتعلق بالمناصب العليا ومناصب المسؤولية من أجل إشاعة ثقافة التديير التعاقدية والتقييم المهني المبني على الأهداف والنتائج وربط المسؤولية بالمحاسبة.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مهنة منظومة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة من خلال اعتماد مبادئ الجدارة في تحمل المسؤولية والالتزام بالأهداف التعاقدية؛ ▪ النهوض بالمنظومة الوظيفية العليا والمتوسطة من خلال الاحتكام إلى معايير الاستحقاق والكفاءة في التديير العمومي؛ ▪ ترسيخ مبادئ الحكامة العمومية عبر اعتماد آليات التديير التعاقدية وربط المسؤولية بالمحاسبة. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تنفيذ مخطط العمل المنبثق عن الملتقى الوطني للوظيفة العمومية العليا من أجل إصلاح المنظومة عبر مراجعة الإطار التنظيمي ووضع الآليات التطبيقية؛ ▪ مواكبة تفعيل إصلاح المنظومة من خلال اعتماد مخطط تواصلي وبرامج تكوينية لمدرء الموارد البشرية. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الاقتصاد والمالية؛ ▪ الأمانة العامة للحكومة؛ ▪ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي UE ▪ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية " OCDE " 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتحدد المشروع في وضع تصور لإصلاح منظومة الولوج إلى الوظائف العمومية من خلال تطوير الآليات والوسائل المعتمدة من أجل تمكين الإدارات العمومية من الكفاءات اللازمة. وتتمثل المقاربة الإصلاحية في مراجعة المنظومة برمتها عبر تشخيص وتحليل الوضعية الراهنة المتعلقة بالولوج إلى الوظائف العمومية وإعادة النظر في مختلف أساليب وطرق التوظيف المعتمدة.</p> <p>ويسعى المشروع إلى إقرار آليات ناجعة لدعم القدرات الإدارية من خلال البحث عن سبل جديدة تمكن من استقطاب الكفاءات إلى الوظيفة العمومية للرفع من أدائها وجودة خدماتها.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الرفع من مستوى الأداء الإداري في الوظيفة العمومية من خلال إقرار الآليات المرتبطة بالمهنية والفعالية؛ ▪ ترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة من أجل تكريس قيم الشفافية والاستحقاق بالوظيفة العمومية؛ ▪ تعزيز قدرات الوظيفة العمومية عبر اعتماد أساليب ناجعة لاستقطاب وتحفيز الكفاءات. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنجاز دراسة ميدانية حول الوضع الحالي لنظام الولوج إلى الوظائف العمومية؛ ▪ إعداد تصور جديد لمنظومة الولوج إلى الوظائف العمومية ووضع خطة عمل لتفعيله؛ ▪ إعداد الإطار التنظيمي المحدد لقواعد الولوج إلى الوظائف العمومية وإعداد مشروع مرسوم في هذا الإطار. ▪ اعتماد مخطط تواصل حول النظام الجديد المعتمد. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الاقتصاد والمالية؛ ▪ الأمانة العامة للحكومة؛ ▪ باقي القطاعات الوزارية؛ ▪ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الفاعلون الاجتماعيون 	الشركاء
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020 	أفق الانجاز

<p>يتعلق المشروع بوضع إطار قانوني جديد يحدد المبادئ العامة وكيفية تتبع ومعالجة مسارات الموظفين العموميين من خلال تقييم أداءهم المني وفقاً للمهام والوظائف المحددة. وتركز المقاربة المعتمدة في تقييم الموظف العمومي، بشكل أساسي، على تنمية الكفاءات من خلال إعطاء أهمية قصوى لعناصر الاستحقاق والمردودية والابتكار في أداء المهام الإدارية.</p> <p>ويرتبط تقييم أداء الموظفين العموميين بمدى إسهامهم الفعلي في تطوير العمل العمومي وتحسين مستوى الخدمات العمومية وحسن تفاعلهم مع متطلبات الإدارة وحاجيات المرفق العام.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ترسيخ ثقافة التقييم في الإدارة العمومية وقياس الأداء الإداري بناء على مبدئي المردودية والنجاحة؛ ▪ تعزيز المعايير المهنية في الممارسة الإدارية داخل المرافق العمومية من أجل تنمية مهارات ومؤهلات الموظف العمومي؛ ▪ تكريس الكفاءة والاستحقاق في تتبع ومعالجة المسارات المهنية وتثمين المجهودات الفردية للموظفين العموميين. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد دراسة حول تقييم أداء الموظف؛ ▪ إعداد تصور جديد لمنظومة تقييم أداء الموظفين ووضع خطة عمل لتنفيذه؛ ▪ إعداد الإطار التنظيمي المحدد لقواعد تقييم أداء الموظفين؛ ▪ اعتماد مخطط تواصل حول المنظومة الجديدة المعتمدة؛ ▪ تنظيم دورات تكوينية حول المنظومة الجديدة المعتمدة. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الاقتصاد والمالية؛ ▪ الأمانة العامة للحكومة؛ ▪ باقي القطاعات الوزارية؛ 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ التعاون الثنائي (إسبانيا) 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020 	<p>أفق الانجاز</p>

11. خطة عمل تنفيذ استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية

<p>يتعلق الأمر بتنفيذ مجموعة من المشاريع المدرجة ضمن خطة العمل المتعلقة بالاستراتيجية الوطنية للمساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية من أجل إقرار العدالة القائمة على النوع.</p> <p>ويتمثل المشروع في اعتماد آليات قانونية وتنظيمية تمكن من ترسيخ تكافؤ الفرص وتكريس الحقوق المتساوية بين الرجل والمرأة في الولوج إلى الوظيفة العمومية وتقلد المسؤوليات الإدارية.</p> <p>وتتمحور خطة العمل حول إحداث ودعم الهياكل الإدارية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية، وخاصة في مجال تدبير الموارد البشرية والكفاءات.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ■ تعزيز مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية من خلال ترسيخ مقارنة النوع؛ ■ تشجيع ولوج المرأة إلى المناصب العليا ومناصب المسؤولية عبر وضع الآليات التحفيزية الضرورية؛ ■ ضمان التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة في ممارسة المرأة لعملها الإداري بالوظيفة العمومية. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ■ إنجاز دراسة متعلقة بمكانة المرأة الموظفة في وظائف المسؤولية بالوظيفة العمومية ■ إعداد دفتر التحملات النموذجي لدور الحضانة لمواكبة تفعيل العمليات المتعلقة بالتوفيق بين الحياة المهنية والخاصة؛ ■ القيام بدراسة حول ترسيخ المساواة بين الجنسين في الممارسات والسلوكيات والثقافة التنظيمية بالوظيفة العمومية؛ ■ توصيف البنية التنظيمية والدعم الاستشاري لتفعيل مرصد مقارنة النوع بالوظيفة العمومية وكذلك إعادة تصميم موقعه على شبكة الإنترنت. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ■ القطاعات الوزارية؛ ■ الإدارات العمومية؛ ■ الشبكة بين الوزارية للتشاور من أجل دعم المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ■ منظمة الأمم المتحدة المعنية بالمرأة " ONU-Femmes " 	الشركاء الدوليون
<ul style="list-style-type: none"> ■ منتصف 2019 	أفق الانجاز

<p>يتمثل المشروع في إرساء منظومة قانونية متكاملة تتعلق بتعزيز الحماية الاجتماعية للموظفين العموميين وتوفير الشروط السليمة للعمل داخل الإدارة لتمكينهم من القيام بمهامهم على أحسن وجه.</p> <p>ويتمحور تطوير الحماية الاجتماعية للموظف حول تعزيز الإطار القانوني المرتبط بطب العمل والصحة والسلامة المهنية بالإدارات العمومية، كما يتمحور حول الإجراءات الأساسية المرتبطة بالوقاية من الأخطار المهنية.</p> <p>ويتم المشروع باتخاذ كافة التدابير المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة داخل الإدارة العمومية ودعم مختلف الجوانب ذات الصلة بالوضع الاجتماعي للموظفين العموميين بغية الرفع من مردوديتهم.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تعزيز الحماية الاجتماعية للموظف العمومي لتحفيزه على تطوير أدائه المهني وتحسين جودة خدماته؛ ▪ توفير بيئة عمل آمنة عبر تحسين الإجراءات الهادفة إلى ترسيخ مبادئ السلامة بالإدارة العمومية؛ ▪ دعم مختلف الجوانب الاجتماعية المرتبطة بطب العمل والصحة والسلامة المهنية والوقاية من الأخطار المهنية بالإدارات العمومية. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد تصور جديد لمنظومة الحماية الاجتماعية للموظف؛ ▪ إعداد الإطار التشريعي للحماية الاجتماعية للموظف؛ ▪ إعداد مشاريع المراسيم التطبيقية؛ ▪ اعتماد مخطط تواصل حول المنظومة الجديدة للحماية الاجتماعية للموظف. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الاقتصاد والمالية؛ ▪ وزارة الصحة؛ ▪ الأمانة العامة للحكومة؛ ▪ باقي القطاعات الوزارية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2019 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتعلق المشروع بإحداث مرصد لدراسة وتتبع وتقييم مختلف المعطيات والبيانات ومعالجة المؤشرات المرتبطة بالموارد البشرية للإدارات العمومية.</p> <p>وتتمثل أهمية إحداث مرصد خاص بالموارد البشرية للإدارة العمومية في خلق إطار معرفي وتقني لدراسة أعدادها وتتبع تطورها في مختلف الفترات الزمنية.</p> <p>ويهتم المرصد بمعالجة المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية داخل مختلف الإدارات العمومية ورصد الاختلالات والإكراهات الموجودة من أجل اتخاذ الإجراءات التصحيحية الضرورية عند الاقتضاء، مع توقع آثار السياسات المعتمدة.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ خلق فضاء مناسب لتوفير وتجميع المعلومات والمعطيات المتعلقة بالموارد البشرية للإدارات العمومية؛ ▪ بلورة وتتبع المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية للإدارة العمومية ومراقبة تطورها من أجل دعم اتخاذ القرار؛ ▪ تقييم معطيات الموارد البشرية للإدارة العمومية للوقوف على الثغرات والنواقص واقتراح الحلول البديلة لتحسين تديبورها. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنجاز تشخيص حول المعطيات والبيانات ومعالجة المؤشرات المرتبطة بالموارد البشرية بالإدارة العمومية ▪ وضع تصور حول المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية ▪ التأسيس القانوني لإحداث المرصد الوطني ▪ إعداد مخطط تواصلي حول المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإدارات العمومية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي "UE" 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتعلق المشروع ببرنامج شامل يتمحور حول وضع وتفعيل التدابير والإجراءات المرتبطة بتيسير ولوج المرتفقين إلى الخدمات الإدارية التي تسهر على تقديمها مختلف الإدارات العمومية.</p> <p>ويهم هذا البرنامج الخدمات الإدارية الأكثر تداولاً وذات الوقع المباشر على حياة المواطنين والمواطنات. كما يهم الخدمات الإدارية التي تقدمها الإدارة العمومية لفائدة المقاولات.</p> <p>ويرتبط برنامج تحسين الخدمات الإدارية بتبسيط المساطر والإجراءات الإدارية وتعزيز شفافية المرفق العمومي من أجل تحسين مناخ الأعمال والاستجابة بشكل أفضل لمتطلبات المواطن.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تيسير ولوج المواطنين والمواطنات إلى الخدمات الإدارية من خلال تبسيط المساطر والإجراءات الإدارية؛ ▪ تيسير ولوج المقاولات إلى الخدمات الإدارية بما يمكن من التحسين الفعلي لمناخ الأعمال؛ ▪ تعميم ونشر الإجراءات الإدارية المرتبطة بالخدمات الإدارية وإلزامية تقيد المرفق العمومي بها. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تدوين مسطرة نزع الملكية ونشرها عبر البوابة الوطنية www.service-public.ma ووضع دليل خاص بها؛ ▪ تدوين ونشر 26 خدمة إدارية متعلقة بالمقاولات على الموقع: "www.business.procedures.ma" بجهات الدار البيضاء والرباط ومراكش وفاس ووجدة بشراكة مع اللجنة الوطنية لتحسين مناخ الأعمال في أفق تعميمه على باقي جهات المملكة؛ ▪ مواكبة الإدارات العمومية في تدوين وتبسيط الخدمات الإدارية؛ ▪ اعتماد مواد تواصلية سمعية بصرية حول 20 خدمة إدارية. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ اللجنة الوطنية لتحسين مناخ الأعمال (رئاسة الحكومة) ▪ الإدارات العمومية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ برنامج الأمم المتحدة للتنمية " PNUD " ▪ المنظمة الألمانية للتعاون. " GIZ " ▪ مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية " CNUCED " 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منتصف 2019 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتحدد مشروع قياس جودة الخدمات الإدارية في إيجاد آلية دقيقة تمكن القطاعات العمومية من تتبع مستوى جودة الخدمات التي تسهر على تقديمها ومدى ارتياح المرتفقين لأدائها.</p> <p>ويتيح المشروع تجميع مختلف المعطيات والعناصر المتعلقة بالخدمة العمومية وتحليل الأداء المهني للإدارة من أجل تشخيص طريقة اشتغال الإدارة وتفاعلها مع انتظارات المواطنين والمواطنات.</p> <p>ويعتمد نظام القياس حول وضع بارومتر لضبط مستوى جودة الخدمات الإدارية وتتبع تطور أداء الإدارة ومدى استجابتها لمتطلبات المرتفقين. وذلك من أجل مساعدة القيادة الإدارية في اتخاذ القرارات الملائمة وتعزيز الحكامة العمومية.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وضع نظام لقياس جودة الخدمات الإدارية يتيح تجميع المعطيات الضرورية وتتبع المؤشرات وإنتاج المعلومات المتعلقة بطبيعة الأداء الإداري؛ ▪ تمكين الإدارة العمومية من آلية لقياس جودة الخدمات الإدارية وتتبع تطورها من أجل تحسين مستواها؛ ▪ رصد آراء وانتظارات المرتفقين إزاء الخدمات الإدارية التي توفرها الإدارة العمومية بغية الرفع من مستوى جودتها. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تحديد وتأطير مشروع البارومتر اعتمادا على الدراسة المقارنة والدراسات الميدانية لبعض الدول ووضع خرائطية الخدمات الإدارية ذات الأولوية؛ ▪ إعداد التصور العام للإطار المرجعي الخاص بجودة الخدمات الإدارية؛ ▪ وضع النموذج التصوري لبارومتر قياس جودة الخدمات الإدارية ورضا المرتفقين (تحديد لائحة المؤشرات، صياغة دفتر التحملات لتفعيل البارومتر، تطوير نظام معلوماتي، وضع نظام حكامه البارومتر)؛ ▪ إعداد دعائم التواصل الخاصة ببارومتر قياس جودة الخدمات الإدارية. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإدارات العمومية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد العام لمقاولات المغرب؛ ▪ المجتمع المدني (حماية المستهلك). 	<p>الشركاء</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي " UE " 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منتصف 2019 	<p>أفق الانجاز</p>

ت 3 م 16

16. المخطط التوجيهي للتحول الرقمي للإدارة العمومية

<p>يتمثل المشروع في وضع مخطط توجيهي خاص بالتحول الرقمي للإدارة العمومية عبر اعتماد الأدوات التكنولوجية الحديثة من أجل توفير خدمات عالية المستوى ومتعددة القنوات تستجيب لتطلعات المرتفقين.</p> <p>ويطمح المخطط التوجيهي إلى خلق إدارة مترابطة ذات كفاءة عالية تتوفر على بنى تحتية رقمية متقدمة وموارد بشرية مؤهلة تسهم بشكل فعال في دعم الإصلاحات الإدارية وتطوير الخدمات العمومية.</p> <p>ويرتبط المشروع بالتخطيط الاستراتيجي في مجال اصلاح الاداري والذي يستهدف تعزيز رقمنة الخدمات الرقمية وتبادل المعطيات والمعلومات بين الإدارات وترسيخ الحكامة العمومية.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ توحيد رؤية القطاعات العمومية في مجال رقمنة الخدمات من أجل تنسيق جهود مختلف الفاعلين الإداريين؛ ▪ تسهيل تبادل المعطيات والبيانات الإدارية وتطوير ودعم الخدمات الرقمية المشتركة بين الإدارات؛ ▪ تمكين الإدارة العمومية من توفير خدمات عالية المستوى تستجيب لحاجيات وتطلعات المرتفقين. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ دراسة وتقييم الوضع الرقمي الحالي للإدارة العمومية قصد تحديد الأهداف والمبادئ العامة للمخطط التوجيهي للتحول الرقمي؛ ▪ القيام بالمقارنات المرجعية من أجل استثمار التجارب الرائدة في مجال التحول الرقمي وتحديد أفضل الممارسات الخاصة بالأبعاد الثلاثة: الخدمات الرقمية، الجاهزية الإلكترونية للإدارات، بيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛ ▪ صياغة الرؤية والأهداف الاستراتيجية لمخطط التحول الرقمي؛ ▪ تحديد المشاريع والمبادرات المهيكلية. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإدارات العمومية؛ ▪ وكالة التنمية الرقمية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي " UE " 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2018 	<p>أفق الانجاز</p>

<p>يتحدد المشروع في اعتماد منصة حكومية تتيح الولوج المشترك لبيانات سجل البطاقة الوطنية للتعريف والسجلين العدلي والتجاري التي يحتاجها المرتفق في إتمام طلبه للحصول على مجموعة من الخدمات الإدارية.</p> <p>وسيمكن اعتماد المنصة الحكومية للتكامل من تفعيل تبادل البيانات بين الإدارات قصد تقليص عدد الوثائق الإدارية المطلوبة من المرتفقين من أجل استفادتهم من الخدمات التي يرغبون فيها.</p> <p>ويسمح المشروع الرقمي للإدارات العمومية المعنية بالاستغلال المشترك للبيانات الواردة في السجلين العدلي والتجاري وسجل البطاقة الوطنية للتعريف من أجل توفير الجهد والوقت والتكلفة وتحسين الخدمات الإدارية المقدمة.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إتاحة الولوج المشترك لمجموعة من الإدارات العمومية إلى البيانات المشتركة المتعلقة ببعض الخدمات الإدارية؛ ▪ تيسير تقديم الخدمات العمومية إلى المرتفقين باستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تتيح تقاسم المعلومات؛ ▪ تمكين المرتفقين من الولوج إلى الخدمات العمومية في أحسن الظروف من خلال التخفيف من عبء تنقلاتهم بين الإدارات العمومية. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنجاز مشروع نموذجي لإتاحة الولوج المشترك لسجل معلومات البطاقة الوطنية للتعريف لفائدة الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي (CNOPS)؛ ▪ إعداد المعايير القانونية لاعتماد وتعميم مبدأ الولوج المشترك لسجلات المعلومات الإدارية من طرف الإدارات، وإدراجها بمشروع قانون ميثاق المرافق العمومية؛ ▪ وضع وتتبع تنفيذ خارطة طريق لتعميم اعتماد الولوج المشترك لسجلات المعلومات الإدارية عبر المنصة الحكومية للتكامل على الإدارات المعنية. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وكالة التنمية الرقمية؛ ▪ وزارة الداخلية (المديرية العامة للأمن الوطني)؛ ▪ إدارة الدفاع الوطني (المديرية العامة لأمن نظم المعلومات؛ ▪ الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية " OCDE " ▪ التعاون الثنائي (إسبانيا-فرنسا-البرتغال) 	<p>الشركاء الدوليون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2020 	<p>أفق الانجاز</p>

5 مشاريع

ثالثا: التحول الرقمي

ت 3 هـ 18

18. تطوير منظومة تلقي ومعالجة وتتبع ملاحظات المرتفقين واقتراحاتهم وتظلماتهم

<p>يتعلق المشروع طبقا للفصل 156 من الدستور، بتطوير منظومة تلقي ومعالجة وتتبع ملاحظات المرتفقين واقتراحاتهم وتظلماتهم من خلال إحداث نظام وطني إلكتروني يمكن المرتفقين من التواصل مع مختلف الإدارات العمومية.</p> <p>ويركز المشروع على إشراك المواطنين والمواطنات في تحسين جودة الخدمات الإدارية من خلال تعزيز قنوات التفاعل الإيجابي للمرتفقين مع الإدارة العمومية والاستجابة لمتطلباتهم وانتظاراتهم.</p> <p>ويهم تطوير هذه المنظومة، خاصة ما يتعلق بالشكايات، اتخاذ التدابير الكفيلة بالرفع من مستوى ارتياح المواطنين للخدمات العمومية المقدمة واعتماد أحسن السبل في تحليل واستثمار نتائجها من أجل تحسين الأداء الإداري.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ تمكين المرتفقين من الإداء باقتراحاتهم وملاحظاتهم وتقديم وتتبع معالجة شكاياتهم من طرف مختلف الإدارات العمومية المعنية؛ ■ مراقبة وتقييم الخدمات الإدارية التي تسهر على تقديمها الإدارات والمؤسسات العمومية من خلال معرفة مستوى ارتياح المرتفقين؛ ■ ترسيخ المقاربة التشاركية لتعزيز الحكامة العمومية عبر إشراك المواطن في تحسين جودة الخدمات الإدارية. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ تعميم تطبيق معالجة الشكايات على الإدارات والمؤسسات العمومية المعنية؛ ■ تأهيل مركز الاتصال والتوجيه الإداري لتلقي وتتبع الشكايات من خلال تمكين نظام البوابة من الولوج لتسجيلات مكالمات الشكايات؛ ■ إصدار دليل حول كيفية إعداد التقرير السنوي القطاعي حول الشكايات والملاحظات والاقتراحات؛ ■ إعداد التقرير التركيبي السنوي حول الشكايات والملاحظات والاقتراحات. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ وزارة الصناعة والاستثمار والتجارة والاقتصاد الرقمي؛ ■ الإدارات والمؤسسات العمومية المعنية. 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ منتصف 2019 	<p>أفق الانجاز</p>

ت 3 هـ 19

19. النظام المعلوماتي المشترك لتدبير الموارد البشرية بالإدارات

العمومية SIRH-AP

<p>يهم المشروع إعداد نظام معلوماتي مشترك لتدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية انسجاما مع مبادئ التعاوض وترشيد النفقات من خلال ضمان استفادة 16 قطاعا عموميا من هذا النظام المشترك في انتظار تعميمه على كافة الإدارات.</p> <p>ويمكن النظام المعلوماتي المشترك لتدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية من التدبير الجيد والفعال للرأس مال البشري عبر استثمار الوسائل التكنولوجية الحديثة في التخطيط الاستراتيجي المرتبط بالموظفين العموميين.</p> <p>ويسهم النظام المعلوماتي المشترك في دعم القيادة الإدارية في اتخاذ القرارات في مجال تدبير الموارد البشرية وتمكين الإدارات العمومية من اعتماد نفس المقاربة المتجانسة.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضمان تدبير أفضل وأكثر فعالية للموارد البشرية في الإدارة العمومية من خلال الاستغلال المشترك للمعطيات والبيانات؛ ▪ تحديث أساليب تدبير الموارد البشرية من خلال اعتماد آليات ناجعة لتنمية الكفاءات وتقوية الأداء الإداري؛ ▪ بلورة مؤشرات خاصة بالمعطيات المتعلقة بالموارد البشرية وتتبع تطورها من أجل دعم اتخاذ القرار في هذا المجال. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنجاز النظام المعلوماتي المشترك لتدبير الموارد البشرية المتضمن للخصائص الوظيفية ذات الأولوية (12 مجالا وظيفيا) وتعميمه على أربع إدارات عمومية؛ ▪ تعميم النظام المعلوماتي المشترك المتضمن للخصائص الوظيفية ذات الأولوية على 12 إدارة عمومية؛ ▪ استكمال النظام المعلوماتي المشترك بتضمين الخصائص الوظيفية التكميلية (3 مجالات وظيفية) وتعميمه على 4 إدارات عمومية؛ ▪ تعميم النظام المعلوماتي المشترك على 12 إدارة عمومية؛ ▪ إصدار الإطار القانوني أو التنظيمي لضمان تغطية النظام المعلوماتي المشترك لكافة الإدارات العمومية. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإدارات العمومية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2021 	أفق الانجاز

5 مشاريع

ثالثاً: التحول الرقمي

ت 3 م 20

20. جاهزية الخدمات الإدارية للتحول الرقمي

<p>يتحدد المشروع في الوقوف عند مدى جاهزية الخدمات الإدارية للتحول الرقمي من خلال القيام، في مرحلة أولى، بتصنيف الخدمات الإدارية واعتماد آليات لقياس مستوى جاهزيتها الإلكترونية. ويعتمد المشروع، في مرحلة ثانية، على جرد الخدمات الإجرائية الرقمية وقياس مستوى جاهزيتها على صعيد مختلف القطاعات الوزارية وأهم المؤسسات والمقاولات العمومية التي تقوم بتقديم الخدمات الإدارية للمرتفقين.</p> <p>وسيمكن المشروع من رصد العناصر والجوانب التي يتعين على الإدارة العمومية أن توفرها في الخدمات الإدارية واقتراح التدابير والحلول المناسبة من أجل تحسينها قصد الرفع من مستوى جاهزية الخدمات الرقمية.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ توحيد الرؤية والمقاربة على مستوى القطاعات العمومية في ما يتعلق برقمنة الخدمات الإدارية. ▪ تطوير ودعم الخدمات الإدارية الرقمية التي تمكن الإدارة العمومية من تلبية حاجيات المرتفقين. ▪ ضمان جودة الخدمات الإدارية واستيفائها لشروط الشفافية والتزاهة من خلال إخضاعها للتحول الرقمي. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد الدليل المرجعي لتعريف وتصنيف الخدمات وقياس جاهزيتها الرقمية؛ ▪ جرد الخدمات الإجرائية الرقمية وقياس جاهزيتها مع تحديد مسار المرتفق للحصول على هذه الخدمات؛ ▪ عرض تقرير الجاهزية الرقمية على الإدارات المعنية من أجل الرفع من جاهزية الخدمات الرقمية التي تقدمها. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإدارات العمومية المعنية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نهاية 2018 	أفق الانجاز

4 مشاريع

رابعاً: التحول التخليقي

21. متابعة تنفيذ مشاريع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ت 4 م 21

<p>يتمثل المشروع في وضع نظام متكامل وناجع لمتابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد وتقديم الدعم التقني اللازم لجميع الأطراف المعنية، وذلك من أجل مواصلة الجهود التي يبذلها مختلف المتدخلين المعنيين.</p> <p>ويرتبط المشروع بتقوية الإطار القانوني والتنظيمي المتعلق بتسيخ مبادئ الحكامة العمومية الجيدة عبر تنفيذ مجموعة من المشاريع الأساسية الرامية إلى تسيخ المنظومة الوطنية للنزاهة.</p> <p>وتعتبر متابعة تنفيذ مشاريع مكافحة الفساد خطوة حاسمة في دعم الإصلاح الإداري الشامل وإشاعة ثقافة النزاهة والشفافية وروح المسؤولية في أوساط المرافق العمومية.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مواصلة الجهود الهادفة إلى محاربة الفساد من خلال إنجاز البرامج والمشاريع المندرجة في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد؛ ▪ تسيخ قيم النزاهة والشفافية داخل الإدارة العمومية من أجل توفير الشروط المناسبة للرفع من الأداء الإداري؛ ▪ تكريس مبادئ الحكامة الجيدة عبر تمكين الإدارة العمومية من الآليات الملائمة لربط المسؤولية بالمحاسبة. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ التحضير للاجتماع الاستثنائي للجنة الوطنية لمكافحة الفساد؛ ▪ تحضير اجتماعات اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد (مرتين في السنة)؛ ▪ تتبع تنفيذ حقيبة مشاريع الاستراتيجية؛ ▪ التواصل حول الاستراتيجية؛ ▪ مراجعة نظام التصريح الإلزامي بالملكيات وتحديد قائمة الوظائف المعنية مع اعتماد نظام إلكتروني للتصريح والنشر؛ ▪ وضع إطار قانوني لتنازع المصالح؛ ▪ مدونة الأخلاقيات والسلوك المهني للموظفين. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الإدارات العمومية 	<p>المتدخلون</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاتحاد الأوروبي "UE". ▪ برنامج الأمم المتحدة للتنمية "PNUD". ▪ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة "ONUDC". ▪ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "OCDE". 	<p>الشركاء الدوليون</p>

أفق الإنجاز	نهاية 2021
-------------	------------

رابعاً: التحول التخليقي

4 مشاريع

22. تدبير الزمن الإداري بالإدارة العمومية

ت 4 م 22

<p>يتمثل المشروع في رصد وتقييم الزمن الإداري داخل الإدارة العمومية من خلال تحديد مفهومه ومكوناته وأبعاده المختلفة وكيفية تمثله من طرف مختلف فئات الموظفين العموميين.</p> <p>ويتحدد المشروع في محاولة فهم واستيعاب مجموعة من الظواهر التي تشهدها الإدارات العمومية من قبيل معرفة أسباب وعوامل التغيب المشروع وغير المشروع عن العمل، وذلك من أجل تحديد الأشكال والتجليات المتعلقة بهدر الزمن الإداري.</p> <p>ويتمحور المشروع حول صياغة تصور متكامل يمكن من بلورة الحلول القانونية والرقمية والتخليقية من أجل تدبير أفضل للزمن الإداري.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إرساء مبادئ الحكامة الجيدة في الإدارة العمومية من خلال تدبير أفضل للزمن الإداري يمكن من ترسيخ قيم النزاهة والمسؤولية؛ ▪ تعزيز نجاحة وفعالية الأداء الوظيفي بالإدارة العمومية بما يجعل الزمن مكوناً مندمجاً من مكونات الإنتاج الإداري الخاضع للتقييم؛ ▪ تغيير السلوكيات والعقليات من خلال نشر ثقافة أخلاقيات وقيم المرفق العمومي والمصلحة العامة بالإدارة العمومية. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنجاز تقرير تقييمي لعملية مواجهة التغيب غير المشروع عن العمل 2012-2017؛ ▪ إنجاز دراسة ميدانية حول تدبير الزمن بالإدارة العمومية؛ ▪ إعداد تصور حول الحلول العملية لمواجهة ظاهرة التغيب عن العمل؛ ▪ إعداد برنامج عمل لتفعيل التصور الجديد. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وزارة الاقتصاد والمالية (الخزينة العامة للمملكة) ▪ باقي القطاعات الوزارية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يونيو 2020 	أفق الإنجاز

4 مشاريع

رابعاً: التحول التخليقي

ت 4 م 23

23. تفعيل قانون الحق في الحصول على المعلومات

<p>يتعلق الأمر بتفعيل المقتضيات الدستورية المتعلقة بتنفيذ قانون الحصول على المعلومات من أجل ترسيخ الشفافية في التدبير العمومي وتحسين علاقة الإدارة بالمتعاملين معها. ويتمحور المشروع حول إعداد برنامج متكامل لتعزيز انفتاح الإدارة العمومية على المواطن والمحيط المجتمعي من أجل تكريس حق الحصول على المعلومات باعتباره حقاً من الحقوق والحريات الأساسية.</p> <p>ويعتبر تنفيذ قانون الحصول على المعلومات ترجمة ملموسة للمقاربة التشاركية التي تم اعتمادها في إقرار القانون والرامية إلى تفعيل التزام المملكة المغربية بالمواثيق والمعاهدات الدولية.</p>	<p>التوصيف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضمان حق المواطنين والمواطنات في الحصول على المعلومة الموجودة في حوزة الإدارة العمومية؛ ▪ دعم انفتاح الإدارة العمومية وتقوية تواصلها الخارجي ترسيخاً لمبادئ الشفافية في التدبير العمومي؛ ▪ تحسين علاقة الإدارة العمومية بالمرتفقين المتعاملين معها وتوطيد علاقات الثقة بينهما. 	<p>الأهداف</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تشكيل لجنة الحق في الحصول على المعلومات ▪ إعداد برنامج زيارات عمل للتبادل والدراسة لفائدة أعضاء لجنة الحق في الحصول على المعلومات؛ ▪ تصميم وإنتاج ونشر دعائم تحسيسية وتوعوية حول الحق في الحصول على المعلومة؛ ▪ تعيين وتكوين الأشخاص المكلفين بإتاحة المعلومات على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية؛ ▪ التحسيس حول قانون الحق في الحصول على المعلومات على نطاق واسع؛ ▪ تنظيم لقاء تواصل سنوي بمناسبة تخليد اليوم العالمي للحق في الحصول على المعلومات؛ ▪ رقمنة إجراءات طلب المعلومات؛ ▪ جرد جميع عمليات النشر الاستباقي. 	<p>العمليات المبرمجة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ القطاعات الوزارية؛ ▪ المؤسسات والهيئات المعنية؛ 	<p>المتدخلون</p>

اللجنة الوطنية لمراقبة حماية المعطيات ذات الطابع الشخصي.	
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة " UNESCO "	الشركاء الدوليون
نهاية 2020	أفق الانجاز

4 مشاريع

رابعاً: التحول التخليقي

ت 4 م 24

مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة

24.

<p>يندرج المشروع ضمن تفعيل انضمام المغرب إلى مبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة باعتبارها نموذجاً متميزاً للحكومة الجيدة ووسيلة مهمة لتعزيز ثقة المواطن في المؤسسات الحكومية.</p> <p>ويتعلق المشروع بإعداد مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة من أجل ترسيخ شفافية وانفتاح الإدارة العمومية وتقوية التواصل المؤسسي العمومي الهادف إلى الارتقاء بالسياسات العمومية وتطوير حكومتها.</p> <p>وتسعى الخطة إلى تعبئة مختلف الشركاء المعنيين بتنفيذ البرنامج المتكامل والطموح الذي يهدف إلى دعم الديمقراطية التشاركية ووضع المواطن صلب اهتمامات وأولويات الإدارة العمومية.</p>	التوصيف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تعزيز الديمقراطية التشاركية من خلال تمكين المواطن من المشاركة الفاعلة في الحياة العامة؛ ▪ دعم انفتاح الإدارة العمومية على المواطن والمجتمع عبر إيلاء الأهمية اللازمة لعمليات التواصل المؤسسي العمومي؛ ▪ تقوية الحكومة الجيدة عبر تكريس الشفافية والمراقبة العمومية في اعتماد السياسات العمومية وتقييمها. 	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> ▪ إعداد النسخة النهائية لمخطط العمل المتعلق ببرنامج الحكومة المنفتحة؛ ▪ وضع نظام إلكتروني لتتبع تنفيذ مخطط الحكومة المنفتحة؛ ▪ اعتماد مخطط تواصل حول الحكومة المنفتحة بالمغرب؛ ▪ تطوير البوابة الوطنية للشفافية؛ ▪ تعزيز مشاركة المجتمع المدني؛ ▪ تتبع وتقييم مخطط الحكومة المنفتحة. 	العمليات المبرمجة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة؛ ▪ الإدارات العمومية. 	المتدخلون
<ul style="list-style-type: none"> ▪ مؤسسات الحكومة؛ ▪ المجتمع المدني. 	الشركاء

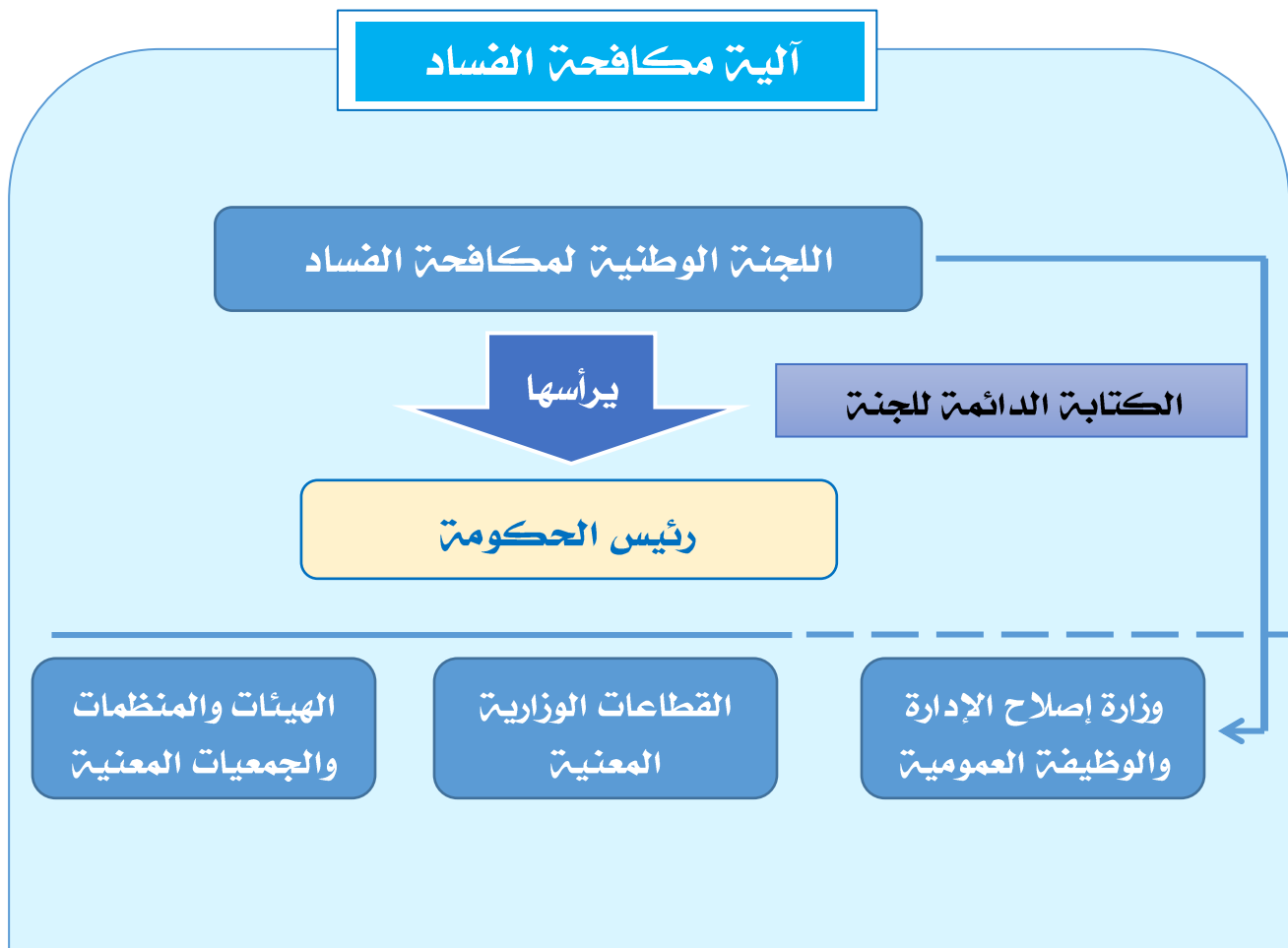
الشركاء الدوليون	▪ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية " OCDE "
أفق الإنجاز	▪ نهاية 2020

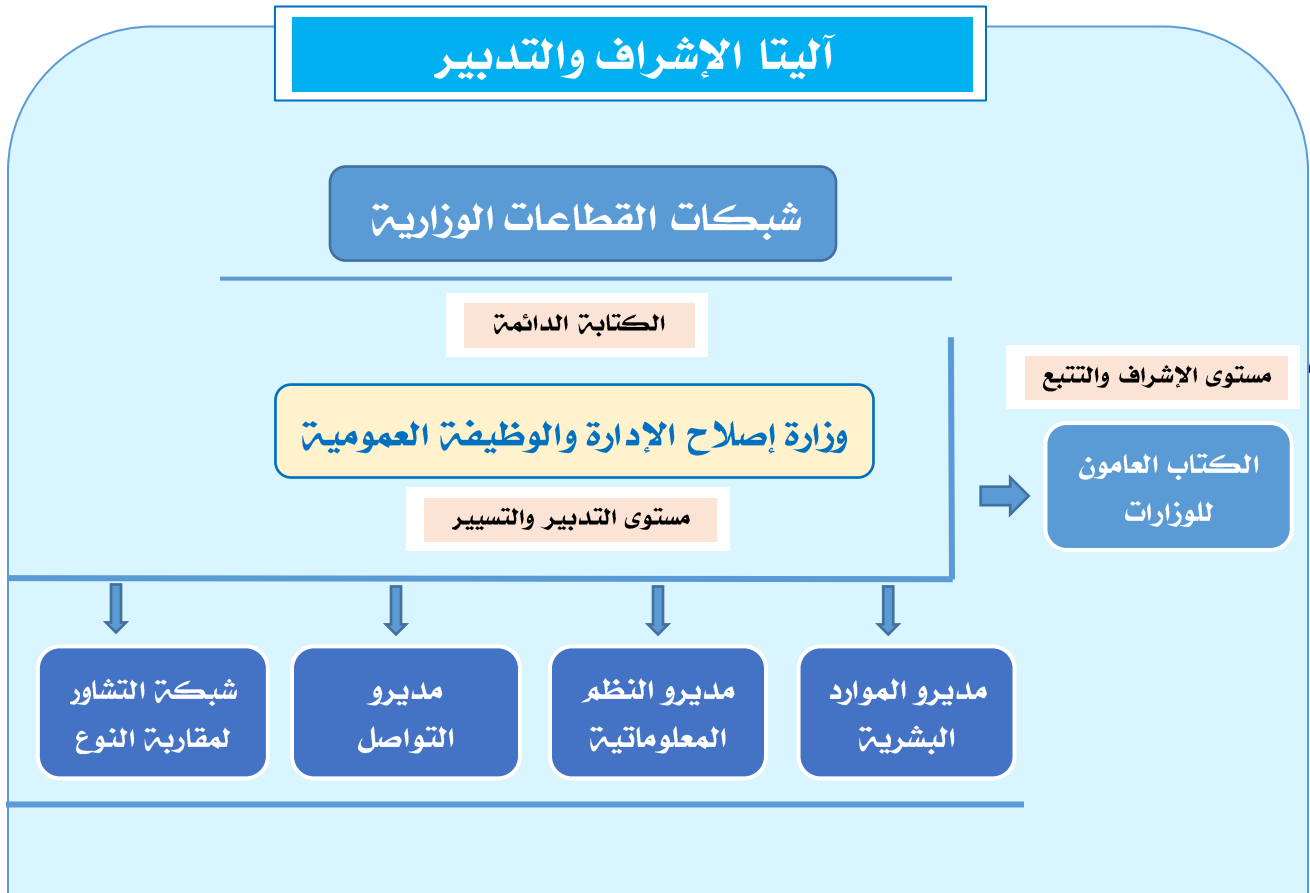


آليات التنفيذ

من أجل تتبع تنفيذ مختلف المشاريع المبرمجة وضمان الالتقائية، ستعتمد الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة مجموعة من الآليات التنفيذية، وعلى رأسها أربع آليات أساسية هي:

1. تعبئة الشبكة التنسيقية المكلفة بالإشراف على السياسات العمومية وتتبع تنفيذها والمتمثلة في شبكة الكتاب العامين للقطاعات الوزارية من أجل متابعة تنفيذ المشاريع الإصلاحية؛
2. تعبئة الشبكة التنسيقية المكلفة بالتدبير الإداري والمتمثلة في شبكة مدارء الموارد البشرية ونظم المعلومات والتواصل وشبكة دعم المساواة قصد تفعيل الإصلاحات الإدارية المبرمجة؛
3. تعبئة اللجنة الوطنية لمحاربة الفساد من أجل تتبع تنفيذ المشاريع المدرجة في إطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، وخاصة ما يتصل بالإدارة والمرافق العمومية؛
4. تعبئة لجنة الإشراف المتعلقة بمبادرة الشراكة من أجل الحكومة المنفتحة والمكلفة بتنسيق وتتبع الأنشطة والتدابير المواكبة لمخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة للفترة ما بين 2018 و2021.





إن الآليات التنفيذية قائمة على الالتقائية والتنسيق الوثيق بين مختلف المتدخلين الحكوميين، بما يمكن من التعبئة الجماعية لكل المكونات القطاعية من أجل ضمان الفعالية والنجاحة على مستوى تتبع وتنفيذ وتقييم التدابير المبرمجة. وستمكن هذه الآليات من تفعيل جميع الإجراءات المتعلقة بإصلاح الإدارة العمومية خلال الأربع سنوات المقبلة بطريقة تدريجية ومتناسقة تتيح الدعامات الرئيسية المعتمدة في تحقيق التحولات الهيكلية المنشودة.



التعاون الدولي

في إطار تدعيم وإثراء المشاريع المدرجة ضمن التحولات الهيكلية لإصلاح الإدارة، تم وضع برنامج شامل للتعاون الدولي على الصعيدين الثنائي والمتعدد الأطراف من أجل الاستفادة من التجارب الناجحة والممارسات الرائدة في مجال الإصلاح الإداري. وهكذا تمت تعبئة العديد من الشركاء والمناحين الدوليين حول الخطة الوطنية لإصلاح الإدارة قصد تطوير أساليب التدبير وتعزيز مبادئ النزاهة والشفافية وترسيخ الحكامة العمومية .

ويتمثل الشركاء الدوليون في الاتحاد الأوروبي، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية، وهيئة الأمم المتحدة المعنية بالمرأة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، واليونسكو، والمؤسسة الألمانية للتعاون الدولي، والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، والمركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإتماء.

وبالإضافة إلى ذلك، تمت إقامة علاقات مثمرة للتعاون الدولي الثنائي مع العديد من البلدان الشريكة، أبرزها فرنسا وإسبانيا والبرتغال وبلجيكا وألمانيا.

خطاطة الشراكة الدولية



المشاريع المعنية بالشراكة الدولية



الرمز	المشروع	الشريك الدولي
ت1م2	مراجعة الإطار التنظيمي المحدد لقواعد تنظيم القطاعات الوزارية	الاتحاد الأوروبي
ت1م5	إعادة هيكلة وزارة إصلاح الإدارة والوظيفة العمومية	
ت2م6	ميثاق المرافق العمومية	
ت2م7	التدبير بالكفاءات	
ت2م8	إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة	
ت2م13	المرصد الوطني للموارد البشرية بالإدارة العمومية	
ت2م15	قياس جودة الخدمات الإدارية	
ت3م16	المخطط التوجيهي للتحويل الرقمي للإدارة العمومية	
ت4م24	متابعة تنفيذ مشاريع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد	
ت2م8	إعادة هيكلة الوظيفة العمومية العليا والمتوسطة	
ت3م17	المنصة الحكومية للتكامل (Gateway)	
ت4م21	متابعة تنفيذ مشاريع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد	
ت4م24	مخطط العمل الخاص بالحكومة المنفتحة	
ت1م3	البرنامج الوطني لتحسين الاستقبال	

ت4م21	<ul style="list-style-type: none"> متابعة تنفيذ مشاريع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد 	برنامج الأمم المتحدة للتنمية "PNUD"
ت2م11	<ul style="list-style-type: none"> خطة عمل تنفيذ استراتيجية مأسسة المساواة بين الجنسين بالوظيفة العمومية 	هيئة الأمم المتحدة المعنية بالمرأة "ONU-Femmes"
ت4م21	<ul style="list-style-type: none"> متابعة تنفيذ مشاريع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد 	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة "ONUDC"
ت2م14	<ul style="list-style-type: none"> برنامج تحسين الخدمات الإدارية 	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية "CNUCED"
ت4م23	<ul style="list-style-type: none"> تفعيل قانون الحق في الحصول على المعلومات 	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة "UNESCO"
ت2م14	<ul style="list-style-type: none"> برنامج تحسين الخدمات الإدارية 	المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي "GIZ"
ت2م7	<ul style="list-style-type: none"> التدبير بالكفاءات 	المنظمة العربية للتنمية الإدارية
ت2م14	<ul style="list-style-type: none"> برنامج تحسين الخدمات الإدارية 	
ت2م7	<ul style="list-style-type: none"> التدبير بالكفاءات 	المركز الإفريقي للتدريب والبحث الإداري للإنماء "CAFRAD"

